



universität
wien

DISSERTATION

Titel der Dissertation

Erfahrungen und Handlungsstrategien
von Frauen in Führungspositionen

Verfasserin

Mag.^a Julia Valsky

Angestrebter akademischer Grad

Doktorin der Philosophie (Dr.ⁱⁿ phil.)

Wien, im November 2010

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 092/122

Dissertationsgebiet lt. Studienblatt: Soziologie

Betreuerin: Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Christine Goldberg

Inhalt

Abstract	4
-----------------------	----------

I. Zur situativen Verortung: Frauen in Führungspositionen	5
--	----------

1. Die Sprache der Zahlen	5
2. Führung: Eine Definitions- und Machtfrage	8
3. Führungsforschung im feministischen Kontext: Vier Positionen.....	14
3.1 Men and women are equal.....	15
3.2 Die meritokratische Perspektive	23
3.3 Women contribute something special	24
3.4 Die „Alternative values“-Position	28
4. Zusammenfassung und Ausblick	33

II. Die soziale Konstruiertheit der Geschlechter: Theoretischer Rahmen der vorliegenden Arbeit	37
---	-----------

1. Das biologische Geschlecht als soziale Konstruktion	38
2. Doing Gender.....	39
2.1 „Gender Display“ als Ausgangspunkt.....	40
2.2 Doing Gender im Verständnis von West und Zimmerman	42
2.3 „Doing Difference“ und das Problem von Interaktion und Struktur.....	46
2.4 Kritik am „Doing Gender“: Wider die Annahme der Omniprävalenz	51
2.5 Zusammenfassung und Ausblick	54
3. Die Soziologie Pierre Bourdieus als theoretische Komplementierung des Doing Gender-Ansatzes.....	58
3.1 Kapital: Jenseits von Marx.....	59
3.2 Soziale Felder und die Logik des Spiels	64
3.3 Der Habitus als strukturierte und strukturierende Struktur.....	67
3.4 Das Geschlechterverhältnis als Herrschaftsverhältnis	75
3.4.1 Inkorporierung: Geschlechtliche Arbeitsteilung und männliche Herrschaft.....	76
3.4.2 Symbolische Gewalt und geschlechtsspezifischer Habitus.....	81
3.5 Kritische Stimmen	88
3.5.1 Kritik an Bourdieus Theorie.....	88
3.5.2 Kritik des methodischen Vorgehens.....	95
3.5.3 Feministische Kritik.....	97
3.6 Der Habitus als Modus operandi für Doing gender	101

III. Zur Konstruktion des Geschlechts bei der Arbeit:	
Doing Gender While Doing Work	105
1. Geschlecht und Beruf: Changing Perspectives	107
2. Doing Gender While Doing Work: Theoretische Verortung.....	110
2.1 Inter- und intraberoeffliche geschlechtliche Arbeitsteilung.....	113
2.2 Phasen der Geschlechterproduktion im Arbeitskontext.....	115
2.3 Prozesse der Geschlechterproduktion im Arbeitskontext.....	120
2.3.1 <i>Internal exclusion und internal demarcation</i>	121
2.3.2 <i>Prozesse der institutionellen Reflexivität</i>	124
2.4 Die Ebene des Handelns: Doing dominance, doing submission	127
2.4.1 <i>Strategien der Präsentation und Abgrenzung: „Peacocking“ und mehr</i>	129
2.4.2 <i>Hegemoniale Männlichkeit und Doing masculinity</i>	136
2.4.3 <i>Hegemoniale Männlichkeit als Kern des männlichen Habitus im Doing Gender While Doing Work</i>	145
3. Modernisierung und Dekonstruktion: Wie relevant ist Geschlecht (noch)?.....	148
3.1 De-Institutionalisierung von Geschlecht: Undoing Gender While Doing Work? ...	149
3.2 Doing Masculinity und Doing Femininity im Kontext der De-Institutionalisierung	153
IV. Erfahrungen und Handlungsstrategien: Vier Frauen in Führungspositionen	156
1. Hypothetische Annahmen	159
2. Methodisches Vorgehen	163
3. Themenanalyse und gefundene Ergebnisse	170
3.1 Der Dualismus in der Struktur.....	171
3.2 Erfahrungen der Geschlechtsaktivierung bei der Arbeit.....	176
3.3 Geschlechtsneutralisierung und versuchte Differenzminimierung	186
3.4 Sexualität, Aussehen, Kinder, Familie: Frauenthemen.....	189
3.5 Mobilisierung von Männlichkeiten	195
3.5.1 <i>Homosoziale Netzwerke</i>	195
3.5.2 <i>Peacocking und Self-Promoting</i>	197
3.5.3 <i>Reaktion auf die Herstellung von Männlichkeiten</i>	202
4. Zusammenfassung der vorliegenden Arbeit	208
4.1 Theoretischer Teil.....	210
4.2 Empirisches Vorgehen	218
Literatur	223
Lebenslauf der Autorin	235

Abstract

Frauen sind in Führungspositionen massiv unterrepräsentiert. Ausgehend von diesem statistischen Faktum lautet das Erkenntnisinteresse dieser Arbeit, welche Erfahrungen Frauen mit ihrem Minderheitenstatus machen und welche Handlungsstrategien sie im männlich dominierten Feld der Führungspositionen wählen. Nach einer Beleuchtung der wichtigsten Ansätze im Bereich Gender und Führung folgt die theoretische Verortung dieser Arbeit im sozial-konstruktivistischen Paradigma. Letzteres wird um die Theorie von Pierre Bourdieu ergänzt, da er die strukturelle Ebene in seine Analyse integriert und das Konzept der „männlichen Herrschaft“ einen wichtigen und dennoch wenig beleuchteten Beitrag zum Verständnis der Reproduktion geschlechtlicher Ungleichheit darstellt. Schließlich führe ich beide Ansätze in der Diskussion des „Doing Gender While Doing Work“ zusammen und zeige Parallelen zwischen der Bourdieuschen Theorie und jenen dem „Doing“ verpflichteten AutorInnen auf. Ihre Hauptaussage: Geschlecht ist kein biologisch-fundamentales Differenzkriterium, sondern wird aktiv hergestellt – und damit immer auch eine Hierarchie reproduziert, die sich auch auf den Arbeitskontext erstreckt. Im empirischen Teil folgen vier Einzelfallstudien von Frauen in Spitzenpositionen der Wirtschaft sowie die ausführliche Diskussion ihrer individuellen Erfahrungen und Handlungsstrategien.

Women are highly underrepresented in leadership positions. Starting from this statistical fact, this thesis seeks to explore the individual experiences and coping strategies of female managers in a male dominated professional context.

Following a discussion of the most important sociological approaches on gender and leadership, the theoretical context of this paper will be elaborated: social constructivist theories on gender on the one hand, and the work of Pierre Bourdieu on the other. The latter is insofar important, as Bourdieu integrates both an individual and a structural view on the topic and offers fruitful yet by feminist researchers only little debated perspectives on the reproduction of inequality between the sexes. In the subsequent chapter on the reproduction of gender in a working context I will integrate Bourdieuan approaches and underline parallels to social constructivist authors and their main conclusions, namely that the sexes are not determined by nature or biological factors, but are actively reproduced in human interaction. Furthermore, it is not only the sexes that are reproduced, but in doing so, a hierarchy between them is reinforced which spills over to the professional context. In the empirical part of this thesis, four case studies of women in leadership positions are undertaken and their individual experiences and coping strategies are extensively discussed.

I. Zur situativen Verortung: Frauen in Führungspositionen

Wie für die Organisationsforschung im Allgemeinen gilt auch für das Thema Führung in Organisationen: Lange wurden gender-relevante Aspekte als nicht untersuchenswert gesehen, es herrschte eine „Gender blindness“, die sich als außerordentlich hartnäckig erweisen sollte. Bis zur Mitte der 70er-Jahre des vergangenen Jahrhunderts dominierte so ein gender-neutraler Blick auf Organisationen, und der wissenschaftliche „male-stream“ entbehrte lange geschlechtssensitiver Perspektiven. Selbst in den 1980er-Jahren waren Beiträge in Standardwerken der Organisationssoziologie rar, die die geschlechterrelevante Aspekte, Strukturen oder Aushandlungsprozesse zum Thema hatten. (vgl. Calas/Smircich 1989; Witz/Savage 1992: 6ff, Hearn/Parkin 1983: 46)

Es kann an dieser Stelle nicht in extenso auf die junge Geschichte feministischer orientierter Organisationsforschung im Allgemeinen eingegangen werden¹, es soll vielmehr der spezifische und für die vorliegende Arbeit relevante Aspekt der Führung in seiner „Entwicklung“ in der Soziologie diskutiert und die diversen Standpunkte innerhalb der Forschungstradition aufgezeigt werden. Was bedeutet „Führung“ im Kontext der vorliegenden Arbeit, welche Zugänge sind relevant, um sich dem Phänomen des Geschlechterverhältnisses in Führungspositionen zu nähern? Den Anfang macht jedoch eine „statistische Anamnese“, die eine eindeutige Erkenntnis hervorbringt: Die Ungleichheit im Zugang zu Führungspositionen ist ein globales, persistentes und in seiner Klarheit eindrucksvolles Phänomen.

1. Die Sprache der Zahlen

Die faktische Ungleichheit der Geschlechter im Bereich der Führungspositionen ist offensichtlich. Ursula Müller (1999) fasst die Situation pointiert wie prägnant zusammen: „Wenig Frauen überall“ (p. 138). Laut dem vom European Professional Women’s Network (EPWN) erstellten „Board Women Monitor“ waren 2008 9,7% aller Spitzenfunktionen im

¹ Vgl. hierzu Mills/Tancered 1992; Calas/Smircich 1996; Alvesson/Billing 1997.

Management der 300 wichtigsten europäischen Unternehmen² in Frauenhand, 2004 waren es gar nur 8% gewesen. Von den 5.146 analysierten Spitzenfunktionen hielten Frauen gerade einmal 501. Europäische Spitzenreiter was Frauen in Führungspositionen betrifft sind traditionell die skandinavischen Staaten. Norwegen hielt 2008 einen Frauenanteil in Vorständen bzw. Aufsichtsräten von 44,6%, gefolgt von Schweden mit 26,9%, Finnland (25,7%) und Dänemark (18,1%). Österreich befindet sich etwas unter dem EU-Durchschnitt: Hier hatten Frauen laut EPWN Board Women Monitor 2008 9,2% der Top-Funktionen inne, was einer Verschlechterung um 0,5% gegenüber dem Jahr 2006 entspricht. Europäische Schlusslichter sind Italien mit 2,1% und Portugal mit 0,8% Frauenanteil in Spitzenpositionen. (EPWN 2008, www.europeanpwn.net, besucht am 31.10.2009).

Die Repräsentanz von Frauen in Spitzenpositionen österreichischer Unternehmen hat auch die Arbeiterkammer in einer 2009 erstellten Studie erhoben. Die Autorinnen unterscheiden dabei die Ebene der Geschäftsführung – hier wurde ein Frauenanteil von lediglich 4,8% festgestellt – und die der Aufsichtsräte. Für letztere kommen die AK-Ergebnisse in etwa an die der EPWN-Studie heran, mit einem Frauenanteil von 8,7% in den obersten Aufsichtsorganen der heimischen Unternehmen. (Naderer/Sauer/Wieser 2009: 5) Die Diskrepanz und tendenziell „pessimistischere“ Quintessenz aus der AK-Studie im Vergleich zu den EPWN-Daten ergeben sich aus den unterschiedlichen Grundgesamtheiten. Basis der AK waren die „Top-200-Unternehmen“ Österreichs, entnommen aus der jährlich vom Nachrichtenmagazin „Trend“ herausgegebenen „Top-500“. Da das EPWN lediglich jene österreichischen Unternehmen untersucht, die sich unter den „besten“ der europäischen Top-300 befinden, kann aufgrund der größeren Grundgesamtheit und damit größerer „Österreich-Bezogenheit“ von einer valideren Erhebung der AK gesprochen werden. Und auch ein letzter Aspekt der AK-Studie sei hier erwähnt: Nimmt man nur jene Unternehmen als Ausgangsbasis, die im Börsenindex ATX gelistet sind – und damit als „Flaggschiffe“ des Wirtschaftsstandorts Österreich gelten können –, so reduziert sich der Anteil der Frauen in der Geschäftsführung auf 3,5%. 5,7% Frauenanteil gibt es in den Aufsichtsräten der ATX-Unternehmen. (Naderer/Sauer/Wieser 2009: 17)

Eine etwas optimistischere Perspektive eröffnet eine umfangreiche Studie des Bundeskanzleramtes, die 2006 fertiggestellt wurde. Hierbei wurden nicht nur Aufsichtsräte und die Ebene der Geschäftsführung untersucht. Unter dem Begriff „Führungsposition“

² „Wichtig“ wurde im Rahmen der Studie definiert als gereiht nach dem Volumen der Marktkapitalisierung.

subsumiert die Autorin Aufsichtsrat, Vorstand, Geschäftsführung als erste Hierarchieebene, die Prokura sowie die Abteilungsleitungen, aufgeschlüsselt nach ihren jeweiligen Funktionen im Unternehmen. (Fuchshuber 2006: 19). Die Methode der Untersuchung waren schriftliche Befragungen von Unternehmen ab einer Größe von 50 MitarbeiterInnen³, die an alle Mitglieder der Wirtschaftskammer Österreich ausgeschickt wurden. Analysiert wurden jene Bögen, die von den Unternehmen bzw. deren Personalverantwortlichen korrekt ausgefüllt retourniert wurden, dies waren 535 Stück (p. 25). Die Studie kommt zum Schluss, dass Frauen insgesamt 29% aller verfügbaren Führungspositionen in österreichischen Unternehmen bekleiden (p. 34). Differenziert man nun weiter nach den unterschiedlichen Hierarchieebenen, so stellt sich folgendes Bild dar: Auf höchster Führungsebene stellen Frauen 10,9% aller AufsichtsrätInnen und 6,3% der Vorstände. 13,5% aller GeschäftsführerInnen sind Frauen, und 14,9% aller Positionen in der Prokura werden in Österreich von Frauen bekleidet. Auf Abteilungsleitungsebene sind Frauen in einem Drittel der Positionen vertreten. (p. 36) Es ist somit eine klare Tendenz zu erkennen: Je höher die Ebene, desto geringer der Frauenanteil.

Jene pauschale Erkenntnis auf Basis diverser Studien – die massive Unterrepräsentiertheit von Frauen in Ebenen des Top-Managements – soll uns hier als einleitendes Faktum genügen. Natürlich könnte man den Frauenanteil noch für die unterschiedlichen Branchen der Wirtschaft erläutern, die jeweiligen Unternehmensgrößen berücksichtigen oder die Wachstumsrate des Unternehmens als Variable der Analyse hinzuziehen (vgl. z.B. Fuchshuber 39ff., 47). Jedoch ginge dies in eine andere Richtung als das Erkenntnisinteresse der vorliegenden Arbeit. Die Ebene der Führungspositionen ist für uns die Folie, auf der sich das Verhältnis der Geschlechter konstituiert. Es gilt daher wohl zu fragen, von welcher numerischen Ausgangsbasis wir sprechen, nicht jedoch, diverse weiterführende statistische Aspekte zu beleuchten. Auch scheint es mir wenig sinnvoll, an dieser Stelle weitere quantitative Untersuchungen zum Gegenstandsbereich anzuführen. Denn wie oben gesehen wird stets etwas anderes unter „Führungsebene“ verstanden, und die Basis der Untersuchungen ist meist so unterschiedlich, dass eine letztgültige „Kennzahl“ kaum zu finden ist.

³ Auch Gebietskörperschaften wurden vom BKA untersucht. Da sich der Fokus der vorliegenden Arbeit jedoch auf den privaten Sektor der Unternehmen richtet, sollen jene Daten hier nicht in gleicher Ausführlichkeit erläutert werden wie die aus der Untersuchung der Unternehmen.

Dieser Umstand wirft wiederum zwei Fragen für diese Arbeit auf: Was soll hier unter „Führungsebene“ verstanden werden? Und was, um konsequenterweise einen weiteren analytischen „Schritt zurück“ zu machen, unter dem Begriff „Führung“? Auf erstere Frage möchte ich noch in diesem „zahlenlastigen“ Abschnitt eingehen, nachdem der Begriff hier schon vielfach verwendet wurde. Die Definition des Terminus „Führung“ erfolgt im nächsten Abschnitt.

Im Hinblick auf das empirische Erkenntnisinteresse und die verwendete Methodik (vgl. Teil IV) erscheint es mir sinnvoll, die Definition des Bundeskanzleramtes von „Führungsposition“ zu übernehmen. Es soll folglich unter Führungsposition jene von Aufsichtsrätinnen, Vorstandsmitgliedern, Geschäftsführerinnen, Prokuristinnen sowie Abteilungsleiterinnen verstanden werden. (Fuchshuber 2006: 19) Eine solche Definition erlaubt einen „breiteren“ Blick auf den Gegenstandsbereich als die alleinige Konzentration auf Vorstands- und Aufsichtsratsebene und ist im Sinne einer umfassenden Beleuchtung der Erfahrungen und Handlungsstrategien von Frauen in Führungspositionen zielführender. Bei der Unternehmensgröße werde ich jedoch von der des BKA abweichen und international tätige Unternehmen ab einer MitarbeiterInnenzahl von 100 untersuchen. Hierzu folgen genaue Erläuterungen im entsprechenden Teil IV.

2. Führung: Eine Definitions- und Machtfrage

Einen guten Ausgangspunkt der definitorischen Frage zum Begriff „Führung“ gibt das Standardwerk Hillmanns, das „Wörterbuch der Soziologie“. Führung wird darin definiert als:

„Soziales Verhältnis der Über- und Unterordnung; (...) Planende, koordinierende und kontrollierende Tätigkeit von übergeordneten Mitgliedern einer Gruppe oder Organisation gegenüber untergeordneten Mitgliedern. (...) Die Fähigkeit, im Umgang mit Menschen deren individuelle Bedürfnisse mit den Zielen der Gruppe oder Organisation so weit in Einklang zu bringen, dass durch Kooperation eine möglichst effiziente Zielsetzung möglich wird.“ (Hillmann 1994: 248)

Hier gilt es, einige Kernpunkte dieser Definition festzuhalten: Führung ist hierarchisch in ihrer Natur und umfasst sowohl Planung, Koordination und Kontrolle. Effizienz und Zielorientierung sind leitende Prämissen, wohl aber eingedenk dessen, dass die Bedürfnisse aller MitarbeiterInnen in Betracht gezogen werden müssen, um diese leitenden Prinzipien in

der Organisation auch implementieren zu können. Dies alles passiert in einem sozialen Umfeld, in direkter Interaktion.

Eine alternative Definition nimmt der Bildungsforscher James Davis (2003) vor. Für ihn bedeutet Führung „movement, taking the organization or some part of it in a new direction, solving problems, being creative, initiating new programs, building organizational structures, and improving quality. It is the antithesis of carrying out established policies“ (p. 4). Hier steht das innovative Element im Vordergrund, das eine Führungsperson ausmacht. Sie geht neue Wege, löst Probleme, initiiert Innovation.

Davis streicht in seinem Buch „Learning to lead“ auch die Diskrepanz zwischen „klassischen“ Definitionen in der Führungsforschung (zu denen man auch die obige Passage aus dem Wörterbuch der Soziologie zählen kann) und solchen heraus, die gänzlich andere Definitionskriterien für den Terminus „Führung“ etablieren. Für erstere zitiert er u.a. Rosabeth Moss Kanter, von der in dieser Arbeit noch ausführlicher zu lesen sein wird. Für sie ist Leadership „the existence of people with power to mobilize others and set constraints“ (Kanter in Davis 2003: 4). Führung impliziert laut ihrer Definition ein klares Hierarchie- und Machtverhältnis, das auch ein Zwangselement beinhaltet („power“, „constraints“). In eine ähnliche Richtung gehen Grasselt und Korte (2007), indem sie Führung als „Oberbegriff für jedwede Interaktionsprozesse“ verstehen, „bei denen eine Einflussnahme von Personen auf andere zur Erfüllung gemeinsamer Aufgaben im Kontext struktureller Arbeitssituationen“ im Vordergrund stehen. Sie ergänzen auch einen wichtigen Umstand: „Der Begriff Führung wird dabei auf Grund seines mehrdeutigen Charakters für eine Vielzahl unterschiedlicher Phänomene herangezogen.“ (p. 27)

Als Vertreter einer gänzlich anderen Herangehensweise an das Thema Führung stellt Davis den obigen, „klassischen“ Definitionen den Autor Joseph Rost entgegen, der in seinem Buch „Leadership for the Twenty-First Century“ zahlreiche Kapitel allein der Frage der Definition dieses Terminus widmet. Er stellt bereits zu Anfang fest: „There is surprisingly little discussion of leadership definition in literature.“ (Rost 1993: 7) Rost kritisiert, dass zahlreiche AutorInnen einen eher „intuitiven“ Ansatz verfolgen und definitorische Elemente oft gänzlich aus Büchern und Artikeln weglassen. Dadurch würde die enorme Ambiguität des Terminus weiter verstärkt und schließlich zur weitverbreiteten Einstellung bei WissenschafterInnen und PraktikerInnen führen: „I know leadership when I see it“. Die Folge: „(...) leadership is a word that has come to mean all things to all people“. (ebd.) Rost kommt zum definitorischen

Schluss: "Leadership is an influence relationship among leaders and followers who intend real changes that reflect their mutual purposes." (p. 102)

Während also bei Kanter noch das Element des Zwangs im Begriff der Führung enthalten ist, stehen bei Rost die „mutual purposes“ im Vordergrund, die gemeinsamen Absichten und Ziele in Richtung einer wirklichen Veränderung. Wie Lorraine Sherry (1996) in einem Kommentar anmerkt, geht es Ross um „Influence, not authority: Influence is multi-directional; authority is top-down. It [influence, J.V.] is based on persuasion, not coercion.“

Was in den angeführten Definitionen klar zum Ausdruck kommt ist: Führung impliziert ein Verhältnis von Über- und Unterordnung und in diesem Sinne ein Machtgefälle. Jedoch hat sich das Verständnis von Macht bzw. „influence“, wie es Sherry nennt, geändert, was unweigerlich an die schon von Max Weber erstmals 1922 vorgenommene Differenzierung zwischen „Macht“ und „Herrschaft“ erinnert. Ziegler und DeGrosky (2008) stellen für das klassische, wie sie es nennen, „industrielle“ Leadership model fest: „The industrial model was person (i.e. leader) centric and based on position power; leadership is done to or for others (...). [It] was focused on goal attainment, or getting things done.“ (p. 273) Führung wird verstanden als Eigenschaft einer Person, die bestimmte Vorstellungen unter Ausübung ihrer Macht und Autorität über MitarbeiterInnen durch- und umsetzt. Hier wird man unweigerlich an eine der ersten wie für die Soziologie nach wie vor wichtigsten Definitionen von Macht erinnert, die von Max Weber: „Macht bedeutet jede Chance, innerhalb einer sozialen Beziehung den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen, gleichviel worauf diese Chance beruht. (...) Alle denkbaren Qualitäten eines Menschen und alle denkbaren Konstellationen können jemand in die Lage versetzen, seinen Willen in einer gegebenen Situation durchzusetzen.“ (Weber 1980: 28f.) Eine solche Konstellation wäre das Wahrnehmen einer Führungsposition, wenn man Führung unter den Gesichtspunkten des genannten „klassischen“ Paradigmas definiert.

Anders hingegen stellt sich die Machtfrage in einem „new, post-industrial leadership paradigm“ (Ziegler/DeGrosky 2008: 273):

„The post-industrial model, on the other hand, is relational (...) and based on shared power (...); now leadership is increasingly conceptualized as a collective or collaborative process (...). The post-industrial paradigm focuses on collaboration toward interdependent decision making (...). Thus it is more appropriate to focus on the leadership interaction (...) or leadership as a transactional process.“

Hier geht es also um „shared power“ und einen kollektiven und interaktiven Prozess. Die Frage der Hierarchie löst sich zwar nicht auf, doch wird in diesem neueren Paradigma den „Geführten“ eine wesentlich größere Wichtigkeit beigemessen. Führung, so könnte man sagen, konstituiert sich durch die Zustimmung aller Beteiligten, in einem interaktiven Aushandlungsprozess. In diesem Sinne kann man diese „post-industrielle“ Definition von Führung durchaus in einem System der Herrschaft verorten, wie es Weber (1980) definiert: „Herrschaft soll heißen die Chance, für einen Befehl bestimmten Inhalts bei angebbaren Personen Gehorsam zu finden“ (p. 28). Nun ist diese Definition von Herrschaft wesentlich „egalitärer“, als sie auf den ersten Blick – wohl auch durch den sprachlichen Stil der 1920er Jahre – scheinen mag. Es geht dabei in erster Linie darum, die Chance auf „Gehorsam“, auf das „Commitment“ auf ein gemeinsames Ziel (um es zeitgemäßer und auf den Gegenstandsbereich moderner Unternehmen umgelegt auszudrücken) zu erreichen. Nur dadurch legitimiert sich für Weber Herrschaft: Durch die Unterstützung oder zumindest Akzeptanz der „Geführten“.

Dieser Umstand ist aus zweierlei Gründen relevant für unser Erkenntnisinteresse: Erstens ist der Ausgangspunkt dieser Arbeit im Verhältnis der Geschlechter in modernen Führungspositionen verortet. Die Reproduktion einer (noch zu definierenden, männlichen) Herrschaft und die Mitwirkung bzw. Akzeptanz der Mitmenschen (in unserem Fall: der Frauen) in diesem sozialen Kontext werden uns noch ausführlich beschäftigen. Hier werden wir von Webers Definition ausgehen, um das System der männlichen Herrschaft in Führungspositionen zu beleuchten. Die (Re-)Produktion dieses Herrschaftsverhältnisses im Kontext einer modernen Arbeitswelt – die das Ihre zur Verstärkung des Anspruchs auf eine „hegemoniale Männlichkeit“ beiträgt – wird in Teil III dieser Arbeit beleuchtet.

Zweitens ist Webers Macht- und Herrschaftsdefinition für die Untersuchung des Geschlechterverhältnisses selbst ein interessanter Beitrag, natürlich stets eingedenk dessen, dass sie ursprünglich auf den Staat und politische Macht- und Herrschaftsformen bezogen war (Klinger in Rosenberger/Sauer 2004: 84). Die Beziehung der Genusgruppen kann – unabhängig davon, in welchem Kontext sie reproduziert wird, – als ein Herrschaftsverhältnis verstanden werden, das sich auf diversen Ebenen vollzieht. Auf die Reproduktion dieses Verhältnisses wird in Kapitel II.3 ausführlich eingegangen. Und auch dort ist es gut, die Webersche Macht- und Herrschaftsdefinition als einen „theoretischen Ankerpunkt“ mitzudenken, der zu Beginn unserer Überlegungen stehen wird.

Nach diesem kurzen Exkurs zum ersten und für viele bedeutendsten Macht- und Herrschaftstheoretiker möchte ich diesen Abschnitt mit einer im Hinblick auf mein empirisches Forschungsinteresse adäquaten Führungsdefinition beenden, bevor wir uns in das Spannungsfeld von Führungs- und Genderforschung begeben. Festzuhalten ist an dieser Stelle jedenfalls: Führung und Macht sind miteinander verwoben und werden in einem Arbeitskontext (re-)produziert⁴. Im Kontext einer postmodernen Arbeitswelt nämlich, in der Sicherheiten, Klarheit und Starrheit bestimmter „Rollenbilder“ in Auflösung begriffen sind (vgl. Giddens 1991: 4-10). In diesem Sinne scheint ein „post-industrielles“ Verständnis von Führung für diese Arbeit adäquat. Ein Verständnis, das Annie Pye (2005) vor einem sozialkonstruktivistischen Hintergrund als „doing leading“ bezeichnet (p. 35). Führung – bzw. Führen – wird als ein Prozess begriffen, der sich zwischen Menschen immer wieder aufs Neue konstituiert und bei dem Aushandlungsprozesse über Bedeutung und Erfolg von Führung kontinuierlich „ausgefochten werden“. Schon in einem früheren Beitrag definieren Mangham und Pye (1991) Führen als „a matter of bringing people together who (...) construct and reconstruct patterns of response such that mutual expectations are fulfilled“ (p. 46). Die Initiative geht dabei von der Person aus, die Führung übernimmt bzw. ausübt („bringing together“). Über Erfolg und Misserfolg entscheiden jedoch letztlich alle Beteiligten, und zwar in dialektischer Aushandlungsarbeit, die im positiven Falle zur Erfüllung der gemeinsamen Erwartungen führt. Konsequenterweise erübrigen sich für Pye damit alle Studien, die versuchen, den Erfolg von Führen am Charakter der Führungsposition festzumachen. Die unglaubliche reiche Fülle an Literatur zu Führungsstilen⁵, von demokratisch bis charismatisch, von emotional bis egalitär, kann für Pye folglich keine befriedigende Antwort auf die Frage „Was ist Führung?“ sein. Denn jene Arbeiten blenden systematisch die „zweite Hälfte“ des Aushandlungsprozesses, die Menschen rund um die Führungspersönlichkeit, aus. (Pye 2005: 36f.) Mit Annie Pye: „In particular, it says nothing of power to define meaning in this situation which requires full appreciation of followers and context and their part in this dialectical process. That is, if ‘followers’ do not respond to the leader’s actions (...), leaders may fall as a consequence.“ (2005: 37)

⁴ Zu einer detaillierten Abhandlung der Themenbereiche „Macht“ und „Herrschaft“ sowie dem Verständnis dieser Begriffe in der vorliegenden Arbeit verweise ich auf Kapitel II.3.4.

⁵ Vgl. hierzu z.B. Birker 1997; Mahlmann 2002.

Im Sinne Pyes möchte ich Führung in dieser Arbeit als einen durch eine bestimmte Person initiierten Aushandlungsprozess begreifen, der auf die Erfüllung gegenseitiger Erwartungen und das Erreichen bestimmter Ziele ausgerichtet ist. Im Hinblick auf die weitere theoretische Schwerpunktsetzung dieser Arbeit ist es mir jedoch auch wichtig zu betonen, dass – ganz im Sinne Hillmanns, um an den Anfang dieses definitorischen Teils zurückzukehren –, immer auch Fragen von Macht bzw. Herrschaft und Hierarchie mitschwingen, wenn von Führungspositionen gesprochen wird. Denn obgleich es tagtäglich zu individuellen Aushandlungsprozessen kommt, so sind jedenfalls auch die Präsenz bestimmter Machtdifferenzen und, um der Bourdieuschen Terminologie etwas vorzugreifen, die Verteilung der Kapitalsorten in Unternehmen und Organisationen in diesem Kontext zu berücksichtigen. Und das im doppelten Sinne: Sowohl in Bezug auf unterschiedliche (Führungs-)Positionen, die trotz der sich tendenziell verflachenden Hierarchien in (post-)modernen Organisationen nach wie vor als „organisatorische Grundregulatorien“ halten; zweitens im Verhältnis der Genusgruppen zueinander. Denn wie wir noch sehen werden – und der Rekurs auf die Statistik im vorigen Abschnitt ist hier bereits ein gutes Indiz –, geht die Verteilung ökonomischen, sozialen und symbolischen Kapitals eindeutig zugunsten der männlichen Führungskräfte aus.

Als ergänzenden Schlusspunkt dieses definitorischen Teils möchte ich noch zwischen Führung, Leadership und Management differenzieren. Mein Interesse gilt dem Verhältnis der Genusgruppen zueinander, und zwar im Kontext von Führungspositionen. Mit Hinterhuber (2000) möchte ich Führung als Begriff verstehen, der sowohl Leadership als auch Management umfasst. (p. 93f.) Er konstatiert, „Führende brauchen Leadership- und Management-Fähigkeiten“ (ebd.), wobei Leadership verstanden wird als „neue Möglichkeiten entdecken und nutzen sowie die Veränderungsprozesse so zu gestalten, dass in erster Linie die Kunden zufriedengestellt, aber auch Werte für alle anderen ‚Stakeholder‘ geschaffen werden.“ Der Begriff ist damit dem der Führung sehr ähnlich (vgl. z.B. die Definition von Rost auf S. 6), mit starkem Fokus auf Erkennen und Schaffen neuer, innovativer Wege unter der Mitwirkung und Überzeugung aller Beteiligter. Da alle in dieser Arbeit interviewten Personen in Management-Positionen arbeiten, ist auch hier eine definitorische Abgrenzung nötig. Auch hier schließe ich mich Hinterhuber an, der Management als das Lösen von Problemen auf kreative Weise versteht. Allerdings steht hier, anders als beim Begriff des „Leadership“, das Arbeiten und Wirken innerhalb eines bestehenden Paradigmas im Vordergrund und nicht das „schöpferische Element“, das bei Leadership und Führung im Vordergrund steht.

(Hinterhuber 2000: 94) Der Sukkus aus Hinterhubers Abhandlung kann in einem oft strapazierten Zitat von Peter F. Drucker zur Thematik zusammengefasst werden: „Management is doing things right. Leadership is doing the right things“ (z.B. auf www.thinkexist.com).

Es gibt rund 35.000 Definitionen von Führung in der wissenschaftlichen Fachliteratur (Pye 2005: 32). Ich hoffe, an dieser Stelle eine befriedigende Diskussion des Begriffs für die vorliegende Arbeit gefunden zu haben. Wichtig ist mir an dieser Stelle noch zu betonen: Das Phänomen der Führung ist für uns als situative Kategorie relevant, sie ist der Hintergrund, vor dem wir das Verhältnis der Genusgruppen im Bezug auf deren ungleiche Repräsentanz und Machtverteilung untersuchen. Daher gilt es, sich in diesem ersten Problemaufriss die Historie und Perspektiven näher anzusehen, die im Spannungsfeld von Gender Studies und Führungsforschung bestehen: Welche Themen stehen im Vordergrund, und welche Aspekte sind für die leitenden Fragen dieser Arbeit relevant, nämlich: Welche Erfahrungen machen Frauen in Führungspositionen im Hinblick auf ihre numerische wie machtpolitische Unterlegenheit? Und: Welche Handlungsstrategien entwickeln sie?

3. Führungsforschung im feministischen Kontext: Vier Positionen

Um die namhaftesten Strömungen und wissenschaftlichen Befunde zum Thema Frauen und Führung zu systematisieren, ordnen sie Mats Alvesson und Yvonne Due Billing vier Hauptpositionen zu. (vgl. Alvesson/Billing 1989: 60-80; Alvesson/Billing 1997: 153-179; Billing 1994 und 2003). Diese Kategorisierung möchte ich für den folgenden Teil übernehmen, um die unterschiedlichen Perspektiven auf den Gegenstandsbereich zusammenzufassen. Besonderes Augenmerk möchte ich auf den Aspekt legen, der für die weiteren Kapitel dieser Arbeit von besonderer Relevanz sind: Wie stellt sich das Verhältnis der von Männern und Frauen in Führungspositionen in Bezug auf eine „männliche Vorherrschaft“ in quantitativer wie machtpolitischer Hinsicht dar? Welche Erfahrungen und Handlungsperspektiven von Frauen sind vorherrschend?

3.1 Men and women are equal

Eine erste Strömung nennen Alvesson und Billing die „Equal opportunities position“, eng verwandt mit den Positionen des liberalen Feminismus. Das ungleiche Verhältnis der Geschlechter am Arbeitsplatz wird als eine Reflexion gesamtgesellschaftlicher Ungleichheit und Ungerechtigkeit verstanden, verursacht durch multiple Akte der Diskriminierung gegenüber Frauen. VertreterInnen dieser Position gehen vom Fehlen jeglicher – biologisch wie psychologisch fundierter – Unterschiede zwischen Männern und Frauen aus, die ihre ungleiche Repräsentanz in Führungspositionen legitimieren würden. Ihr Fazit: „When men and women manage in a similar way, there is no reason why they should not occupy managerial positions in large numbers“. (Alvesson/Billing 1997: 153f.)

Der Hintergrund liberaler Equal opportunities-Forschung ist oft moralischer Natur. Ungleiche Chancen am Arbeitsmarkt und der Mangel an Frauen in gehobenen Positionen werden in dieser Forschungstradition auch als eine Frage von Fairness behandelt. Systematische Exklusion von Frauen aus Führungspositionen ist nicht nur per se eine Form versteckter Diskriminierung; sie hat auch verheerende Auswirkungen auf Selbstvertrauen, psychische Konstitution und Arbeitsmotivation von Frauen. (Reskin/Padavic 1994: 85-95) „Gender justice“ ist das primäre Ziel der liberalen Strömung feministisch orientierter Organisationsforschung. (Calás/Smircich 1994: 224)

Der Fokus einer überwiegend positivistischen Forschungstradition liegt somit einerseits auf der „Beweisfindung“ von Diskriminierung auf der Mikroebene, andererseits interessieren sich die AutorInnen auch schon sehr früh für strukturelle Determinanten von geschlechtlicher Ungleichheit. „Differential Recruitment and Control: The Sex Structuring of Organizations“ (1974) kann in diesem Zusammenhang als ein Grundstein einer strukturell ausgerichteten Genderforschung erachtet werden. Joan Acker und Donald van Houten kritisieren darin in damals fundamentaler Weise die sexistische Natur von Organisationen wie der Organisationsforschung insgesamt. Klassiker der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit dem Problembereich Organisation/Führung wie die Hawthorn Studies und Michel Croziers Arbeit zu Bürokratien werden als implizit massiv diskriminierend kritisiert und re-interpretiert. Acker und van Houten führen dabei das Konzept des „Sex power differential“ ein, das drei Dimensionen umfasst: „Specifically, sex differences in organizational participation are related to (1) differential recruitment of women into jobs requiring dependence and passivity, (2) selective recruitment of particularly compliant women into these jobs, and (3) control mechanisms to which they are subjected to in other areas of

society“ (Acker/van Houten 1974: 27). Die AutorInnen beleuchten sowohl die Phase der Zulassung („recruitment“) zu Spitzenpositionen als auch die Mechanismen der Machterhaltung durch Männer mittels selektiver Beförderungspolitik und der Anwendung von Kontrollmechanismen gegenüber weiblichen Kolleginnen.

Ein zweiter Klassiker der „Equal opportunities position“ ist Rosabeth Moss Kanter „Men and Women of the Corporation“ (1977). Ihre Theorie kreist im Wesentlichen um drei die Abläufe und Strukturen innerhalb von Organisationen determinierende Faktoren: Opportunity, Power und Numbers. Die Genusgruppenzugehörigkeit per se sieht Kanter *nicht* als für die Ungleichheit in Führungspositionen ursächliches Phänomen: „The problems of women and leadership in organizations reveal themselves as matters of power, not sex“ (1977: viii). Mit anderen Worten sieht Kanter wohl die ungleiche Machtverteilung zwischen den Geschlechtern im Bereich der Führungspositionen zugunsten von Männern; einen weiteren Schritt, das Geschlechterverhältnis selbst als konstitutives „Medium“ für die Konstruktion von Positionen von Macht und Unterordnung zu sehen, geht sie jedoch nicht. Macht als „ability to get things done“ (p. 166) wird schlichtweg als differenziert nach Geschlecht gesehen, die Präferenz für Männer in Führungspositionen ergibt sich aus deren traditionell stärkeren Machtposition.

Als eine weitere Prämisse von Kanters Analyse von Organisationen ist zu nennen, dass sie eine der damaligen Forschungstradition entsprechende strukturelle und rollentheoretische Herangehensweise verfolgt: „Each role shapens the person in it by confronting him or her with characteristic dilemmas and constricting the range of options for response“ (Kanter 1977: 5). Individuelles Handeln bekommt so einen Zwangscharakter, begrenzt durch Erwartungen anderer oder durch hierarchische Strukturen, die den Status quo legitimieren und Wandel erschweren. Konsequenterweise liegt Kanters Lösungsansatz ebenfalls auf dieser Ebene: Um strukturelle Ungleichheit zu bekämpfen, müssen neue Strukturen geschaffen werden.

Als erste fundamentale Einflussgröße für die geschlechtliche Ungleichheit in Führungspositionen nennt Kanter die „Opportunity structure“ in Organisationen. „Opportunity“ meint dabei in erster Linie die Aufstiegsmöglichkeit innerhalb der organisationsinternen Hierarchie, die sofern gegeben eine stärkere Motivation der/des MitarbeiterIn und ein größeres Verantwortungsgefühl gegenüber der gemeinsamen Zielerreichung zur Folge hat. Frauen befinden sich nach Kanter traditionell in Berufen und

Positionen, in denen die Aufstiegsmöglichkeiten sehr begrenzt sind – sei es, dass sie nie wirklich existierten (wie im Fall von Sekretärinnen) und sich dadurch eine Art *Peer pressure* etabliert hat, die klassische Karriere durch einen verstärkten Ansehengewinn über soziales Engagement, Familie usw. zu ersetzen; sei es, dass Frauen sich eher in Situationen eines baldigen karrieretechnischen *Dead ends* befinden, da sie der falschen sozialen Kategorie angehören. (Kanter 1977: 130-136) Die Folge für jene Frauen sind Resignation, Widerstand gegen Innovation oder ein „risikoarmer Konservativismus“ mit dem Ziel, nicht aufzufallen und sich nicht gegen den Mainstream zu richten. (p. 147-157) Auch die Tendenz, sich verstärkt auf die Bindung sozialer Kontakte zu konzentrieren, erklärt Kanter aus der Perspektive der oft fehlenden Opportunity structure von Frauen: Der in der Literatur oft zitierte Aspekt der stärkeren Orientierung an Emotionen und Befindlichkeiten der MitarbeiterInnen als genuin weibliche Führungsqualität ist für sie eine logische Konsequenz dessen, dass es auf Ebene der Inhalte keine entsprechende Förderung bzw. Herausforderung für jene Frauen gibt. Überspitzt formuliert stellt Kanter die Frage, was Frauen in Dead-end-Positionen denn anderes übrig bleibt, als sich auf die Bildung von Beziehungen zu „stürzen“, wenn die Arbeit auf einer substanzialen Ebene nicht befriedigend ist.

Die zweite Ebene, die Kanter analysiert, ist die der Machtverteilung in Organisationen. „Power“ sieht sie als „ability to get things done, to mobilize resources, to get and use whatever it is a person needs for the goals he or she is attaining to meet“ (1977: 166). Die Autorin betont in diesem Zusammenhang die Wichtigkeit informeller Netzwerke für die Konsolidierung von Machtpositionen. Durch Beziehungspflege zu Vorgesetzten, Kollegen und untergeordneten MitarbeiterInnen werden Strukturen (re-)produziert und hierarchische Konstellationen gefestigt. Ein wesentliches, generatives Prinzip hierfür ist das der „Homosozialität“:

„Forces stemming from organizational situations help foster social homogeneity as a selection criterion for managers and promote social conformity as a standard for conduct. (...) Managers chose others that can be ‚trusted‘. And thus, they reproduce themselves in kind. (...) Usually, this system leaves women out, along with a range of other people with discrepant social characteristics.“ (Kanter 1977: 68)

In einem organisationellen Kontext, in dem Aufgaben nicht mehr starr verteilt sind, in dem Dynamik vorherrscht und Strukturen nicht mehr in Stein gemeißelt sind, wächst automatisch der Wunsch nach Vertrauen zwischen MitarbeiterInnen. Und dieses Gefühl des Vertrauens entsteht nach Kanter in ausgeprägter Weise über homosoziale Netzwerke, die sich überaus erfolgreich manifestieren und reproduzieren. (p. 49-68) Für Organisationen, in der Männer

den Löwenanteil an Führungspositionen bekleiden, bedeutet dies freilich nichts Gutes für die Aufstiegschancen von Frauen.

Als dritten wesentlichen Aspekt beleuchtet Kanter „the significance of proportions for social life“ (p. 207), also das numerische Verhältnis von Männern und Frauen in Führungspositionen. Sie stellt *uniform groups*, in denen keine Minoritäten vorhanden sind, sog. *skewed groups* entgegen, in der sich das Verhältnis von Mehr- zu Minderheit auf ca. 85/15 beläuft. Mitglieder der Minderheit in den skewed groups nennt sie „tokens“ (wörtlich: Zeichen, Merkmal): „They are often treated as representatives of their category, as symbols rather than individuals“ (p. 208). Tokens sind mit besonderen Problematiken konfrontiert, da sie stets mit hoher Sichtbarkeit behaftet sind. Die Bildung von Stereotypen ist die Folge, Generalisierungen und Vorstellungen eines kategorieübergreifenden Verhaltens. Der Handlungsdruck wächst, eine verstärkte Ingroup-outgroup-Problematik ist ebenso eine Folge. Den Druck, der sich für weibliche Führungskräfte ergibt, die in erster Linie in ihrer Zugehörigkeit zur sozialen Kategorie „Frau“ wahrgenommen werden, beschreibt Kanter anhand eines Erfahrungsbeispiels aus einem international tätigen Unternehmen so:

Everyone knew about the women. They were subject of conversation, questioning, gossip, and careful scrutiny. Their placements were known and observed through the division, whereas those of most men typically were not. Their names came up in meetings, and they would easily be used as examples. (...) A women swore in an elevator in an Atlanta hotel while going to have drinks with colleagues, and it was known all over Chicago a few days later that she was a ‚radical‘. (Kanter 1977: 212)

Frauen werden in diesem Beispiel zu öffentlichen Akteuren, die durch ihre Handlungen das Bild der sozialen Kategorie „Frau“ stets aufs Neue formen – und umgekehrt auch von diesem Bild geformt werden. Denn die sozialen Strukturen, die Frauen in Positionen mit offensichtlich weniger Macht bringen als die ihrer männlichen Kollegen, haben selbstverständlich auch Implikationen auf die Handlungsstrategien, die ihnen zur Verfügung stehen und die sie schlussendlich für sich wählen. Es entsteht eine Art Self-fulfilling prophecy, die aufgrund der sozialen Schließungsmechanismen via Homosozialität Frauen in machtpolitisch schlechtere Positionen bringt. Das Prinzip des *tokenism* wiederum stellt sicher, dass *den* Frauen als uniforme Kategorie bestimmte Attribute zugeschrieben werden, die dann in einem Akt der Umkehrung dafür verantwortlich gemacht werden, dass Frauen eben nicht in machtvollere Positionen aufsteigen. Dieses Prinzip jener Zusammenwirkung von Struktur- und Handlungsebene wird noch ausführlich in Kapitel II.3 behandelt und soll an dieser Stelle daher nur angerissen bleiben.

Doch was sind nun aus Sicht Kanters die Handlungsstrategien von Frauen in Führungspositionen? Ihre Antwort stellt drei Alternativen zur Diskussion: „The choices of those in the token position were either to over-achieve and carefully construct a public performance that minimized organizational and peer concerns, to turn the notoriety of publicity to advantage, or to find ways to become socially invisible.“ (Kanter 1977: 219) Erstere Strategie ist aus Sicht Kanters allerdings mit einem beträchtlichen Kraftaufwand verbunden, den nicht viele Frauen meistern. Daher sei die Handlungsoption, zu einem „over-achiever“ zu werden und gleichzeitig zu versuchen, die eigene Genusgruppenzugehörigkeit so weit als möglich herunterzuspielen, auch nur für sehr wenige Frauen – typischerweise solche, die sehr gut ausgebildet sind und etwas älter als ihre männlichen Kollegen –, umsetzbar.

Die zweite Alternative, „accepting notoriety and trading on it, seemed least likely to succeed in a corporate environment because of the power of peers“. (ebd.) Die Differenz zu „zelebrieren“ hat für Kanter gleich mehrere negative Implikationen: Einerseits ist die Wahrscheinlichkeit, auf offene Ablehnung der dominanten Gruppe zu stoßen, aufgrund einer viel offensiv-aggressiveren Haltung der Frauen ungleich höher; andererseits würden jene Frauen eine Tendenz entwickeln, sich *gegen* die zahlenmäßige Gleichstellung von Frauen und Männern zu richten: „Their rarity developed a stake in not sharing the spotlight. They enjoyed their only-woman-status, since it gave them an advantage, and they seemed less consciously (...) aware of the attendant dangers, pressures, psychic costs and disadvantages.“ (p. 220) Diese Handlungsoption wirkt bestärkend auf den *tokenism*, denn ohne Druck auf Gleichstellung und „Nachzug“ von Frauen in Führungspositionen werden die *skewed groups* beibehalten und das System gestärkt.

Die letzte Handlungsoption ist, „socially invisible“ zu werden. Jene Frauen eignen sich Strategien an, um die herrschende männliche Kultur in Organisationen niemals in Frage zu stellen und durch ihr möglichst „unauffälliges“ Verhalten indirekt zu stärken. Konflikte werden so vermieden, und Frauen wählen bewusst Positionen, in denen sie unbemerkt und im Hintergrund tätig sein können. Auch hier kommt sodann eine Self-fulfilling prophecy bzw. ein Circulus viciosus zum Tragen: Um nicht aufzufallen bzw. sich der dominanten Gruppe möglichst effizient anzupassen, gehen Frauen in Positionen „where they could quietly play background roles“ (p. 220). Sie agieren unauffällig, „compliant“, angepasst. Was wiederum für die dominante Gruppe den Rückschluss zulässt, Frauen seien risikoavers, führungsschwach und schlichtweg nicht geeignet für ein Career advancement. Ergo: Sie eignen sich nicht für Führungspositionen. (Kanter 1977: 220f.)

Die zweite und dritte Handlungsoption trägt zur Perpetuierung des Status quo bei und wird von Kanter als nicht hilfreich für die Beseitigung von geschlechtlicher Ungleichheit in Führungspositionen gesehen. Die erste Alternative ist wohl effizient in diesem Bereich, doch bürdet sie gleichzeitig den Frauen eine enorme Last auf: „They worked for themselves and as symbols“ (p. 219). Daher gilt es nach Kanter, auf Ebene aller drei wichtigsten Dimensionen – Opportunity, Power, Numbers – anzusetzen und eine Art „Aktionsplan“ zu entwickeln. Da der Fokus der vorliegenden Arbeit auf der Diskussion einer „männlichen Herrschaft“ in Führungspositionen liegt, auf Erfahrungen und Handlungsstrategien und weniger auf strukturellen „Lösungsvorschlägen“, sollen die Ideen Kanters an dieser Stelle nur kurz umrissen werden. Als erste Strategie nennt Kanter das „Angleichen interner Arbeitsmärkte“, i.e. die Homogenisierung unterschiedlicher Möglichkeitsstrukturen von verschiedenen Akteuren. Hierzu braucht es einerseits ein klares Qualifikationsprofil von statushohen wie -niedrigen Positionen, effiziente Monitoringsysteme, kontrollierte Jobrotation, dezentrale Organisationsstrukturen und die Stärkung von Team- und Projektarbeit. (Kanter 1977: 267-272) Die Folgen einer egalitären Opportunity structure wären zahlreich wie positiv:

„In general, organizations with enhanced opportunity would be, I propose, more alive and exciting places. There would be fewer people indifferent to work or considered ‚dead wood‘. There would be more enthusiasm for innovation and less dysfunctional conservative resistance. And there would be structural supports for more equal treatment of women, minorities and disadvantaged classes.“ (Kanter 1977: 275)

Um das Machtverhältnis zu verändern, sind nach Kanter *Empowering strategies* unentbehrlich. Jene umfassen in erster Linie die Verflachung vertikaler Hierarchien, um die Konzentration von Macht in den Händen einiger weniger zu verhindern. Mit einem Mehr an Verantwortung und Gestaltungsfreiheit würde die Arbeitszufriedenheit und in weiterer Folge die Produktivität jeder/s einzelnen massiv gesteigert. Durch das Wegfallen exzessiver Kontrolle erhalten MitarbeiterInnen das Gefühl, sich in Arbeits- und Entscheidungsprozesse einbringen zu können und vollwertige Mitglieder der Organisation zu sein. Auch plädiert Kanter für eine offenen Kommunikation, für ein Delegieren von Macht und die Unterstützung von Eigeninitiative. (p. 276-281). Auch im Bezug auf die veränderte Machtstruktur malt Kanter ein positives Bild:

„Organizations which empower large numbers of people would be more effective on a large number of dimensions. They would reduce the dysfunctional consequences of powerlessness: low morale, bureaucratic rule-mindedness, and tight territorial control. They would benefit from speedy decisions and ability to take advantage of innovations. And they would develop

better leaders, even among members of groups who have not traditionally become leaders.“ (Kanter 1977: 281)

Schließlich formuliert Kanter auch für die Bekämpfung des *tokenism* Gegenstrategien. Einerseits solle die extreme Segregation nach Geschlecht im Berufsfeld durch spezielle Informations- und Ausbildungsprogramme reduziert werden. Dabei ist relevant, nicht nur eine oder zwei Frauen in männlich dominierte Positionen zu bringen, sondern eine größere Zahl zu forcieren und Cluster zu bilden. Frauen müssen sich an Vorbildern, an anderen Frauen in Führungspositionen, orientieren können. Netzwerkbildung, Informations- und Erfahrungsaustausch sind in diesem Zusammenhang zentral. Auch die bereits oben erwähnten flexiblen Arbeitsstrukturen, das häufig alternierende Bilden von Projektgruppen und Jobrotation tragen zur Verbreiterung der „Machtbasis“ von Frauen bei. Nicht zuletzt streicht Kanter die Wichtigkeit von Aufklärungskampagnen und speziellen Unterstützungsprogrammen für Frauen hervor, um das Ziel des Number-balancing erfolgreich voranzutreiben. (Kanter 1977: 281-284) Abschließend Kanters Aussicht für eine quantitativ „ausbalancierte“ Organisation, bevor ich einige gegenüber Kanter kritische Stimmen zitieren möchte:

„Organizations with a better balance of people would be more tolerant of the differences between them. In addition to making affirmative action a reality, there would be other benefits: a reduction in stress of the people who are ‚different‘, a reduction in conformity pressures in the dominant group. It would be more possible, in such an organization, to build the skill and utilize the competence of people who currently operate at a disadvantage, and thus to vastly enhance the value of an organization’s prime resource: its people.“ (Kanter 1977: 283f.)

Wie bereits oben angesprochen liegt ein Hauptkritikpunkt von „Men and Women of the Corporation“ an der isolierten Sichtweise Kanters auf Fragen des Geschlechter- und Machtverhältnisses. Sie behandelt explizit „matter(s) of power, not sex“ (1977: viii). Dass das Geschlechterverhältnis selbst eines ist, das durch ein Machtgefälle gekennzeichnet ist und im Arbeitsleben kontinuierlich reproduziert wird, diese Perspektive wird man vergebens suchen. Witz und Savage (1992) bringen jenen Aspekt der Kritik wie folgt auf den Punkt: „A notion of power inequalities as in any way built into the very fabric of gender relations themselves is strangely absent from Kanter’s analysis.“ (p. 28) Auch Wajcman (1998) kritisiert, dass Kanter die Organisation als unabhängig von ihrem sozialen und kulturellen Kontext ansieht und dabei einen „gender-neutralen Blick“ auf die moderne Arbeitswelt hat. (p. 47)

Billing (2003) merkt an, dass Kanter's Lösungsvorschläge – in erster Linie: mehr Frauen in Führungspositionen – nicht für sich alleine schon bedeutet, dass sich auch im Verhältnis der Geschlechter zueinander etwas ändert. Allerdings: Das Geschlechterverhältnis selbst als Machtverhältnis ist ja auch nicht von Erkenntnisinteresse für Kanter. Sie vollzieht für sich eine klare Trennung zwischen Fragen von Macht und Geschlecht. (p. 10)

Der Grund für die ausführliche Diskussion von „Men and women of the corporation“ ist, dass Rosabeth Moss Kanter jene Kernthemen anspricht, die den Rahmen für das Erkenntnisinteresse der vorliegenden Arbeit bilden. Anders als die nachfolgenden drei „Perspektiven“ auf den Gender-Aspekt im Führungsdiskurs stehen bei der Equal-opportunities Position die Themen strukturelle Ungleichheit, Machtverhältnisse und die Reproduktion derselben im Vordergrund. So werde ich beispielsweise noch ausführlich auf den Aspekt der Homosozialität eingehen (siehe Kapitel II.2.4), der sich als entscheidend für den Erhalt von Macht- und Herrschaftsverhältnissen herausstellen wird. Auch auf die erläuterten Handlungsoptionen von Frauen, besser gesagt *tokens* jeglicher Minorität – to over-achieve (...), to turn the notoriety of publicity to advantage, or to find ways to become socially invisible (Kanter 1977: 219) – werden im Rahmen der empirischen Untersuchung nochmals von Relevanz sein und im Hinblick auf ihre „Gültigkeit“ auch heute noch untersucht. Zusammenfassend kann also gesagt werden: R. M. Kanter hat bereits 1977 Themen angesprochen, um die es in den Führungsetagen von heute nach wie vor geht: Um die Möglichkeit, überhaupt in eine Führungsposition zu gelangen; um die zentrale Frage der Machtverteilung; und schließlich um die Notwendigkeit, über eine zahlenmäßige Gleichstellung auch eine machtpolitische Gleichberechtigung zu schaffen.

Die folgenden drei Perspektiven auf Gender und Leadership werden im Folgenden kürzer dargestellt, da es mir um die Vollständigkeit dieser theoretischen Verortung geht; sie bieten jedoch tendenziell weniger Schnittflächen und theoretische Anknüpfungspunkte für die vorliegende Arbeit als die Equal-opportunities Position.

3.2 Die meritokratische Perspektive

Eine zweite Strömung nennen Billing und Alvesson (1989) „meritocratic“. Moralische Aspekte des Problems einer ungleichen Vertretung der Genusgruppen in Führungspositionen sind hier kein Thema. Dennoch wird die Problematik eines „female lack“ aus einem anderen Blickwinkel heraus beleuchtet und kritisiert. Das systematische Ausschließen eines beträchtlichen Teils der gesamtgesellschaftlichen Arbeitskraft (und Intelligenz) würde nämlich zu einem langfristig dramatischen Verlust an hochwertiger Arbeitskraft und Humanressourcen führen und letztlich die Gewinnmaximierung jedes Unternehmen unterwandern. Das Ideal einer Meritokratie wird angestrebt, in der jeder Mensch gemäß seiner Fähigkeiten beurteilt wird – Geschlecht, Klassenzugehörigkeit, sozialer Hintergrund, ethnische Abstammung oder sexuelle Orientierung sind folglich keine relevanten Bewertungsgrundlagen von MitarbeiterInnen einer Organisation. (Alvesson/Billing 1989: 68-71)

Das Pramat effizienten Arbeitens, Kernaussage des meritokratischen Ansatzes, drückt Reif (1975) so aus: „It is recommended, therefore, that organizations begin treating women as equals, not because of moral obligations or pressures from outside interest-groups to improve female-male-ratios, but because they would more efficiently utilize valuable human resources.“ (p. 75)

Die Equal-opportunities Position in der Tradition des liberalen Feminismus und die meritokratische Perspektive verfolgen also ein gemeinsames Ziel – mehr Frauen in Führungspositionen –, gehen aber dabei von gänzlich unterschiedlichen Motivationen und Erwartungen an die Arbeitswelt aus. Steht bei der einen ein moralisch-gerechter Ethos im Vordergrund, orientiert sich die andere am betriebswirtschaftlichen Pramat der Effizienz. (Alvesson/Billing 1998: 68-71) Folglich findet man den meritokratischen Ansatz primär in der Literatur zu Personalentwicklung und Mitarbeiterführung, die sich oftmals keinerlei „feministischen Ansprüchen“ verpflichtet sieht. (Billing 2003: 24) Im Gegensatz zu den im Folgenden beschriebenen Perspektiven werden „weibliche Qualitäten“ auch nicht in wertender Weise verstanden; es geht nicht darum, ob gewisse Führungsstile besser oder schlechter sind als andere, sondern um die Orientierung am Wohl – i.e. Profit – der Organisation bzw. des Unternehmens.

Problematisch bei dieser Sichtweise ist in erster Linie der Umstand, dass persönlicher Erfolg und Misserfolg dem Individuum zugeschrieben wird. Soziale Strukturen, die maßgeblich sind für das Reüssieren oder Scheitern, finden in dieser Tradition keinen Raum. Anders formuliert:

Eine meritokratische Perspektive lässt den Rückschluss zu, dass wenn Frauen nicht in entsprechenden Positionen zu finden sind, sich dieser Umstand aus ihrer spezifischen Eignung – oder vielfach: aus *mangelnder* Eignung – ergibt. Marilyn French (1986) bringt es wie folgt auf den Punkt:

„It implies that all members of society have equal access to all doors of development and all avenues of practice; and that those who are most excellent rise to the top. It implies that the unskilled and unsuccessful deserve their fate, that they are less able by *nature*. In addition, our society praises those with power – as gifted – when in fact no one develops and uses a talent without assistance from others at every step (...). An ability, like a person, requires nourishment and scope if it is to grow. It reflects not just individuality, independence and a drive to excellence, but also dependency, interconnection, and the acceptance of society.“ (French 1986: 550)

Dieser Hauptkritikpunkt birgt ein Element, das uns noch ausführlicher beschäftigen wird: Die Naturalisierung bestimmter sozialer Umstände und persönlicher Eigenschaften. In wesentlich ausgeprägterer Form wird Naturalisierung von den beiden letzten Strömungen im Spannungsfeld „Gender and Leadership“ betrieben, die Alvesson und Billing definieren.

3.3 Women contribute something special

Diese dritte Strömung bildet einen Kontrapunkt zu den beiden erstgenannten: Es wird nicht die prinzipielle Gleichheit und Gleichberechtigung der Geschlechter, sondern deren Differenz betont. Das androgyne Ideal eines Leaders, das die 1960er und 70er Jahre dominierte, wird als unhaltbar verworfen. Unterschiede in der Genusgruppenzugehörigkeit werden auf diversen Ebenen verortet: Erfahrungen, Verhaltensweisen, Fühlen und Denken von Frauen und Männern sind demnach nicht dieselben. Daraus folgt, dass Frauen in ihrem Führungsverhalten nach anderen Prämissen denken und handeln als ihre männlichen Kollegen und so Unternehmen um neue Denkansätze und Lösungsstrategien bereichern. Ein besseres Arbeitsklima, eine weniger hierarchische Arbeitsteilung und der Einbezug von Gefühlen am Arbeitsplatz werden einer „typisch weiblichen“ Art des Führens zugeschrieben. (Alvesson/Billing 1998: 71ff.)

Grant (1988) betont in diesem Zusammenhang, dass vor allem die Bereiche Kommunikation, Zusammenarbeit, Zugehörigkeitsgefühl zu der Organisation, Macht und Intimität beachtet werden sollten. Sie verortet ein Grundproblem in der traditionellen Betonung männlicher

Werte in Organisationen, allen voran Autonomie und Individualismus, die zur Folge hätten: „An overvaluing of rationality, objectivity and analysis, and again, and undervaluing of nurturance, skill in interpersonal relations, and creativity.“ (p. 62) Diese Bereiche seien es jedoch gerade, die in Zukunft an Wichtigkeit gewinnen würden. Frauen hätten aufgrund ihrer Sozialisation wesentlich bessere Ausgangsbedingungen, darin eine einschlägige Expertise zu entwickeln. (ebd.)

Die spezielle „contribution“, die Frauen in Führungspositionen laut diesem Ansatz leisten, wird auch von anderen AutorInnen oftmals in einem alternativen Verständnis von Macht gesehen. So konstatiert Lambertz (2002): „Bei Männern geht es wesentlich stärker als bei Frauen um das Erreichen von materiellen Werten und Statussymbolen.“ (p. 46) Daraus schließt die Autorin, dass sich der Umgang mit Macht und Autorität gravierend zwischen Männern und Frauen unterscheidet, da Letztere eine Zentralisierung und das „Horten“ von Machtbefugnissen als Statusgewinn erachten würden und seltener als Frauen bereit wären, diese zu delegieren. (Lambertz 2002: 46ff.) Auch Bischoff (1990) meint, dass Frauen Macht „eher als Verantwortung und Einflussnahmemöglichkeit verstanden wissen“ möchten (p. 169). Teamorientierung sei für sie wesentlich, nicht das Durchbringen eigener Meinungen gegen den Willen anderer⁶. In ihrer Studie wird auch deutlich, dass das Wort „Macht“ alleine für viele Frauen äußert negativ konnotiert ist. (Bischoff 1990: 162-173) In einer ähnlichen Kerbe schlägt Regine Bendl (1993), die die Präferenz von Frauen von „Empowerment“ über bloße Machtausübung konstatiert:

„Dieses Konzept stützt sich weniger auf die Ausübung von Macht und Dominanz, sondern auf die Einbeziehung und Förderung aller Beteiligten und ist nur unter der Berücksichtigung der Interessen aller in einem System Handelnder möglich. (...) Macht sollte nicht, wie Weber formuliert, dazu verwendet werden, ‚den Willen zu brechen‘, sondern es sollte damit Konsens erzeugt oder Dissens ausgehalten werden.“ (Bendl 1993: 70)

Macht wird so zur Er-Mächtigung, zu verantwortungsvollem Handeln und bis zu einem gewissen Grad auch zu einem partizipativen Konzept.

⁶ Man vergleiche dieses – oft zitierte – Verständnis von Macht mit der obigen, „klassischen“ Definition von Max Weber. Die beiden Ansätze sind grundverschieden. In Teil II dieser Arbeit möchte ich den Versuch unternehmen, die strukturellen Hintergründe und Reproduktionslogiken der nach Genusgruppen unterschiedlichen Macht-Auffassung zu beleuchten. Hier gilt es dann zu fragen: Was macht Frauen zu Wesen, die – glaubt man der „Women contribute something special“-Position – Macht im klassischen Sinn gar nicht anstreben? Ist diese Tendenz mit einer genuinen und für viele AutorInnen „naturgegebenen“ Weiblichkeit erklärbar? Oder sind es vielmehr bestimmte, im Sinne einer „männlichen Herrschaft“ geprägte Strukturen, die Frauen gar keine andere Wahl lassen, als sich eben nicht nach für Männer vorbehalteten Sphären zu strecken?

Ein zweiter „Cluster“ der „special contributions“ von Frauen gruppiert sich um die Themen Emotion und Kommunikation – zwei Bereiche, die zahlreiche AutorInnen als mit einem genuin weiblichen Kompetenz-Vorsprung behaftet sehen. „Zielorientierung, aber mit sozialer Kompetenz, dominant, aber einfühlsam, hart, aber kollegial“ – so umreißt Sordon (1995: 53) die weibliche Art des Führens. Ehemals belächelte weibliche Qualitäten werden zusehends auch von Männern im Management verlangt, nach Schaufler sind dies i.B. die Folgenden: „Soziale Offenheit“ im Sinne einer generellen Aufgeschlossenheit gegenüber Neuem und eines sensibleren Umgangs mit MitarbeiterInnen, „kommunikative Kompetenz“, d.h. das Schaffen hierarchieunabhängiger Kommunikationswege und die Fähigkeit zur kommunikativen Mediation, weiters „teamfähiges Verhalten“ durch erhöhte Bereitschaft zu Kooperation, Konsensfindung und Selbstkritik, „vernetztes Denken“ durch Flexibilität und Weitsichtigkeit und schließlich „kreatives Handeln“, das visionäres Denken, Risikobereitschaft und Eigenständigkeit voraussetzt. (Schaufler 2000: 15f.)

Westerholdt (1995) konstatiert für den Bereich der Kommunikation ein Abgehen von Frauen von einer reinen Inhaltsorientierung. Die Beziehung der beiden Gesprächspartner und deren Qualität schwingen bei weiblichen Führungskräften stets mit und werden in einem wesentlich höheren Maße zum Thema gemacht, als dies bei ihren männlichen Kollegen der Fall ist. (p. 131f.) Ein weiterer Unterschied besteht in der Rollenverteilung im Gespräch: Frauen nehmen oft die Rolle der Empfängerin wahr, hören aufmerksam zu, lassen aussprechen und gehen sodann auf das Gesagte ein. (ebd.) In eine ähnliche Kerbe schlägt Sally Helgesen (1991), eine der prominentesten VertreterInnen einer genuin weiblichen „contribution“ zum Thema Führung. In ihrem Buch „Frauen führen anders“ erachtet sie das Zuhören als zentrale Eigenschaft einer Führungsperson und eine absolute Notwendigkeit in modernen Organisationen. Zuhören ist für sie „wohl die prototypische weibliche Fähigkeit“, Frauen würden dies „intensiver, gedankenvoller, aufmerksamer“ machen als Männer. (p. 212)

Auch ein alternatives Herangehen an MitarbeiterInnen-Motivation und Konfliktmanagement seitens der Frauen wird von jenen AutorInnen konstatiert. Ausgehend von der Maslowschen Bedürfnispyramide stellt Westerholdt fest, dass Frauen in höherem Maß für die Befriedigung sozialer und Selbstentfaltungsbedürfnisse sorgen. Ihnen sind Kontaktmöglichkeiten, Selbstverantwortung und individuelle Hilfestellung durch MitarbeiterInnen-Gespräche wichtig – was wiederum ein zweifaches Profitieren für die Organisation zur Folge hat: Die Führungskraft erhält so wertvolles Feedback und Informationen, MitarbeiterInnen sind zufriedener, was sich in einer höheren Arbeitsmoral und gesteigerter Motivation

niederschlägt. (Westerholdt 1995: 196-198) Die Autorin schreibt Frauen „ein feines Gespür für erste Anzeichen von Unzufriedenheit“ zu (p. 199), sie beobachten genauer als Männer und haben nach Westerholdt weniger Scheu, bestimmte Probleme offen anzusprechen. Auch Anerkennung und Lob kommen Frauen leichter über die Lippen, was sich als zentral für die MitarbeiterInnen-Motivatioon erweist. (Westerholdt 1995: 199-203)

Wenn Unzufriedenheit oder mangelnde Leistungen zum Problem werden, so zeigt sich nach Schaufler (2000) ein alternativer Umgang weiblicher Führungskräfte mit Konflikten. Sie beschreibt diesen Umgang als eine Art „Frühwarnsystem“: Frauen sind demnach interessiert, konfliktgeladenen Situationen schon in deren Anfängen zu wehren und nach konstruktiven Lösungen zu suchen. Offene Kommunikation und ein direktes Herangehen an Probleme stehen im Vordergrund, laute Worte oder ein harscher Ton gehören für Schaufler nicht zur weiblichen Konfliktkultur in Organisationen. Vielmehr wird auch in konfliktreichen Situationen emotionale Nähe und empathisches Verstehen zugelassen, ein explizit konsensorientiertes Handeln soll eine langfristig negative Beeinträchtigung des Arbeitsverhältnisses verhindern. (Schaufler 2000: 101f.)

Die „Special contributions“-Position geht zusammenfassend von genuin weiblichen Qualitäten aus, die Frauen in Führungspositionen auszeichnen bzw. besonders machen. Sie sind erfolgreich, „because [and] not in spite of certain characteristics generally considered to be feminine“ (Rosener 1990: 120). Im Gegensatz zu den beiden erstgenannten Positionen wird hier die Möglichkeit einer „Gender neutrality“ verworfen – Frauen können (und sollten) demnach nicht mit Männern „on equal terms“ in Konkurrenz treten, sondern jeder und jede in jene Positionen gehen, in denen er oder sie den entsprechenden Beitrag leisten kann: „The different psychological characteristics of men and women will mean different approaches to problems (...) Women could very well come to provide the necessary oil to make the machinery work better.“ (Alvesson/Billing 1989: 73)

Einen Schritt weiter geht Judy Wajcman (2001). Sie geht von einer im Umbruch begrifflichen Welt des Managements aus (vgl. hierzu Kapitel III.3 der vorliegenden Arbeit), in der Frauen von zahlreichen AutorInnen Eigenschaften zugeschrieben werden, die die Zukunft von Führung ausmachen (und sich mit den oben beschriebenen Charakteristika Kommunikationsfähigkeit, emotionale Kompetenz etc. decken). Sie zitiert Helgesen und andere bereits genannte AutorInnen, um zur Schlussfolgerung zu kommen: „The conclusion drawn (...) is that the norm of effective management should be based on the way women do things. Accordingly, rather than women managers modeling themselves on men, men will

need to acquire the skills and qualities of ‚feminine leadership‘ if they are to maintain their position.“ (p. 105)

Dass diese „Vorbildwirkung“ (noch) nicht der Realität entspricht und sich Frauen vielmehr immer noch an traditionell männlich konnotierten Handlungsmustern orientieren, belegt Wajcmans Studie „Managing like a man“ (1998). Doch zeigt diese Passage den zentralen Aspekt der „Special contributions“-Position klar auf: Ein sich gegenseitig ergänzendes bzw. ausschließendes Prinzip einer männlichen und einer weiblichen Herangehensweise an Probleme des Managements. Dass dieser Blick im Umkehrschluss die Folgerung zulässt, dass Frauen aus einer quasi „natürlichen“ Logik heraus in ihren Positionen sind (und dort verharren), ist freilich die Kehrseite dieser Medaille: „This kind of thinking would reproduce the current gender division of managerial labour.“ (Alvesson/Billing 1997: 165) Die binäre Opposition Frauen = weiblicher/neuer Führungsstil, Männer = männlicher/traditioneller Führungsstil kann nicht aufrechterhalten werden. Verfolgt man eine solche Herangehensweise, droht man relativ rasch ins Essentialistische abzuleiten. Der Rekurs auf die „Natur“ ist oft eine logische Folge, und die Annahme, dass Frauen und Männer homologe Erfahrungen ausweisen, die sie zu „VertreterInnen einer Klasse“ macht. (Billing 1994: 183f.) Kurz gesagt: Diese Sichtweise „seems to exclude the point of view that both men and women carry ‚feminine‘ and ‚masculine‘ traits“ (ebd.).

3.4 Die „Alternative values“-Position

Einen Schritt weiter geht die letzte der vier Strömungen, von Alvesson und Billing „Alternative values position“ genannt. Während die zuvor beschriebene Strömung ein Kooperieren der Genusgruppen innerhalb von Organisationen nicht ausschließt, sondern auf die jeweils unterschiedlichen „contributions“ fokussiert, ist dies bei VertreterInnen der „Alternative values“-Position nicht möglich. Frauen und Männer unterscheiden sich in diesem Verständnis diametral voneinander. Erstere werden der häuslichen Sphäre zugeordnet, bzw. gleichen ihre Aufgaben und Tätigkeiten im öffentlichen bzw. beruflichen Bereich einer „Verlängerung“ häuslicher Tätigkeiten. Die kulturellen Normen und Werte, die die Sozialisation von Frauen und Männern prägen, werden in wechselseitig exklusiven Dualismen gesehen:

„Women and men belong to two different and more or less polarized worlds, one feminine and one masculine, one intuitive and one logical. This is sometimes formulated in yet other dualistic terms such as the humanistic and technological spheres of reproduction / production, human beings / things, family / career, emotional / intellectual, cooperation / competition, no power / power.“ (Alvesson / Billing 1989: 74)

Das potenzielle Vorhandensein „männlicher“ und „weiblicher“ Werte und Einstellungen in jedem Menschen wird zugunsten der Gleichung Frau = weiblich, Mann = männlich aufgegeben. Die Radikalität dieses Ansatzes wird oftmals unter Rekurs auf psychoanalytische TheoretikerInnen „legitimiert“, die aufgrund unterschiedlicher frühkindlicher Entwicklungserfahrungen ein unterschiedliches Verständnis von Männern und Frauen von Verantwortung, Gemeinschaft oder Wettbewerb postulieren. (Billing 2003: 21) Die zwei namhaftesten Vertreterinnen jener psychoanalytischen Ansätze sind Carol Gilligan („Die andere Stimme. Lebenskonflikte und Moral der Frau“, Erstauflage 1982) und Nancy Chodorow („Das Erbe der Mütter“, Erstauflage 1985), deren Hauptthesen ich im Folgenden kurz darstellen möchte. Dies i.B. auch deshalb, da sie Pierre Bourdieu in „La domination masculine“ explizit aufgreift und ihnen in seiner Anamnese der männlichen Herrschaft entsprechend Platz einräumt (vgl. Bourdieu 2005: 49f.).

In „Das Erbe der Mütter“ geht Nancy Chodorow (1986) von einer Mutter-zentrierten Kindererziehung aus, die eine unterschiedliche Entwicklung von Mädchen und Buben zur Folge hat. Während erstere die enge Bindung zur Mutter als Identifikationsobjekt nie aufgeben müssen, da sie bald erkennen, dass sie demselben Geschlecht angehören, sehen sich Buben mit einer schwierigeren Identitätskonstruktion konfrontiert. Die unmittelbare Nähe zum Vater fehlt oft (aufgrund beruflicher Tätigkeit bzw. mangelnder Involvierung in die Kindererziehung), und Buben werden zu „Rollenlernenden“. Die emotionale Bindung zum Bezugsobjekt Mann ist nicht gegeben, es sind Klischees und Bilder, die als „Krücken“ gebraucht werden, um zu einer männlichen Identität zu gelangen. Auf diesem Weg bleiben Gefühl, Nähe und Empathie auf der Strecke, Individualität und der Kampf des einzelnen prägen den jungen Mann auf diesem Weg. (Chodorow 1986: 226ff.) Auch der berühmte Komplex des Ödipus, den nach klassischer Psychoanalyse jeder Mann durchlebt, erleichtert ein gemeinschaftsbezogenes Denken nicht gerade. Durch das Erkennen der eigenen männlichen Identität wird die Mutter zum Lustobjekt, doch der Sohn muss schmerzlich erfahren, dass es sein Vater ist, der zum unbezwingbaren Rivalen wird. Individueller Wettkampf, die Distanz zum „Gegner“ und die Furcht der Unterlegenheit – in Freudscher

Terminologie: die Kastrationsangst – prägen in nachhaltigem Maß die Entwicklung junger Männer und werden zu Grundkonstanten ihres emotionalen Seins. (Chodorow 1986: 150)

Vor diesem Hintergrund wird es leichter zu verstehen, weshalb sich Männer mit der Organisationskultur des Kapitalismus und seinen Elementen der Effizienz, Strukturiertheit und Distanz viel eher identifizieren können, als Frauen dies tun: Sie entspricht gänzlich den internalisierten Werten, die sie in ihrer Kindheit erfahren haben. Anders verhält es sich bei Mädchen. Sie erleben niemals jene komplette Ablösung von der Mutter, sondern integrieren diese Verbundenheit mit der (ebenfalls libidinösen) Hinwendung zum Vater und dem Wunsch, seinen Vorstellung an eine „ideale Frau“ zu entsprechen. Da diese zumeist mit Aspekten von Mütterlichkeit korrelieren, wird die Übernahme der damit verbundenen Werte – Empathie, Gemeinschaftlichkeit, Fürsorge –, die ohnehin schon durch die Nähe zur Mutter quasi „übertragen“ werden, massiv verstärkt. Soziale Prozesse dieser Art, ein geschlechtseigenes „Rollentraining“ also, führen dazu, dass Frauen ihren Gefühlen näher sind, diese aus ihrem privaten wie öffentlichen Leben nicht ausschließen und ihren Mitmenschen daher oft emotional verbundener sind. (Chodorow 1986: 267ff.)

Einen anderen Aspekt der menschlichen (bzw. weiblichen) Psyche beleuchtet Carol Gilligan. (1984) Sie geht zwar von der Chodorowschen Prämisse aus, dass die Erziehung von Mädchen zu einem Frauenbild führt, das das Ideal der „Nährenden, Pflegenden und Helfenden“ (p. 27) propagiert, legt jedoch ihren Fokus auf die spezifisch weibliche Vorstellung von Moral, die ganz wesentlich das Verständnis von Verantwortung bestimmt. Durch die empirische Untersuchung subjektiver Einstellungen und Erfahrungen in Krisenzeiten zeichnet Gilligan das Bild einer weiblichen Moralvorstellung, die zunächst von Aufopferungsbereitschaft und Altruismus geprägt ist. Diese Moralvorstellung wandelt sich, in einem ersten Schritt in Richtung der eigenen Wünsche und Ziele. Frauen finden sich zu diesem Zeitpunkt im Konfliktfeld zwischen eigenen und fremdbestimmten Erwartungen wieder, müssen gemeinschafts- und egozentriertes Handeln integrieren. Sie müssen den für sie wesensbestimmenden Kompromiss zwischen Gemeinschaft und Selbst finden. (Gilligan 1984: 83-90) Frauen, die dies im Stande sind zu integrieren, die sowohl im Sinne ihrer Bedürfnisse als auch in dem anderer zu handeln vermögen, entwickeln ein besonderes weil holistisches und verantwortungsbewusstes Verständnis von Moral: „Die Logik der Selbstaufopferung [ist] im Dienste einer Moral der Anteilnahme zu überprüfen“ (p. 104). Diese Moral der Anteilnahme („Morality of care“) basiert auf der Kenntnis der eigenen

Person, eigener Meinungen und Wege und führt gleichzeitig zu einer intensiven Auseinandersetzung mit den Bedürfnissen anderer Menschen. Dies geht einher mit der Erkenntnis der Verbundenheit zwischen Selbst und Umwelt, einer wechselseitigen Abhängigkeit und dem Schluss, dass nur im Austausch mit anderen das Selbst genährt wird. (Gilligan 1984: 145-157)

Abhängigkeit, der Zwang, Erwartungen anderer zu erfüllen, und ganz generell außengeleitetes Handeln wird im Konzept der *Morality of care* ersetzt durch wahre Anteilnahme, Mitgefühl und einer globalen Verantwortung gegenüber dem kollektiven Leben. (p. 180) Eine Folge dieser Entwicklung ist die Neubewertung von Entscheidungskriterien: Nicht nur wirtschaftlich-rationalen Elementen wird Bedeutung beigemessen, sondern in verstärktem Maße auch eine ökologisch-ganzheitliche Sicht vertreten. Diesen Zustand „reifer Interdependenz“ beschreibt eine von Carol Gilligan interviewte Frau wie folgt:

„Es bedeutet, die Zeit und die Energie aufzuwenden, um alles in Betracht zu ziehen. Gedankenlos oder rasch auf der Basis von ein oder zwei Faktoren zu entscheiden, obwohl man weiß, dass da noch andere Dinge sind, die wichtig sind und davon berührt werden, das ist unmoralisch. Die moralische Art, Entscheidungen zu treffen, besteht darin, so viel in Erwägung zu ziehen, wie man nur irgend kann, so viel, wie man weiß.“ (Gilligan 1984: 181)

Chodorow und Gilligan und in weiterer Folge auf sie bezugnehmende AutorInnen dieses Ansatzes beleuchten somit eine gänzlich andere Ebene, als dies die unter dem letzten Abschnitt genannten AutorInnen tun. Sie verlagern den Fokus vom alltäglichen, konkreten Handeln auf die dahinterliegenden Vorstellungen und Werte von Frauen und ihrer Ansicht von Moral und Verantwortung. Dadurch ergänzen bzw. verstärken sie die obig genannten Befunde einer alternativen Machtkonzeption (*responsibility / empowerment* anstatt *power*) und liefern eine weitere theoretische Fundierung für die Fähigkeit von Frauen, Emotionen, Verbundenheit und eine holistische Sichtweise in den organisationellen Kontext zu integrieren.

Eine weitere Vertreterin dieses Ansatzes sei noch aufgrund des bei ihr in der Tat alternativen Verständnisses von Frauen, deren Werten und Ansätzen in Führungspositionen genannt. Kathy Ferguson greift in „The Feminist Case Against Bureaucracies“ (1984) das Verständnis einer „Morality of care“ im Sinne Gilligans auf, für sie sind Frauen auch und gerade im Kontext von Führungspositionen „caretakers, nurturers, and providers for the needs of others“ (p. 159). Sie legen Wert auf das Wohlbefinden der MitarbeiterInnen, auf Prozesse, nicht allein Resultate. Durch ihr Denken in Kategorien „substanzialer Relationalität“, „toward altruistic

sacrifice of self-interest for the sake of others“ sei es möglich, zielorientiertes Denken mit emotionalem zu verbinden, ohne sie als wechselseitig exklusiv zu betrachten. (Ferguson 1984: 199f.)

Ferguson thematisiert auch eine Ebene, die von bisher genannten AutorInnen nicht ausführlich diskutiert wird. Sie stellt die Frage, ob Frauen überhaupt Teil eines Systems sein können, das Organisationen in ihrem Handeln und ihren Möglichkeiten nachhaltig bestimmt, ohne dabei den „wahren“ weiblichen Werten in irgendeiner Form zu entsprechen. Da sich Frauen von Männern „by different notions of individual entity, by different standards of morality, and ultimately by different approaches to the world of politics“ (p. 159) unterscheiden, legt Ferguson den Schluss nahe: Frauen müssen alternative Entwürfe zu den „scientific organization[s] of inequality“ liefern, die die gesamte männlich dominierte Welt der Erwerbstätigkeit kennzeichnet. (Ferguson 1984: 7) Jene Organisationsformen müssten auf „Friendship“ basieren, nicht auf dem Wunsch, Profit zu maximieren. Die von ihr propagierten Organisationen sind „anti-bureaucratic: the groups are decentralized; they rely on personal, face-to-face communication rather than formal rules; they are egalitarian rather than hierarchical; and they see skills and information as resources to be shared, not hoarded“ (p. 189).

Ferguson ist auch deshalb eine geradezu „prototypische“ Vertreterin der Alternative Values-Position, da sie gleich mehrere Thesen vertritt, die KritikerInnen dieses Ansatzes auf den Plan rufen. So argumentieren zahlreiche AutorInnen, dass die Mehrzahl empirischer Studien immer wieder die Gleichartigkeit weiblicher und männlicher Führungs- und Organisationsstile belegt, nicht deren (fundamentale) Differenz. Dass die hier letztgenannten beiden Richtungen (Special contribution; Alternative values) auf eine spezifisch weibliche Art der Führung, auf weibliche Werte und Weltanschauungen hinauslaufen, würde tendenziell ins Essentialistische abzgleiten drohen. (vgl. Dobbins/Platz 1986; Stäudel 1993: 291ff.; Goos 1999: 88-147). Es könnte nicht davon ausgegangen werden, dass alle Frauen über dieselben Erfahrungen verfügen und folglich ein homogenes Set an Werten teilen. Vielmehr gilt es zu berücksichtigen, dass auch Männer Eigenschaften und Werte besitzen, die als gemeinhin „weiblich“ aufgefasst werden. Die Reduktion von Frauen auf bestimmte Qualitäten würde eine beträchtliche Begrenzung deren Spielraums innerhalb von sozialen Gefügen bedeuten. (Billing 1994: 181ff.)

In eine ähnliche Kerbe schlägt Gertraud Krell (1993), für sie ist das Postulat einer genuin weiblichen Art des Führens ein „Danaergeschenk“ (p. 58). Mittels methodisch fragwürdigen

„Beweisen“ würden zusätzliche Anforderungen für Frauen geschaffen. Sie müssten nun nicht mehr nur dieselben (inhaltlichen) Leistungen bringen wie ihre männlichen Kollegen, sondern würden gleichsam für Kommunikation, Organisationskultur und das „Humane“ und „Soziale“ (ebd.) zuständig gemacht, was nur in permanenter Überbelastung von Frauen enden könne. Für Krell ist es „geradezu absurd“, wenn eine Minderheit in Organisationen eine „Art Mutter-Teresa-Rolle“ übernehmen soll. Die logische Konsequenz: „Eine neue Form der Mehrfachbelastung“ (Krell 1998: 344).

4. Zusammenfassung und Ausblick

Die genannten vier Positionen stellen die jeweils unterschiedlichen „Blickwinkel“ dar, die man auf das Themenfeld „Frauen und Führung“ legen kann. Die Kernaussage der beiden erstgenannten könnte man zusammenfassen mit: *Men and women should operate and be judged upon on equal terms.* Im „Equal opportunities“-Ansatz steht das moralische Argument stark im Vordergrund, wonach es schlichtweg jeder Grundlage entbehrt, dass Frauen in Führungspositionen weniger häufig zu finden sind und ihre Leistung weniger zählen sollte als die ihrer männlichen Kollegen. In diesem Ansatz werden auch die für die vorliegende Arbeit relevanten Erfahrungen und Handlungsstrategien von Frauen thematisiert: Wie gehen sie damit um, dass sie zahlenmäßig einer im Kanterschen Sinne „skewed group“ angehören? Welche Handlungsstrategien entwickeln sie vor dem Hintergrund einer Machtverteilung in Organisationen, die sich zu ihren Ungunsten darstellt?

Der zweitgenannte, meritokratische Ansatz stellt sich diese Fragen erst gar nicht. Hier steht das betriebswissenschaftliche Kalkül im Vordergrund. Dass das Potenzial weiblicher Führungskräfte nicht genutzt wird, rechnet sich langfristig schlichtweg nicht.

Die beiden letztgenannten Ansätze setzen bei einem völlig anderen Aspekt an: Sie gehen von der Unterschiedlichkeit von Frauen und Männern aus und davon, dass die jeweilige Genusgruppe qua Geschlechterzugehörigkeit bestimmte Eigenschaften hat und folglich in einen Organisationskontext einbringen kann und soll. Das Trennende und oftmals das „spezifisch Weibliche“ – in Moralvorstellungen, Werten, Verhalten in Führungspositionen – steht hier im Vordergrund. Mit wenigen Ausnahmen allerdings ohne zu hinterfragen, woher die Vorstellungen eines spezifisch männlichen oder weiblichen Handelns überhaupt kommen, in welchem gesamtgesellschaftlichen Bedeutungsrahmen sie (re-)produziert werden und

welche Implikationen dies für die Position und Handlungsstrategien von Frauen in einem beruflichen Kontext zur Folge hat. Was bleibt, ist oftmals eine Zusammenstellung von Postulaten und scheinbar allgemein gültigen Phrasen zum spezifischen, „natürlichen“ und in seiner Konstruktion nicht weiter hinterfragten Arbeitsvermögen von Frauen – wenn etwa Sally Helgesen (2001) behauptet „Frauen führen anders“ oder Kathy Ferguson (1984) von Frauen als „caretakers, nurturers, and providers for the needs of others“ spricht (p. 159).

Die vorliegende Arbeit verortet sich in der Tradition des liberalen Feminismus, der schon in den 80er-Jahren des letzten Jahrhunderts Fragen nach individuellen Erfahrungen von Frauen im Berufsleben und sich daraus ergebenden Handlungsstrategien gestellt hat, die auch hier von primärem Interesse sind. Allerdings wurde in dieser Tradition allzu oft das Element des „doing“, der aktiven Produktion und Manifestation von geschlechtsspezifischen Handlungen im Führungskontext, ausgeblendet. Dies liegt sicherlich nicht zuletzt in der zeitlichen Verschiebung begründet, mit der die „Doing gender“-Ansätze Einkehr in den Mainstream der Genderforschung gefunden haben. Umso mehr gilt es, die Perspektive der Konstruiertheit von Kategorien wie „sex“ und „gender“ im Führungsdiskurs zu ergänzen, Geschlecht „nicht als eine unhinterfragbare natürliche Gegebenheit“ zu sehen, „sondern als Ergebnis vielfältiger und komplexer kultureller Prozesse, in denen soziale Aspekte der Macht und Machtunterschiede einen zentralen Stellenwert haben“ (Mühlen-Achs 1998: 23).

Um der Frage auf den Grund zu gehen, welche Handlungen Frauen in Führungspositionen warum setzen, muss ihrer doppelten „Konstruiertheit“ bzw. ihrem doppelten „Wahrgenommenwerden“ am Arbeitsplatz Rechnung getragen werden. „Doing work“ oder in unserem Fall „doing leadership“ muss als eine Ressource von vielen des „doing gender“ betrachtet werden. (Wetterer 2002: 130) Im Zuge des „doing work“ wird stets auch etwas anderes als nur Leistung oder Führungsqualität generiert; das Augenmerk alleine auf sogenannte „weibliche Führungsqualitäten“ und ihre Ausprägungen zu legen, greift daher zu kurz. Und auch der Ansatz Kanters ist vor diesem Hintergrund zu wenig weitreichend: Die Anamnese der Erfahrungen von Frauen in Führungspositionen ergibt eben nicht „matters of power, not sex“ (Kanter 1977: viii). Die Genese von Arbeitsbeziehungen setzt immer schon „zweigeschlechtlich konzipierte Organisations- und Zwangsmuster“ (Wetterer 2002: 131) voraus, auf die Handlungen und Einstellungen von Akteuren in diesem Feld beruhen. Die Wahrnehmung und Bewertung dessen, wie Akteure ihre Arbeit verrichten, wird somit immer schon durch eine je nach Genusgruppenzugehörigkeit anders gefärbte Brille gesehen. M.a.W.

wird Zweigeschlechtlichkeit zu einer wesentlichen Ressource der Arbeitsteilung und der Hierarchiebildung im professionellen Kontext. (ebd.)

Jene in der Führungsforschung oftmals an den Tag gelegte Blindheit gegenüber der Wechselwirkung zwischen beruflicher Arbeitsteilung und geschlechtsspezifischer Segregation ist umso problematischer, als dass die im Prozess des „Doing gender while doing work“ inhärenten „Verteilungskämpfe um materielle Ressourcen, um Status, Prestige und Einfluss“ keine Beachtung finden. (Wetterer 1993: 52) „Matters of power *are* matters of sex“, könnte man Kanters These vor diesem Hintergrund aktualisieren.

Eine zweite Problemstellung ergibt sich aus der Tatsache, dass die durch Erwartungen und Zuschreibungen geschaffene Arbeitswirklichkeit mit all ihren Implikationen – von geschlechtlich aufgeladenen Berufsfeldern bis zur zahlenmäßigen Unterrepräsentiertheit von Frauen in Führungspositionen – ihrerseits weitreichende Auswirkungen auf die (Re-)Produktion des Geschlechterverhältnisses selbst hat. Angelika Wetterer (2002) bringt jene Reflexivität und wechselseitige Verstärkung wie folgt auf den Punkt:

„Die verschiedene Wertigkeit der Geschlechter wird auch im ‚Doing gender while doing work‘ jeweils neu hervorgebracht. Die interaktive Herstellung von Männlichkeit (bzw. von Männern) ist zugleich als Herstellung einer bestimmten Beziehung, einer positionalen Relation gegenüber Weiblichkeit (bzw. Frauen) zu begreifen, die jeweils kontextspezifisch die Dominanz des einen über das andere Geschlecht reproduziert und so den relativen Abstand zwischen beiden Positionen bewahrt.“ (Wetterer 2002: 145)

Auf unseren Gegenstandsbereich übertragen bedeutet das: Wenn Männer sich in höherem Maß in (Führungs-)Positionen wiederfinden, die mit Macht und Einfluss ausgestattet sind, so lässt das den Schluss zu, dass auf diese Weise ganz maßgeblich ihre Dominanz im Geschlechterverhältnis reproduziert und verstärkt wird. Wie noch weiter auszuführen sein wird, werden Männer dadurch als das „primäre Geschlecht“ gestärkt, während „Weiblichkeit“ die sekundäre Kategorie bleibt. (Gildemeister/Wetterer: 1992: 246)

Und auch eines letzten Aspektes dieser Prozesse sei hier vorgegriffen: Weiblichkeit als das „zweite Geschlecht“ wird somit auch zur biologistischen Argumentationsgrundlage, weshalb Frauen oftmals *eben nicht* dieselben Positionen wie Männer innehaben. Eine „lang andauernde kollektive Arbeit der Vergesellschaftung des Biologischen und der Biologisierung des Gesellschaftlichen“ hat eine „Verkehrung der Beziehung von Ursachen und Wirkungen“ zur Folge (Bourdieu 2005: 11), die das Fehlen von Frauen in Positionen mit gleichwertiger Kapitalien-Ausstattung auf ihre in der Natur liegende, schwächere Position zurückführt – die

wiederum, zwar sozial konstruiert, als in der Biologie fußender „Verstärker“ des Systems wirkt.

Vor diesem Hintergrund gilt es in den weiteren Kapiteln dieser Arbeit zu klären, wie im beruflichen Kontext Geschlechter-Relationen reproduziert werden und auf welchem generativen Prinzip das (Macht-)Verhältnis der Geschlechter überhaupt basiert. Es gilt in einem ersten Schritt, der Konstruiertheit von Kategorien wie „Mann“ und „Frau“ auf den Grund zu gehen, zu beleuchten, wie Geschlechtlichkeit auf diversen Ebenen hergestellt wird, sodass „in einer dialektischen Verschränkung von ‚Natur‘ und ‚Kultur‘ Männer und Frauen ‚hergestellt‘ oder geschaffen werden“ (Gildemeister 1992: 60). Anschließend möchte ich den „Doing gender while doing work“-Ansatz von Angelika Wetterer diskutieren, der m.E. sehr gut die inhärente Verwobenheit der Reproduktion von Geschlechts- und Herrschaftsbeziehungen im beruflichen Kontext erklärt. Schließlich ist zu beleuchten, wie ein so erfolgreich ablaufender Prozess der Naturalisierung und „Somatisierung einer Herrschaftsbeziehung“ (Bourdieu 1990: 93) überhaupt wirksam werden kann und sich vor dem Hintergrund einer ohne Zweifel im Umbruch befindlichen Welt des Managements eine „männliche Herrschaft“ im Sinne Bourdieus etabliert.

II. Die soziale Konstruiertheit der Geschlechter: Theoretischer Rahmen der vorliegenden Arbeit

„Wir werden nicht als Frauen geboren, wir werden zu Frauen gemacht.“ Was Simone de Beauvoir schon 1949 festgestellt hat (dt. 1992: 265), kann als Sukkus der Aussagen jener AutorInnen gesehen werden, die ich im Folgenden diskutieren möchte. Ihnen geht es primär darum, die Eindeutigkeit, die Naturhaftigkeit und die Unveränderbarkeit von Geschlechtszugehörigkeit als etwas immer schon sozial Konstruiertes zu entlarven (Hagemann-White 1988: 30) – was vor dem Hintergrund dessen, dass Zweigeschlechtlichkeit als *die „Leitdifferenz der Gesellschaft“* (Hofmann 2008: 10) gelten kann, ein ohne Zweifel ambitioniertes Unterfangen darstellt. Vor der rigiden und wechselseitig exklusiven Teilung der sozialen Welt in entweder männlich oder weiblich sind wir als sozialisierte Wesen nicht gefeit. Genderzugehörigkeit ist so „normal“, dass es für viele wahrscheinlich gar keinen Sinn macht bzw. schwer vorstellbar ist, dass Gender in sozialer Interaktion immer wieder hervorgebracht und damit sozial hergestellt wird. Geschlecht ist ein, wenn nicht *das*, zentrale und ordnende Element sozialen Zusammenlebens und prägt als immer schon dagewesene Strukturkategorie das tägliche Handeln der Individuen – das reicht von Kleidungs- bis Berufswahl, von Verhalten in Partnerschaften über die Präsentation des Selbst am Arbeitsplatz. (Lorber 1999: 55-57) Die „Alltagstheorie der Zweigeschlechtlichkeit“ zwingt uns dazu, die soziale Welt immer schon als zweigeschlechtlich segregiert wahrzunehmen – was zur Folge hat, dass bestimmte Verhaltensweisen von Frauen bzw. Männern ihnen *qua* Geschlechtszugehörigkeit zugeschrieben werden. Wir gehen also von der fundamentalen Differenz der Geschlechter aus, „überfrachten“, was wir als Natur verstehen, mit sozialen Eigenschaften (aus denen häufig soziale Zwänge werden) und führen eben diese „geschlechtstypischen“ Eigenschaften dann wieder an den Punkt zurück, von dem wir glauben, er sei der unhinterfragbare Ursprung unserer eben vorgenommenen Kategorisierung: Die „Natur“ des Geschlechtsunterschieds. Es gibt nun einmal Frauen und Männer, und nichts dazwischen. (Hagemann-White 1988: 32f.)

Sich von eben diesem Biologismus zu lösen und die als natürlich wahrgenommenen Determinanten des Geschlechterverhältnisses als das zu beleuchten, was sie sind – soziale Konstrukte – ist das Ziel jener TheoretikerInnen, die ich unter dem „Doing gender“-Ansatz

subsumieren und im Anschluss diskutieren möchte. Sie verweisen darauf, dass es keine „natürlichen“ Geschlechtsunterschiede gibt, keine „außerkulturelle Basis sozialen Handelns“ (Wetterer 2008: 122). Anders formuliert: was wir als Natur verstehen, ist immer schon sozial konstruiert. Gitta Mühlen-Achs (1998) bringt es wie folgt auf den Punkt: „Die Natur kennt keine Kategorien (...). Kategorien sind immer gesellschaftlich produziert und haben den Zweck, menschliche Erfahrungen zu ordnen und zu organisieren.“ (p. 25)

Wie genau der Prozess der Bedeutungszuschreibung, der Naturalisierung und Somatisierung des Geschlechterverhältnisses vonstatten geht, möchte ich nun darlegen. Dabei werde ich vom 1987 veröffentlichten Aufsatz „Doing gender“ von Candace West und Don Zimmerman ausgehen, der unter Bezugnahme auf ethnomethodologische Forschungen jener oben angerissenen Konstruktionsarbeit von Geschlecht auf den Grund geht. Es sollen im Anschluss auch AutorInnen zu Wort kommen, die das Konzept des „Doing gender“ weiterentwickelt, ausgebaut und kritisiert haben.

1. Das biologische Geschlecht als soziale Konstruktion

Standen in den 1970er-Jahren hauptsächlich Fragen zum Geschlechterverhältnis selbst, wie es sein sollte und wie Ungleichheiten abgebaut werden können, im Vordergrund, so verschob sich im Laufe der 1980er-Jahre die Perspektive verstärkt auf das „Wie“: Wie das Verhältnis der Genusgruppen gedacht wird, wie Frauen und Männer wahrgenommen werden, und wie es zu den wechselseitig exklusiven Wahrnehmungen von „weiblichen“ und „männlichen“ Verhaltensweisen kommt. (Leitner 2005: 1f.)

Die zuvor vorgenommene analytische Trennung zwischen biologischem Geschlecht (sex) und sozialem Geschlecht (gender) wurde verworfen und der Umstand problematisiert, dass die Genderforschung selbst den alltäglichen Dualismus der Geschlechter reproduziert, anstatt ihn kritisch zu hinterfragen. Die aus dem angloamerikanischen Raum übernommene Trennung in „sex“ und „gender“ würde auf der Ebene eines versteckten Biologismus verharren, so die Kritik: Anzunehmen, dass es eine natürliche, vor-kulturelle Differenz der Geschlechter gäbe, würde das bestehende System von Über- und Unterordnung verstärken; ist doch die gewonnene Erkenntnis daraus, dass es eben zwei Geschlechter und damit auch zwei unterschiedliche „Bündel“ an Konstitutionen und Eigenschaften gibt, die Frauen und Männer ausmachen. Das soziale Geschlecht wurde gleichsam als „Folge“ des biologischen

Geschlechtes gesehen – anstatt die Perspektive dafür zu öffnen, dass es Natur – und damit auch: natürliche Unterschiede – in unserem Verständnis niemals ohne Kultur gibt. Anders formuliert: Was wir als biologische fundierte Differenz wahrnehmen, ist immer schon mit sozial konstruierter Bedeutung aufgeladen. Das binäre System der Zweigeschlechtlichkeit würde somit auch auf der Ebene des Gender verfestigt: denn ausgehend von bzw. aufbauend auf zwei biologischen Geschlechtern gibt es in diesem Verständnis nur zwei sich ebenfalls ausschließende Gender. (Gildemeister/Wetterer 1992: 201-210)

Als alternatives Konzept schlägt Carol Hagemann-White (1988) die „Null-Hypothese“ vor: denn die Humanbiologie liefert *eben keine* klare Definition dessen, was männlich und was weiblich ist. (p. 33) Die Differenzierungsansätze reichen hier von Keimdrüsengeschlecht über Hormongeschlecht bis chromosomal oder morphologischem Geschlecht und jedenfalls darüber hinaus, dass das Vorhandensein primärer Geschlechtsmerkmale eine eindeutige Kategorisierung zulassen würde. (vgl. Villa 2006: 71ff.) Laut Null-Hypothese gibt es „keine notwendige, naturhaft vorgeschriebene Zweigeschlechtlichkeit“, sondern nur „verschiedene kulturelle Konstruktionen von Geschlecht“ (Hagemann-White 1988: 33).

2. Doing Gender

Der Artikel „Doing Gender“ wurde von Candace West und Don Zimmerman bereits 1977 verfasst, jedoch wiederholt von diversen Journals als nicht publikationswürdig zurückgewiesen. (Fenstermaker/West 2002: xiii) Schließlich kam es erst zehn Jahre später zur Veröffentlichung in „Gender & Society“ und seither zu einer intensiven Rezeption, Diskussion und Kritik des Artikels in der Genderforschung. Man kann den Artikel ohne Zweifel als „bahnbrechend“ bezeichnen, hat er doch erstmals versucht, die rigide Trennung von sex und gender aufzuheben bzw. die Relation neu zu formulieren. Ihr Ansatz kommt ohne Rekurs auf eine irgendgeartete „Natürlichkeit“ aus. (Gildemeister/Wetterer 1992: 212)

West und Zimmerman (1987) legen bereits zu Beginn ihr Verständnis von Gender dar als „routine, methodical, and recurring accomplishment“ (p. 126), also als „Errungenschaft“, die durch permanente Interaktion erreicht wird. Sie problematisieren die oben angesprochene Alltagstheorie der Zweigeschlechtlichkeit, die als „fundamental and enduring“ empfunden wird: „a division perceived to be natural and rooted in biology, producing in return profound psychological, behavioral and social consequences“ (p. 128).

2.1 „Gender Display“ als Ausgangspunkt

Analytischer Ausgangspunkt des Artikels ist eine Auseinandersetzung mit Erving Goffmans Konzept des „Gender display“. Er bezeichnet damit die „Dramatisierung einer sexualisierten Sozialordnung“ (Kotthoff 2002: 3), oder mit den Worten Goffmans: „If gender be defined as the culturally established correlates of sex (whether in consequence of biology or learning), then gender display refers to conventionalized portrayals of these correlates.“ (Goffman 1976 in West/Zimmerman 1987: 130)

Die Entstehung von Gender displays ist für Goffman ein Akt „institutioneller Reflexivität“ (Goffman 1977: 302). Er führt zahlreiche Situationsbeschreibungen an, in denen männliche und weibliche Gender displays so institutionalisiert werden, dass sie jene Merkmale hervorbringen, die angeblich (biologische) Basis der unterschiedlichen Institutionalisierung sind. So wird klar, weshalb Männer nach wie vor nicht mit Angelegenheiten des Haushalts in Verbindung gebracht werden (wollen); der Umstand der Gebärfähigkeit wird kulturell überfrachtet und abgekoppelt vom eigentlichen Faktum, dass Frauen Kinder zur Welt bringen und Männer nicht. Eben diese Tatsache wird als Grundlage dafür verwendet, dass gleichsam die gesamte häusliche Sphäre „inappropriate for a male“ ist. Und obwohl aus rein rationalen Gesichtspunkten die Begründung nur schwer nachvollziehbar ist, tragen die sozial anerkannten und wahrgenommenen Gender displays zur Verfestigung dieser scheinbar biologisch begründeten Institutionalisierung bei. (Goffman 1977: 313f.)

Noch eindeutiger zeigt sich die Macht der Gender displays am Beispiel der geschlechtlich segregierten Toiletten, auf die Goffman ausführlich eingeht. Auch hier wird das Trennende, die Segregation, in den Vordergrund gestellt – obwohl der Akt der „waste elimination“ bei beiden Geschlechtern nach gleichem Prinzip funktioniert. Wieder wird Rekurs auf die Biologie genommen – „but the (...) arrangement as such cannot be tied to matters biological, only to folk conceptions about biological matters“. (p. 316) Goffman weiter:

„The functioning of sex-differentiated organs is involved, but there is nothing in this functioning that biologically recommends segregation; that arrangement is a totally cultural matter. And what one has is a case of institutional reflexivity: toilet segregation is presented as the natural consequence of the difference between the sex classes, when in fact it is rather a means of honoring, if not producing, the difference.“ (Goffman 1977: 316; Hervorhebung im Orginal)

Für Goffman (1977) bietet jedwede soziale Interaktion die Möglichkeit, Gender displays zur Schau zu stellen und damit die soziale Ordnung weiter zu bestärken. Er geht auf Leistungssport ein, durch den Ideale von Männlichkeit transportiert und verfestigt werden (p.

322); und auch auf die unterschiedliche Sozialisierung von Mädchen und Buben, in der sie die displays erlernen und selbst zur Anwendung bringen: „(...) female children will be able to learn that they are different from (and somewhat subordinate to) males; (...) male children will learn that they are different from (and somewhat superordinate to) females.“ (p. 314)

Hier spricht Goffman noch einen letzten wichtigen Aspekt an, den ich an dieser Stelle ausführen möchte. Gender displays tragen in ganz wesentlichem Maß zur Perpetuierung der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern bei. Frauen lernen nicht nur, dass sie „subordinate“ sind; sie werden objektiviert und Weiblichkeit so inszeniert, dass es um Pflege, Feinheit und Ornament, gleichzeitig aber auch immer um Schwäche und Fragilität geht. Hier sind Parallelen zur Soziologie Pierre Bourdieus erkennbar, auf die ich in Teil II genauer eingehen werde. Hier nur so viel: Frauen werden nach Goffman als „less than men“ angesehen, „but they are nonetheless idealized, mythologized“ (Goffman 1977: 308). Die Idealisierung von Werten wie Mütterlichkeit, Unschuld, Sanftheit und sexuelle Attraktivität trägt zu der Objektivierung von Frauen bei; Weiblichkeit, wie sie durch Gender displays hervorgebracht wird, ist nicht selbstständig, stark oder unabhängig: „(...) Women are precious, ornamental, and fragile, uninstructed in, and ill-suited for, anything requiring muscular exertion or mechanical (...) training or physical risk.“ (p. 311) Goffman macht diese idealisierte Weiblichkeit anhand von „courtesy rituals“, also Akte des Zuvorkommens von Männern gegenüber Frauen klar. Von einer „weiblichen“ Frau wird erwartet, sich als Objekt zu präsentieren, das es dem männlichen Begleiter gestattet, ihr seine helfende – männliche, starke – Hand zu reichen. Es wird erwartet, dass Frauen sich in dieses „System der Fragilität“ einordnen und sich „away from the heat, grime, and competition of the world beyond the household“ halten. (Goffman 1977: 325)

Diese Rituale haben somit wiederum massive politische Konsequenzen, die die geschlechtliche Teilung der Arbeitswelt und ultimativ den Umstand bewirken, dass Frauen in einer männlich dominierten Arbeitswelt als fehl am Platz empfunden werden. (Goffman 1977: 325ff.) Und sie manifestieren sich in einem System der Dualität, von dem wir ebenfalls noch später bei Bourdieu lesen werden: „Frailty is fitted to strength, gentleness to sternness, diffuse serving to project orientation, mechanical unknowingness to mechanical competencies, delicacy relative to contamination vs. insensitivity to contamination (...).“ (p. 325) Dass sich jene Kategorien tief in unsere Körper einschreiben, zeigt sich u.a. darin, dass Frauen in überwiegender Zahl Männer bevorzugen, die älter, größer und stärker als sie selbst sind. Obwohl die Überschneidungen zwischen den Genusgruppen, was Größe, Gewicht und

physische Stärke betrifft, viel größer sind als die tatsächlichen, durchschnittlichen Differenzen, wird in den Inszenierungen der beiden Geschlechter dem Unterschied eine viel größere Rolle beigemessen. Welch eigenartige Blüten diese Inszenierungen tragen können, ist u.a. dadurch ersichtlich, dass Männer Frauen sehr häufig Türen aufhalten oder in den Mantel helfen (als ob sie dies nicht alleine „schaffen“ würden), es jedoch als ganz normal und sozial akzeptiert erscheint, wenn Frauen Kinder oder Einkaufstaschen tragen, die doch mitunter beträchtliches Gewicht haben. (Goffman 1977: 321f.) Die schiere Stärke und Normativität der Geschlechter-Ordnung lässt für Goffman in Anlehnung an Marx den Schluss zu: „Gender, not religion, is the opiate of the masses.“ (p. 315)

2.2 Doing Gender im Verständnis von West und Zimmerman

Goffman betont in seiner Analyse den freiwilligen Charakter der Gender displays; niemand wird gezwungen, die gesamte Bandbreite der Handlungsoptionen für die Darstellung der jeweiligen Geschlechtsidentität zu nutzen. (Kotthoff 2002: 4) Hier setzen Candace West und Don Zimmerman (1987) mit ihrer Kritik an: „(...) It does not seem plausible to say that we have the option of being seen by others as female or male.“ (p. 130)

Für sie wird Geschlecht in täglicher Interaktion kontinuierlich hervorgebracht; um einerseits den Anspruch der Omnipräsenz der Klassifikationskategorie Gender klarzumachen, andererseits die analytische Abkopplung von Sex und Gender darzulegen, führen sie drei neue, voneinander unabhängige Kategorien in die Diskussion ein. „Sex“ bezeichnet das biologische bzw. körperliche Geschlecht; „Sex category“ meint die soziale Zuordnung zu einem Geschlecht; und „Gender“ bezeichnet das soziale Geschlecht im Sinne von Handlungen und Verhaltensweisen, die im Lichte spezifischer Erwartungen und normativer Konzepte über das jeweilige Geschlecht gesetzt werden. (West/Zimmerman 1987: 131-135)

West und Zimmerman machen die drei Kategorien anhand eines Rekurses auf die ethnomethodologische Studie von Harold Garfinkel aus dem Jahr 1967 zur transsexuellen Agnes deutlich. Agnes wurde mit männlichen Genitalien geboren und suchte im Alter von 19 Jahren eine Klinik in Los Angeles auf, um eine Geschlechtsumwandlung durchzuführen. Zu diesem Zeitpunkt lebte sie bereits zwei Jahre als Frau, ihr Auftreten, Aussehen und gesamtes Erscheinungsbild waren „convincingly female“ (Garfinkel 1984: 119). Agnes war zum Zeitpunkt des Eintritts in die Klinik geradezu besessen von der Vorstellung einer „richtigen“, weiblichen Sexualität. Ihr größter Wunsch war es, als „natural, normal female“ (p.122)

behandelt zu werden. Sie bestand darauf, immer schon Frau gewesen zu sein, und bezeichnete ihren Penis als „accidental appendage stuck on by a cruel trick of fate“ (p. 129). Agnes sah im Vorhandensein biologischer Geschlechtsmerkmale den fundamentalen Unterschied zwischen Männern und Frauen und war permanent damit beschäftigt, in die für sie „richtige“ sex category eingeordnet zu werden und ein entsprechendes Sozialverhalten (gender) an den Tag zu legen. (Garfinkel 1984: 126ff.) Letzteres war für Agnes nicht immer einfach: Sie musste lernen, wie Frauen sich Männern gegenüber verhalten bzw. gerade *nicht* verhalten:

„Agnes spoke of ‚long lectures‘ she would receive from Bill [ihr Freund, Anm.] upon occasions that she did something which he disapproved. One evening he returned from work (...) to find her sunbathing on the lawn in front of her apartment. She learned a great deal from his detailed and angry arguments of the way in which this ‚display in front of all those men coming home from work‘ was offensive to him, but attractive to other men. On another occasion she received a lecture from Bill on how a lady should conduct herself on a picnic. This he did by angrily analyzing the failings of a companion’s date who had insisted (...) on wanting things her own way, of offering her opinions when she should have been retiring, of being sharp in her manner when she should have been sweet, of complaining instead of taking things as they are, of professing her sophistication instead of being innocent, of acting bawdy instead of abjuring any claims of equality with men, of demanding service instead of looking to give the man she was with pleasure and comfort.“ (Garfinkel 1984: 146f.)

Agnes investierte Jahre und Mühen, um ihr „Handicap“ der Nicht-Kongruenz von sex auf der einen, sex category und gender auf der anderen Seite wettzumachen. Ihr oberstes Ziel dabei war, als natürliche Frau anerkannt und behandelt zu werden. Ihre Erfahrungen belegen dabei eindeutig den Zwangscharakter der Zweigeschlechtlichkeit, der unsere Gesellschaft unhinterfragt durchzieht. Gleichzeitig machen sie jedoch auch klar, dass eine – zumindest theoretische – Unabhängigkeit zwischen biologischen Geschlechtsmerkmalen und der Zuordnung zu einem bestimmten Geschlecht besteht.

Und gerade dieser Punkt ist es, bei dem West und Zimmerman ihre Analyse beginnen. Das biologische, körperliche Geschlecht wird bei der Geburt – bzw. in Anbetracht des neonatologischen Fortschritts bereits davor – festgeschrieben und anhand des Vorhandenseins primärer Geschlechtsmerkmale bestimmt. Auch sie betonen die „moral certainty“, mit der wir eine „world of two sexes“ wahrnehmen. (West/Zimmerman 1987: 132) Es ist für uns nur schwer fassbar bzw. für viele wohl denkunmöglich, dass jemand *nicht* der einen oder anderen Kategorie angehört.

Sex categorization basiert auf alltäglichen Akten der Einordnung zur einen oder anderen Kategorie, und zwar auf Basis des biologischen Geschlechts (sex). Interessant dabei ist, dass

wir hier von einer Alltagshypothese ausgehen; die grundlegende Basis der Kategorisierung, nämlich die Geschlechtsorgane, sind in den meisten Fällen nicht sichtbar. In der täglichen Wahrnehmung unternehmen wir hier einen „wenn – dann“-Test: *Wenn* eine Person der einen oder anderen Kategorie zugeordnet werden kann, *dann* tun wir das auch. Diese Kategorisierungen verlaufen unbewusst, unreflektiert und quasi automatisch ab. Auch setzen wir voraus, dass unsere Mitmenschen uns entsprechende Zeichen und „displays“ liefern, auf Basis derer wir die Kategorisierung leicht und unzweifelhaft vornehmen können. (p. 133f.) Diese displays sind es, also soziale Verhaltensweisen, die West und Zimmerman als „gender“ definieren. Gender wird in sozialen Interaktionen kontinuierlich durch die Arbeit der Beteiligten hervorgebracht. Dies geschieht immer auch im Hinblick auf ihr Wirken auf andere Menschen und auf deren Wahrnehmung und Einordnung des eigenen Handelns:

„(...) Doing gender merely involves making use of discrete, well-defined bundles of behavior that can simply be plugged into interactional situations to produce recognizable enactments of masculinity and femininity. (...) Doing gender consists of managing such occasions so that, whatever the particulars, the outcome is seen and seeable in context as gender-appropriate or, as the case may be, gender-inappropriate, that is, *accountable*.“ (West/Zimmerman 1987: 135, Hervorhebung im Original)

Das Konzept der gender accountability (dt. etwa „Gender-Zurechenbarkeit“) ist zentral in der Theorie West‘ und Zimmers. Wie sie in einer späteren Publikation anmerken, schafft die permanente Möglichkeit, Handlungen als „männlich“ oder „weiblich“ zu kategorisieren, einen sozialen Erwartungsdruck, eben solche Handlungen zu setzen bzw. zu unterlassen. Die Einordnung in eine sex category generiert präsumptive Akte, die dem einen oder anderen Geschlecht zugeordnet werden. Anders formuliert: Jegliche Handlung, die wir setzen, gibt Menschen die Möglichkeit, sie als (typisch) männlich oder weiblich einzurichten. (Fenstermaker/West/Zimmerman 2002: 29) In diesem Zusammenhang wird auch ihr Verständnis von *Doing gender* konkretisiert: „(...) to do gender is not always to live up to normative conceptions of femininity or masculinity; it is to engage in action *at the risk of being held accountable for it*.“ (Fenstermaker/West/Zimmerman 2002: 30, Hervorhebung im Original)

Diesem Risiko sind wir permanent ausgesetzt. Es wird dadurch unmöglich *not to do gender*. Jede Situation kann im Lichte unserer Geschlechtszugehörigkeit interpretiert werden. Diese Omnipräsenz von Geschlecht hat schon Garfinkel konstatiert: „This (...) points to the omnipresence of sexual statuses to affairs of daily life as an invariant but unnoticed

background in the texture of relevances that comprise the changing actual scenes of everyday life.” (Garfinkel 1984: 118)

Die Omnipräsenz-Theorie hat für die AutorInnen sowohl interaktiven als auch institutionellen Charakter. Denn obwohl es die Individuen sind, die Gender „tun“, so wird doch die Eigenart der zugerechneten Erwartungen durch gesellschaftliche Institutionen transportiert. Gender wird zwar in Interaktion „getan“, doch auch auf der Meso- bzw. Makroebene hervorgebracht. Als Beispiel führen Fenstermaker, West und Zimmerman (2002) die Politik der Fluglinien bzw. Natur der FlugbegleiterInnen an. Frauen werden angehalten, essentielle Displays von Weiblichkeit an den Tag zu legen; sie sollen fürsorglich, attraktiv und zuvorkommend sein, während männliche Flugbegleiter gerne für technische Belange, Aufgaben, die physische Stärke erfordern, oder den Umgang mit schwierigen Fluggästen herangezogen werden. (p. 30f.) Soziale Situationen und Institutionen können für das Zeigen essentieller displays und damit für Doing gender förderlich oder hinderlich sein; der Kontext bestimmt damit in fundamentaler Weise die Interaktion, in der Geschlecht hergestellt wird. Und auch auf einen letzten Aspekt des Doing gender sei hier hingewiesen: Der Akt der doing erfordert in keiner Weise heterosoziale Settings. Im Gegenteil, „the most exaggerated expressions of womanly and manly behavior may be as readily observed in settings inhabited by members of a single sex category.“ (Fenstermaker/West/Zimmerman 2002: 31) Auf diesen Umstand werden wir später noch zurückkommen; denn wenn – wie durch die statistische Anamnese in Kapitel 1 belegt – Frauen in Führungspositionen noch in dramatischer Minderzahl sind, so ist zu erwarten, dass gerade in solch größtenteils homosozial weil männlich dominierten Feldern bestimmte Displays von Männlichkeit besonders stark zum Ausdruck gelangen.

Zusammenfassend lässt sich sagen: „Doing gender is unavoidable.“ (West/Zimmerman 1987: 137) Basierend auf angeblich natürlichen weil biologisch fundierten Unterschieden zwischen den Geschlechtern wird eine soziale Ordnung geschaffen, die die Zweigeschlechtlichkeit und die damit verbundene Vorstellung von weiblichen und männlichen Verhaltensmustern verstärkt. Das biologische Geschlecht selbst müsste aber nach West und Zimmerman als „unabhängige Variable“ gesehen werden, die männlich oder weiblich konnotiertes Verhalten nicht automatisch bedingt; stattdessen wird durch die wie selbstverständlich ablaufende Einordnung in eine sex category gleichsam ein „Bündel“ an Erwartungen an Männer und Frauen gestellt, die die wahrgenommene Differenz der Geschlechter perpetuiert. Jedwede

Handlung ist dann „Doing gender“, weil immer das Risiko besteht, dass sie als männlich oder weiblich eingeordnet wird. Mit den Worten von Candace West und Don Zimmerman:

„Yet any social encounter can be pressed into service in the interest of Doing gender. (...) In this way, new members of society come to be involved in a self-regulating process as they begin to monitor their own and others' conduct with regard to its gender implications. (...) in Doing gender, men are also doing dominance and women are doing deference (...), the resultant social order, which supposedly reflects ‚natural differences‘, is a powerful reinforce and legitimator of hierarchical arrangements.“ (West/Zimmerman 1987: 138; 142; 146)

Damit sprechen West und Zimmerman auf den letzten beiden Seiten ihres Artikels den bereits unter Kapitel 2.1 thematisierten Umstand der Legitimierung eines Herrschaftsverhältnisses an, von dem noch später von Pierre Bourdieu zu lesen sein wird. Doing gender ist in ihrem Verständnis immer auch doing dominance bzw. doing submission. Umso wichtiger wird die Beleuchtung nicht nur der Interaktionen, sondern der Institutionen, die Zweigeschlechtlichkeit strukturell reproduzieren bzw. die Verbindung von Handlungs- und Strukturbene in der Analyse. (Hirschauer 1994: 686f.) Auch hierfür wird sich die Theorie Pierre Bourdieus und i.B. das Konzept des Habitus als theoretische Fundierung hilf- und erklärend erweisen.

2.3 „Doing Difference“ und das Problem von Interaktion und Struktur

Als Reaktion auf einen immer stärker werdenden Trend in der Genderforschung, multiple Arten der Diskriminierung von Frauen ins Licht der Analyse zu rücken (vgl. z.B. Andersen/Collins 1992), publizierten Candace West und Sarah Fenstermaker 1995 den Artikel „Doing Difference“. Sie erweitern darin ihre Theorie der kontinuierlichen Reproduktion von Gender auf die Kategorien der Rasse und der Klasse. Auch für die Ethnie eines Menschen gelte eine spezifische Art der „Accountability“, also der sozialen Erwartung bzw. Zuschreibung eines bestimmten Handelns: Wir sind verstört, wenn sich jemand nicht „typisch für einen Schwarzen“ oder „typisch für einen Latino“ verhält. Daher ist für West und Fenstermaker auch die Kategorie der Rasse omnirelevant: Jederzeit haben Menschen die Möglichkeit, ein bestimmtes Tun der ethnischen Zugehörigkeit des Menschen zuzuschreiben. (West/Fenstermaker 2002a: 67f.) Auch hier steht der Rekurs auf die „Natürlichkeit“ menschlichen Handelns im Mittelpunkt: „(...) what is invariant is the notion that members of different ‚races‘ have essentially different natures, which explain their very unequal positions in our society.“ (p. 70, Hervorhebung im Original)

Diese Biologisierung findet im Fall der Klasse nicht auf der Ebene des Individuums statt. Jedoch wird die soziale Position eines Menschen nach Meinung der breiten Bevölkerung und in Anlehnung an eine sozialdarwinistische Position darauf zurückgeschrieben, was er getan, erreicht, geleistet oder eben *nicht* geschafft hat. Wenn jemand arm ist, so war er womöglich faul, ohne Ehrgeiz oder Initiative; genauso gilt umgekehrt: „If someone is rich or merely well-off, it must be by virtue of *their own* efforts, talents, and initiative.“ (p. 72, Hervorhebung im Original) Daher wird auf der Ebene der sozialen Ordnung ein gleichsam natürliches Arrangement angenommen: Menschen sind eben arm oder reich, weil sie es so verdienen. Das System hierarchisch geordneter Klassen wird so gefestigt, perpetuiert und gleichsam naturalisiert. (West/Fenstermaker 2002a: 74f.)

Wie nun genau das „Accomplishment“ von Rasse, Gender und Klasse abläuft, wie diese Kategorien interagieren und zu multiplen Gründen für Diskriminierung werden, lassen West und Fenstermaker tendenziell offen. Für sie ist zentral, die jeweilige soziale Situation zu beleuchten und dann festzustellen, welcher Aspekt der menschlichen Identität aktualisiert bzw. in dieser Interaktion Grund für eine klassen-, gender- oder rassenspezifische Erwartungszuschreibung wird. Es gelte, den Kontext der Situation mitzudenken und die Bedeutung zu analysieren, die die drei angesprochenen Kategorien für die jeweiligen Personen haben. (p. 75-77)

Das Konzept des „Doing difference“ ist wie schon „Doing gender“ auf großen Widerhall, jedoch auch auf ähnlich geartete Kritik gestoßen. Ich möchte an dieser Stelle Stimmen aus einem Symposium zitieren, das dem „Doing difference“ gewidmet war. (vgl. Fenstermaker/West 2002: 81-101) Patricia Hill Collins (2002) merkt an, dass der „Interconnections“ von Rasse, Klasse und Gender auffällig wenig Beachtung beigemessen wird. Außerdem würde nicht erörtert, wie die drei Kategorien in ihrer Natur als Systeme von Machterhalt auf struktureller Ebene interagierten. Die ethnomethodologische Perspektive wäre alleine zu wenig, um ein breit aufgestelltes und manifestes System der Unterdrückung befriedigend zu erklären. Vielmehr seien Theorien gefragt, die individuelles Handeln mit der Strukturebene verknüpfen und so zur Erhellung eines multiplen System der Ungleichheit entscheidend beitragen: „(...) if individuals could link their own experiences with oppression on a micro level with the larger macro forces constructing their social positions, they [eben diese Theorien, die gefragt seien, J.V.] could address some of the major social problems of our day.“ (p. 82) Die lapidare Conclusio von Patricia Hill Collins: „By the end of the article, I found little evidence that the authors had really proposed a new way of thinking.“ (p. 83)

Auch Lionel A. Maldonado (2002) kritisiert, dass in der Betrachtung von West und Fenstermaker die Makro-Ebene bzw. die schon oben angesprochene Verknüpfung individuellen Handelns und sozialer Strukturen, die ohne Zweifel entscheidenden Einfluss auf eben dieses Handeln haben, zu wenig beleuchtet wird: „The authors‘ position would be strengthened in more formally acknowledging the constraints imposed by these macro-level forces in the social environment.“ (p. 85)

Barrie Thorne (2002) führt an, dass aufgrund der mangelnden Berücksichtigung der sozialen Strukturebene die Offenheit der Theorie des „Doing difference“ für sozialen Wandel nicht ausreichend gegeben ist. Die ethnometodologische Sichtweise würde zu kurz greifen und könnte die historische Wandlung der Begriffe „Gender“, „Rasse“ und „Klasse“ sowie deren über die Zeit unterschiedliche Organisation und Interaktion nicht erfassen. Auch er zieht den Schluss: „By itself, the construct ‚doing difference‘ won’t stretch far enough.“ (p. 89)

Die fundamentalste Kritik im Rahmen des Symposiums führt Lynn Weber (2002) aus. Sie spricht Punkte an, die sowohl am „Doing Difference“ als auch am „Doing gender“ kritisiert werden, und kann exemplarisch für die wichtigsten Einwände an den Ausführungen von West, Zimmerman und Fenstermaker angeführt werden:

„Methaphors aside, the fundamental contrast between race, class, and gender scholarship and ‚doing difference‘ is that West and Fenstermaker obscure rather than illuminate the mechanisms of power in the production and maintenance of racism, classism and sexism. For race, class, and gender scholarship, social relations of dominance/control and subordination/resistance are the cornerstones of theory. Because of its exclusive attention on face-to-face interaction, macro social structural processes such as institutional arrangements, community structures, and even family systems are rendered invisible in most observations based on an ethnometodological analysis. (...) they [West und Fenstermaker, J.V.] obscure the central dynamics of power relations in the micro and macro structures of oppression.“ (Weber 2002: 89, 92)

Dies hat für Weber zwei fatale Folgen in der wissenschaftlichen Betrachtungsweise. Einerseits würde durch das Ausblenden der Systemebene automatisch der Standpunkt der Herrschenden angenommen. Denn die ethnometodologische Sichtweise würde schlichtweg den „Rahmen“ ausblenden, in dem privilegierte Gruppen ihre Interaktionen setzen bzw. ihre soziale Machtstellung ausüben. Zweitens würde die kollektive Betroffenheit benachteiligter Gruppen von sozialen Zwängen, Ungleichheiten und Grenzsetzungen in dieser Theorie keine Betrachtung finden. Das Fehlen einer Analyse sozialer Strukturen würde eine statische und konformistische Ansicht zur Folge haben, nicht eine dynamische Theorie, die offen ist für sozialen Wandel. Mit dem Fokus auf die Handlungen unterdrückter Individuen würden West

und Fenstermaker auch nur diese Handlungsakte sehen *können* – als Verstärker der vorhandenen Rassen-, Klassen- und Geschlechterordnung. (Weber 2002: 89-91)

Auch Howard Winant, der hier noch als letzte kritische Stimme angeführt werden soll, spricht sich für die notwendige Offenheit der Betrachtungsweise für sozialen Wandel aus. Dies sei – und hier bestärkt er das an dieser Stelle bereits wiederholt formulierte Argument – nur möglich, wenn man individuelles Handeln mit der Strukturebene verbinden würde: „To understand difference in terms of hegemony, then, we must conceive it both as situated conduct that repeats and thus supports systems of power and as a consequence of a pre-existing structure in dominance.“ (Winant 2002: 94)

In ihrer Replik auf die Kritik im Rahmen des Symposiums können West und Fenstermaker die Einwände gegenüber der fehlenden Verbindung von Mikro- und Makroebene nicht ausreichend ausräumen. Sie erklären ihren Ansatz als Versuch, „to meaningfully link the workings of a system of oppression in order to understand the nature of social domination and possibilities for change“, geben aber zu: „We have not fully articulated how the accomplishment of gender, race, and class actually link the realms of institutional and face-to-face interaction.“ (West/Fenstermaker 2002: 100)

Die kritischen Stimmen zusammenfassend kann man also sagen: Eine ethnomethodologische Sichtweise ist nicht notwendigerweise der alleine geeignete Ansatz, um die Reproduktion von Ungleichheit umfassend zu beleuchten. Fragen, wie die im Gesellschaftssystem inhärente Ungleichheit ihren Widerhall in Interaktionen findet und wie jene Interaktionen umgekehrt zur Verfestigung der Strukturen von Ungleichheit beitragen, werden nicht ausreichend geklärt. Als Folge bleiben Fragen des Machterhalts, der sozialen Kontrolle und der Ungleichheit, die sich in Strukturen *und* in Handlungen widerspiegeln, unterbeleuchtet. Eben diese Fragen zu stellen, erscheint mir für die vorliegende Arbeit aber besonders wichtig; es geht darum, Erfahrungen und Handlungsstrategien von Frauen in Führungspositionen zu beleuchten. Dies legt auf der einen Seite natürlich nahe, ein Verständnis von Geschlecht zu verfolgen, das den Fokus auf die unmittelbare Interaktion legt. Dennoch sind gerade im Feld der beruflichen Tätigkeit jedenfalls der Kontext und die sozialen Strukturen, die dieses Feld ausmachen, mit zu berücksichtigen. Denn gerade wenn Männer ihr „Doing gender“ in einem institutionellen Rahmen verrichten, der – wie es für den Bereich der Führungspositionen der Fall ist – von Männlichkeit „geprägt“ ist bzw. mit derselben assoziiert wird, so gilt es umso mehr, die institutionellen und hierarchischen Voraussetzungen der Reproduktion des

Geschlechterverhältnisses zu hinterfragen. Angelika Wetterer (2002) drückt es mit einem Blick auf die konkrete Ausformung dieses „Doing gender“ im Berufskontext so aus:

„Und diese Chancen [von Frauen im Berufsalltag eine „female submission“ einzufordern, J.V.] eröffnen sich umso mehr, als auch die ‚institutional arenas‘ vielfach bereits so vorstrukturiert sind, dass sie nicht nur ganz generell ein ‚Doing gender‘, sondern eben gerade ein ‚doing male dominance and doing female submission‘ wahrscheinlich machen, nahelegen und befördern.“ (Wetterer 2002: 126)

Wetterer spricht hier zwei wesentliche Punkte an, die im Folgenden noch genauer erörtert werden: Es bedarf der Beleuchtung genau jener „institutional arenas“, die die konkrete Ausformung des „Doing gender“ im Führungskontext wesentlich mitbestimmen. Anders formuliert: Man kann das Verhältnis der Geschlechter auch als gesellschaftliche Institution begreifen, die eine „männliche Herrschaft“ im Sinne Bourdieus zur Folge hat, welche sich natürlich auch im Feld des beruflichen Alltagshandelns fortschreibt und ganz wesentlich das „Doing gender“ in diesem Kontext determiniert. Der zweite wichtige Aspekt ist jener der „dominance“ und „submission“. Auch hier gilt es, den im Geschlechterverhältnis inhärenten „Herrschafts“-Aspekt auf seine Verankerung hin in gesellschaftlichen Institutionen wie Familie oder eben gerade in der Berufswelt zu analysieren. Es wird sodann möglich – und gerade hier wird sich die Theorie Pierre Bourdieus als enorm hilfreich erweisen –, die Ebene der sozialen Interaktionen und der Strukturen zu verbinden und die Wechselwirkung zwischen beiden zu erklären. Beate Krais (1993) formuliert den „Mehrwert“, den Pierre Bourdieus Denken für den feministischen Diskurs über das Berufsleben hat, wie folgt: „Man kann (...) die Mechanismen nachzeichnen, mittels derer Frauen auf dem Arbeitsmarkt immer wieder in eine unterlegene Position geraten, man kann zeigen, wie bestimmte Vorstellungen über geschlechtsspezifische Arbeitsteilung zur Herausbildung sozialer Strukturen (...) führen.“ (p. 243)

Daher erscheint mir eine „Ergänzung“ des Doing gender-Ansatzes durch die Theorien Pierre Bourdieus als notwendig und hilfreich für die weitere Beleuchtung geschlechtsspezifischer Ungleichheit im Berufsleben. Diese theoretische Komplementierung möchte ich im nächsten Kapitel vornehmen, um anschließend wieder an unseren Ausgangspunkt – der im beruflichen Verhältnis der Geschlechter bzw. in Führungspositionen liegt – zurückzukehren. Vorerst möchte ich aber die Kritik am Doing gender-Ansatz zu Ende bringen, da die oben genannten AutorInnen zwar sehr wichtige Punkte thematisieren, jedoch auch noch andere Stimmen zu Wort kommen sollen.

2.4 Kritik am „Doing Gender“: Wider die Annahme der Omniprävalenz

Wie schon oben erwähnt, gilt der Löwenanteil der angeführten Kritik am „Doing difference“-Ansatz auch für den des „Doing gender“. Die bereits diskutierte Problematik der mangelhaften Verbindung von individueller und Strukturebene zielt auf die ethnomethodologische Perspektive der Forschung von West und Zimmerman ab, die sich auch in „Doing gender“ verfolgen. So lässt sich mit Birgit Geissler (1998) noch einmal der wohl schwerwiegendste Kritikpunkt wie folgt zusammenfassen: „Die Erklärungskraft des Ansatzes ist jedoch begrenzt, insofern die Bedeutung gesellschaftlicher Strukturen und Machtverhältnisse als Handlungskontext nicht systematisch in die mikrosoziologische Perspektive integriert ist.“ (p. 112) Da ich bereits oben die Implikationen einer solchen Kritik erörtert habe und genau jene von Geissler angesprochene Integration im folgenden Kapitel ausführlich vorgenommen wird, möchte ich an dieser Stelle fortfahren und auf einen nächsten, häufigen Kritikpunkt am „Doing gender“ eingehen.

Nach West und Zimmerman ist Doing gender unavoidable. Wie in Kapitel 2.3 ausgeführt, besteht in jeder sozialen Situation die Möglichkeit „to be held accountable for gender“: Die deutsche Übersetzung hinkt hier m.E., da es keine wirklich passende Formulierung gibt. Am ehesten kann man die Gender Accountability wohl damit übersetzen, dass Menschen aufgrund ihrer Geschlechtszuschreibungen „zur Rechenschaft gezogen“ werden können bzw. in jeder Situation deren Geschlechtszugehörigkeit von anderen Menschen für bestimmte Verhaltensweisen „verantwortlich gemacht“ werden kann. Hier setzt die Kritik Stefan Hirschauers (1994) an, die im Wesentlichen zwei Argumente beinhaltet. Erstens sei es aufgrund des Rekurses auf die Transsexuellen-Studien Garfinkels zu einer „thematischen Obsession“ (p. 676) mit dem Thema der Geschlechtszugehörigkeit gekommen. Hirschauer meint, es sei logisch, dass für eine Transsexuelle die eigene Geschlechtszugehörigkeit ein Dauerthema sei. Agnes – und das belegt Garfinkel eindeutig – ist geradezu besessen davon, sich als Frau zu geben, ihre „wahre“ Identität zu finden, ihr weibliches Selbst zu präsentieren. In anderen Kontexten bzw. bei anderen (nicht transsexuellen) Personen sei es aber durchaus möglich, dass andere Aspekte der Identität und auch der sozialen Kategorisierung (z.B. Alter, Ethnizität) wesentlich wichtiger seien als die der Geschlechtszugehörigkeit. Anders formuliert: Hirschauer wirft West und Zimmermann einen „verschobenen Blick“ auf die tatsächliche (und aus seiner Sicht *eben nicht* Omni-)Relevanz von Gender vor. (Hirschauer 1994: 676 f.)

Ein zweiter Kritikpunkt berührt die These der Omniprävalenz im Kern: Aus Hirschauers Sicht ist in einem ersten Schritt die Frage zu klären, „ob und unter welchen Bedingungen“ die Ressource Gender „tatsächlich aktiviert wird und sich aktivieren lässt.“ (p. 677) Er ist der Auffassung, dass Geschlechtszugehörigkeit auch im Hintergrund bleiben kann und *nicht* aktiviert wird, und spricht von einer „Diskontinuität der Geschlechterkonstruktion“: Die soziale Konstruktion der Geschlechter setzt sich aus „Episoden“ zusammen, in denen die Kategorie Geschlecht einmal relevant ist, dann wieder verschwindet. (ebd.)

Hirschauer stellt dem „Doing gender“ somit ein „Undoing gender“ entgegen, dass zweierlei bedeuten kann: Geschlecht als Ressource kann entweder „ruhengelassen“ werden, also bewusst oder unbewusst in Interaktionen nicht thematisiert werden. (p. 678) Zweitens kann „Undoing gender“ aber auch aktive Strategien der „Neutralisierungsarbeit“ bezeichnen, die als „Gegenstrategien zu Sexuierungsprozessen“ zu verstehen sind, und versuchen, soziale Situationen *gerade ohne* irgend geartete Geschlechtszuschreibungen auskommen zu lassen. (Hirschauer 1994: 679) Wird im ersten Fall also nicht aktiv versucht, Gegenstrategien zum Doing gender zu entwickeln (eine mögliche Ressource sozialer Kategorisierung wird schlichtweg nicht aktiviert), so ist im Fall der Neutralisierungsarbeit ein aktives Engagement der Beteiligten gefragt. Dabei ist der Terminus „Undoing“ nicht unproblematisch, weil er auf den ersten Blick auf das Gegenteil oder rückgängig machen von Gender verweist, was allerdings nicht gemeint ist. Dessen ist sich auch Hirschauer bewusst und schlägt daher die etwas holprig klingende Definition von Undoing gender als „ungeschehen machen von Geschlecht“ vor (p. 678).

Dieses Ungeschehen-Machen, Absehen oder Ruhenlassen von geschlechtlicher Kategorisierung kann nach Hirschauer (1994) in zwei Ausformungen geschehen: Entweder zu anderen Zeitpunkten oder an anderen Orten. (p. 678) Was ist damit gemeint? Mit anderen Zeitpunkten meint der Autor Situationen, in denen vorerst Geschlecht aktualisiert wird, um dann später ungeschehen gemacht zu werden. Er nimmt dabei Rekurs auf die bereits diskutierte R.M. Kanter und die Situation von Frauen, die in männlich dominierte Berufsfelder (wie z.B. das der Spitzens- und Führungspositionen) vordringen. Hier sei es zuerst notwendig seitens der Frauen, aktiv ihre Geschlechtszugehörigkeit zu „bedienen“, um ihren männlichen Kollegen und einer potenziellen Stereotypisierung zuvorzukommen. Anschließend sei es sodann möglich, das Geschlecht der Kollegin wieder zu „vergessen“, ungeschehen zu machen und ihre Geschlechtszugehörigkeit nicht (mehr) anzusprechen oder zu aktivieren. Mit Undoing gender an verschiedenen Orten meint Hirschauer, dass bestimmte lokale Gegebenheiten einer gewissen Entspannung dienen und dem Vergessen-Machen der

Geschlechtszugehörigkeit zuträglich sein können. Das sind insbesondere Situationen, die durch eine vorstrukturierte Geschlechtertrennung die Geschlechtszuschreibung überflüssig machen – also z.B. segregierte Toiletten. Derartige Einrichtungen „übernehmen“ quasi die Leistung einer bipolaren Teilung der Welt, was die Situation selbst entspannen würde. (Hirschauer 1994: 678f.)

Ob es tatsächlich – und gerade im Kontext von Führungspositionen – möglich ist, Geschlecht wieder zu vergessen oder davon abzusehen, ist fraglich und wird uns im empirischen Teil dieser Arbeit noch ausführlich beschäftigen. Christine Weinbach (2004) formuliert in diesem Zusammenhang zwei wesentliche Kritikpunkte am Konzept des Undoing gender. Entweder sei eine Darstellung der Geschlechtszugehörigkeit als erster Schritt durch das anschließende Neutralisierungsverhalten sinnlos geworden bzw. würde sich ad absurdum führen, denn „der Betrachter hat im Moment der Neutralisierung ein geschlechtsloses Wesen vor sich, das über keinerlei soziale Existenz verfügt“. (p. 102) Wenn dem nicht so ist, muss die Neutralisierung ebenfalls scheitern, hat doch der Beobachter im Moment der Neutralisierung die Erinnerung an die zuvor erfolgte Geschlechterdarstellung noch präsent. Die Neutralisierung muss scheitern, „weil das Geschlecht der Person auch im Moment der Neutralisierung noch auf ihn wirkte und also nicht neutralisiert wäre“ (ebd.). Für Weinbach ist daher der Ansatz Hirschauers nur wenig hilf- und erklärendreich, kann er doch nicht das Paradoxon überwinden, von Menschen zu verlangen, „etwas im selben Moment zu tun und zu neutralisieren“ (ebd.).

Eine alternative Sichtweise zu Hirschauer merkt auch Angelika Wetterer (2008) an. Für sie „korrespondieren“ einerseits Berufs- und Geschlechterkonstruktion; im „Doing work“ wird immer auch „Doing gender“ gemacht. (p. 128) Es ist daher fraglich, ob von einer wirklichen Neutralisierung gesprochen werden kann. Außerdem merkt Wetterer an anderer Stelle (2002) an, dass die „Last der Neutralisierung“ in ungleich stärkerem Maße Frauen zukommt. Sie seien es, die – und das ist auch eine der Aussagen Kanters – auf Differenzminimierung bedacht seien, während Männer wesentlich häufiger Akte der Differenzverstärkung setzten. (p. 149f.)

Und auch ein letzter Kritikpunkt sei hier erwähnt: West und Zimmerman sprechen zwar von „Omnirelevanz“ der Geschlechtszugehörigkeit; sie definieren deren Kern, die „Accountability“, aber wie folgt:

„If sex category is omnirelevant (...), then a person engaged in virtually any activity may be held accountable for performance of that activity as a *woman* or a *man*, and their incumbency in one or the other sex category can be used to legitimate or discredit their other activities. (...) Accordingly, virtually any activity can be assessed as to its womanly or manly nature. And note, to ‚do‘ gender is not always to live up to normative conceptions of femininity or masculinity; it is to engage in behavior *at the risk of gender assessment.*“ (West/Zimmerman 1987: 136, Hervorhebung im Original)

Omnirelevanz heißt also *eben nicht*, dass jede Handlung, die wir setzen, automatisch unserer Geschlechtszugehörigkeit zugerechnet wird; es bedeutet, dass wir permanent der Möglichkeit bzw. dem Risiko ausgesetzt sind, dass dies eintritt. M.a.W. kann eine Verhaltensweise – sie *muss* es aber nicht – auf unser Wesen als Mann oder Frau zurückgeführt werden. Undoing gender ist damit bereits im Doing gender verankert und muss nicht als separate Theorie oder Erweiterung des ursprünglichen Konzepts gesehen werden. Diesen Standpunkt vertreten auch West und Zimmerman im 2009 publizierten Artikel „Accounting for Doing gender“: „‘Undoing’ implies abandonment – that sex category (...) is no longer something to which we are accountable (i.e. that it makes no difference). That implication is one consequence of drawing from the concept of Doing gender, without seeing that accountability sits at its core.“ (West/Zimmerman 2009: 117)

2.5 Zusammenfassung und Ausblick

Ich habe in diesem Kapitel versucht, das Verständnis von Geschlecht in der vorliegenden Arbeit darzulegen. Ein Verständnis, das die soziale Konstruktion von Weiblichkeit und Männlichkeit in den Mittelpunkt stellt. Ausgehend von der analytischen Aufhebung der Kategorien von „sex“ und „gender“ ist die Grundthese der genannten AutorInnen, dass es keine Natur außerhalb der Kultur gibt (vgl. Wetterer 2008: 122f.) und wir nicht zweigeschlechtlich geboren, sondern dazu gemacht werden. Geschlecht ist in diesem Verständnis eine „Errungenschaft“ („accomplishment“ bei West und Zimmerman), die durch Interaktion immer wieder hergestellt wird. Ausgehend vom Konzept des „Gender Display“ von Erving Goffman sowie den ethnomethodologischen Studien Harold Garfinkels haben Candace West und Don Zimmerman eine Theorie vorgelegt, die den „Natürlichkeiten des Alltags“, den Generalismen über weibliche und männliche Eigenschaften und „typischen“ Handlungsweisen auf den Grund geht und jene Zuschreibungen, die oftmals als in der Biologie verankert gesehen werden (Männer und Frauen „sind eben so, wie sie sind“), als sozial konstruiert entlarvt. Im Zentrum ihrer Thesen steht das Konzept der „Gender

Accountability“ (vgl. 1987: 135f.): Demnach besteht für jedwede Handlung, die wir setzen, die Möglichkeit bzw. das Risiko, dass sie von Mitmenschen als für unsere Geschlechtszugehörigkeit typisch bzw. in dieser begründet interpretiert wird.

Nachdem im ersten Kapitel augenscheinlich wurde, dass das bestimmten Theorien über Führung zugrunde liegende Verständnis von Geschlecht entweder nicht explizit gemacht wurde oder noch in der Sex-Gender-Dichotomie verhaftet blieb, erscheint mir die vorgenommene Klärung und Beschreibung der sozialkonstruktivistischen Sichtweise, wie ich sie vertreten möchte, als dringend notwendig. West und Zimmerman sprechen Punkte an, die sich – auch im empirischen Teil dieser Arbeit – noch als zentral erweisen werden und m.E. für das Verhältnis der Geschlechter ganz wesentlich sind: der in uns allen verhaftete Essentialismus was bestimmte Erwartungen an weibliche und männliche Handlungen und Verhaltensweisen betrifft; die – ausschließlich – soziale Konstruktion von Geschlecht in verschiedenen Kontexten; die Frage von Macht und Ungleichheit, die sich seit jeher durch das Geschlechterverhältnis zieht bzw. für dieses konstitutiv sind; die Feststellung, dass gerade in homosozialen Welten – und wie im ersten Kapitel ausgeführt zählt der Bereich der Führungspositionen in Unternehmen ohne Zweifel dazu – oftmals Handlungen gesetzt werden, die die bestehende „Ordnung“ der Geschlechter bestärkt (wie Wetterer es bezeichnet: Fragen der Differenzverstärkung oder Differenzminimierung, vgl. Wetterer 2002: 149f.).

Ich habe auch die kritischen Stimmen am Ansatz des Doing gender erörtert. Und sie bilden auch den weiteren thematischen Faden, der durch diese Arbeit führt. Die wohl gewichtigste Kritik an West und Zimmerman betrifft ihren ethnomethodologischen Zugang zum Themenbereich. Wie schon oben ausführlich dargestellt, kritisieren zahlreiche AutorInnen, dass in dieser Betrachtungsweise der so wichtigen Ebene der Struktur zu wenig, wenn nicht keine Beachtung geschenkt wird. Ohne Zweifel gibt es aber genau jene „macro-level forces“ (Maldonado 2002: 85), die menschliche Handlungen wesentlich mitbestimmen. Machtstrukturen – und auch als solches kann man das Verhältnis der Geschlechter begreifen – haben wesentlichen Einfluss auf die Interaktionen von Individuen. Soziale Systeme, wie das der Familie oder des Arbeitsplatzes, und darin enthaltene Strukturprozesse werden bei West und Zimmerman nicht beleuchtet. Daran knüpft ein weiterer Kritikpunkt, nämlich dass die in jenen Systemen inhärenten Machtgeflechte und Relationen von Dominanz und Kontrolle ausgeblendet werden. Mit Birgit Geissler könnte man zusammenfassen: „Die Erklärungskraft des Ansatzes ist jedoch begrenzt, insofern die Bedeutung gesellschaftlicher Strukturen und

Machtverhältnisse als Handlungskontext nicht systematisch in die mikrosoziologische Perspektive integriert ist.“ (Geissler 1998: 112)

Genau jene Ergänzung in der Perspektive ist es, die ich im Folgenden vornehmen möchte. Eine Ergänzung, die nach Beate Krais (2009) als „Wahlverwandtschaft“ zu bezeichnen ist: denn man kann (noch) nicht von einer systematischen Eingliederung der Soziologie Pierre Bourdieus in die Frauen- und Geschlechterforschung sprechen. (p. 317f.) Dennoch eignet sich sein Denken in hervorragender Weise, die identifizierte Schwäche einer rein ethnomethodologischen Sichtweise zu kompensieren: Bourdieu versteht es in eindrucksvoller Weise, Mikro- und Makroebene zu einer Handlungstheorie zu verbinden, dessen Kernelement das Konzept des „Habitus“ ist. Günther Gebauer und Christoph Wulf (1993) bringen es wie folgt auf den Punkt: „In Pierre Bourdieus Werk findet sich durchgängig der Versuch, traditionelle Gegensätze zu überwinden, wie die Oppositionen von Subjekt und Objekt, Individuum und Gesellschaft, Person und Struktur (...).“ (p. 7)

Ich werde daher versuchen, den Ansatz des „Doing gender“ und die Sozialtheorie Pierre Bourdieus zu verbinden, und i.B. den Habitus als „modus operandi für Doing gender“ (Hofbauer 2002: 148) und notwendige, sozialstrukturelle Ergänzung der bereits diskutierten Ansätze darzustellen. Durch die Inklusion des Habitus-Konzepts erfährt der Doing gender-Diskurs m.E. eine wertvolle Ergänzung, die ihr mehr Erklärungskraft und analytisches Potenzial für diverse Fragen und Untersuchungsgegenstände der Genderforschung verleiht. Die Theorien Pierre Bourdieus sind aber auch aus einem anderen Grund geradezu prädestiniert dazu, im Kontext von Frauen und Führungspositionen Eingang zu finden. Denn fast alle Schriften Bourdieus haben in irgendeiner Form mit Themen der Macht, Ungleichheit und Herrschaft zu tun (vgl. Krais/Gebauer 2002: 10) – alles Bereiche, die von West und Zimmerman zwar angeschnitten werden, wenn es um konstitutive Elemente des Geschlechterverhältnisses geht, jedoch erreichen sie niemals die analytische Tiefe und Schärfe von Bourdieu. Auch in diesem Punkt „lohnt sich“ also eine Komplementierung von Doing gender mit Bourdieuschen Ansätzen, um jenen KritikerInnen entgegenzukommen, die die „Unterbelichtetheit“ dieses so wichtigen Elements des Geschlechterverhältnisses durch AutorInnen der Doing gender-Tradition beklagen. Vor allem Bourdieus Konzept der „symbolischen Gewalt“ wird uns hier helfen, bestimmte Handlungsmuster von Männern und Frauen in Führungspositionen besser zu verstehen.

Und auch ein letzter Punkt sei hier angesprochen, weshalb ich die nun folgende Erweiterung vornehmen möchte. Bourdieu bezeichnet den Habitus als das „Körper gewordene Soziale“ (Bourdieu/Wacquant 1996: 161), gleichzeitig Operator und Produkt der Geschichte, der tief in uns und in unsere Körper eingeschrieben ist. Damit ist der Habitus ein zutiefst körperformgebundenes Konzept, der sich nicht nur in unser Handeln, sondern eben auch in unsere Physis einschreibt. Vor dem Hintergrund unseres Forschungsinteresses – des Geschlechterverhältnisses – und den angeführten Problematiken von Naturalisierung und Essentialismus ist es enorm wichtig, einen theoretischen Ansatz zu verfolgen, der die Körperlichkeit von Männern und Frauen in Betracht zieht. Sie wird zu oft zur Basis sozialer Ungleichheit, und es ist deshalb umso wichtiger, Körperlichkeit und das Resultat der Einschreibung gewisser sozialer Zwänge oder Vorgaben in den Körper in die Analyse mit einzubinden.

Ich möchte daher im Folgenden die wichtigsten Elemente der Theorie Pierre Bourdieus darstellen und aufzeichnen, wie eine „Synthese“ aus Doing gender und Bourdiescher Denkweisen möglich ist. Sodann werde ich, im letzten Kapitel dieses Teils, wieder zum Ausgangspunkt unseres Forschungsinteresses zurückkehren: Zu Frauen in Führungspositionen. Hier soll einerseits der Doing gender-Ansatz, andererseits die Soziologie Pierre Bourdieus auf den Gegenstandsbereich der Unternehmen gleichsam „übertragen“ und angewendet werden. Hierfür wird sich das Konzept des „Doing gender while doing work“ von Angelika Wetterer als theoretische Fundierung als hilfreich erweisen. Aber vorerst richten wir unser Augenmerk auf die Soziologie Pierre Bourdieus, und im Besonderen auf das Konzept des „Habitus“.

3. Die Soziologie Pierre Bourdieus als theoretische Komplementierung des Doing Gender-Ansatzes

Auch wenn, wie bereits erwähnt, die Beziehung zwischen der Soziologie Pierre Bourdieus und der Geschlechterforschung bestenfalls eine „Wahlverwandtschaft“ besteht (Krais 2009: 317), so wird doch sein Konzept des Habitus von zahlreichen Autorinnen als geeignet für die Weiterentwicklung des Doing gender-Ansatzes genannt (vgl. Hofbauer 2002: 148, Hermann 2004: 175f., Krais/Gebauer 2002: 49f.).

Im umfangreichen Opus Pierre Bourdieus findet sich erst relativ spät ein Werk (vorerst nur als Artikel publiziert), das sich explizit mit dem Geschlechterverhältnis als Herrschaftsverhältnis auseinandersetzt: „La domination masculine“, erschienen 1998, dt. 2005. In einem Interview erklärt Bourdieu diesen Umstand mit zweierlei Gründen: erstens hätte er Bedenken gehabt, sein Werk würde seitens feministischer Forscherinnen als ein „Akt unzulässiger Einmischung“ verstanden werden (Bourdieu 1997: 219). Andererseits hat Bourdieu das Geschlechterverhältnis immer als eine Herrschaftsform von vielen angesehen und es daher als keine explizite Notwendigkeit erachtet, den Themenbereich außerhalb seiner allgemeinen Abhandlungen zur Ungleichheit zu diskutieren. (Bourdieu 1997: 219-222) Auch in der „männlichen Herrschaft“ vorangegangenen Werken findet sich wiederholt der Verweis auf die untergeordnete Stellung der Frau gegenüber Männern. (vgl. z.B. Bourdieu 1987: 176; Bourdieu 1993: 131f). Erst relativ spät gibt Bourdieu zu, habe er die männliche Herrschaft als „einen besonderen Fall“ symbolischer Herrschaft zu betrachten begonnen, der sich durch spezifische Dispositionen und Reproduktionsschemata charakterisieren lässt. (Bourdieu 1997: 219) Um diesen besonderen Fall symbolischer Herrschaft geht es uns hier, und ihn möchte ich im Folgenden diskutieren. Dabei werde ich zu Beginn die „Grundkonstanten“ und Eckpfeiler der Soziologie Pierre Bourdieus erläutern: Die Konzepte von Kapital, Feld und Habitus. Sodann möchte ich auf das Geschlechterverhältnis als Herrschaftsverhältnis und „natürliche Ordnung“ im Sinne Bourdieus eingehen, bevor auch kritische Stimmen an der Soziologie Bourdieus zu Wort kommen sollen. Abschließend werde ich den vergeschlechtlichten und vergeschlechtlichenden Habitus als „Modus operandi des Doing gender“ (vgl. Hofbauer 2002) diskutieren und so eine Verbindung des zuvor ausgeführten konstruktivistischen Geschlechterverständnisses und der Theorie Bourdieus schaffen.

3.1 Kapital: Jenseits von Marx

Pierre Bourdieu (2005a) grenzt sich in seinem Verständnis von Kapital klar von Karl Marx ab. Er kritisiert die Sichtweise, den Begriff ausschließlich ökonomisch zu fassen, und plädiert dafür, „den Begriff in all seinen Erscheinungsformen“ zu diskutieren. (p. 50) Der klassische Kapitalbegriff sei „eine historische Erfindung des Kapitalismus“ und reduziere gesellschaftliche Mechanismen auf materiellen Warenaustausch. (ebd.) Ein weiteres Problem bestünde darin, dass dieses Verständnis einerseits den (ökonomischen) Eigennutzen jedes Einzelnen als Ratio hinter spezifischen Handlungen verorte, damit aber auch umgekehrt „implizit alle anderen Formen sozialen Austausches zu nicht-ökonomischen, *uneigennützigen* Beziehungen“ macht. (Bourdieu 2005a: 50f., Hervorhebung im Original) Wie noch zu klären sein wird, ist genau das ein wichtiger Punkt, den Bourdieu hervorstreicht: Handlungen laufen nach einer spezifischen Logik ab, die *eben nicht* nach einem bewussten, rationalen oder ökonomischen Prinzip verlaufen. Damit ist umgekehrt aber auch nie Uneigennützigkeit gemeint. Vielmehr werden objektive Strukturen inkorporiert und schreiben sich in Handlungen, den Habitus, den Körper ein. Doch dazu mehr unter Punkt 3.3. Hier soll die Einsicht reichen: Kapital muss im Verständnis von Bourdieu breiter gefasst sein, als dies Marx vorgenommen hat. Ökonomischer Warenaustausch ist nur „als spezifischer Fall unter mehreren möglichen Formen von sozialem Austausch“ zu sehen. Es gilt, Kapital in all seinen Ausprägungen zu erfassen und jene Regelmäßigkeiten zu untersuchen, wie sich eine Kapitalsorte in eine andere umwandeln lässt. (Bourdieu 2005a: 51f.)

Bourdieu unterscheidet grundsätzlich vier Formen von Kapital: ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital und schließlich symbolisches Kapital als eine Art „Sonderform“. Ökonomisches Kapital kann nur in materieller Form vorliegen und bedarf hier keiner tiefergehenden Analyse. Es beschreibt die materiellen Ressourcen, das Vermögen, das Menschen zur Verfügung steht. Ökonomisches Kapital liegt den anderen Kapitalsorten zugrunde, kann jedoch nur bedingt in soziales oder kulturelles Kapital transformiert werden. Es begünstigt jedoch klar die Akkumulation anderer Kapitalsorten. (Hermann 2004: 137f.)

In seinem Verständnis von kulturellem Kapital bricht Pierre Bourdieu mit der gängigen Vorstellung, Kapital müsste stets in materieller Form vorliegen. Kulturelles Kapital kann in inkorporierter Form vorliegen, in objektiviertem Zustand und schließlich in institutionalisiertem Zustand. Inkorporiert meint hier dauerhafte Dispositionen, die sich in Körper und Geist eingeschrieben haben und beispielsweise in sprachlichen Fähigkeiten, in

einer bestimmten körperlichen Selbstpräsentation oder aber dem eigenen Wissen über beispielsweise Kunstgeschichte zum Ausdruck kommen. (Everette 2002: 62)

Um kulturelles Kapital zu inkorporieren, muss Zeit und Mühe aufgewendet werden. Der Erwerb kulturellen Kapitals beginnt in der Familie, in Kindergarten und Schule und wird immer von den Bedingungen seiner ersten Aneignung abhängig bleiben. M.a.W. wer bessere „Startbedingungen“ im Bezug auf die Inkorporierung dieser Kapitalsorte hat, der behält sie auch und wird weitere Handlungen setzen, dieses Kapital zu vermehren. Hier wird auch der Zusammenhang zwischen ökonomischem und kulturellem Kapital deutlich: Um Zeit für den Erwerb kulturellen Kapitals aufzuwenden, braucht es natürlich die notwendigen Mittel, sich dies überhaupt leisten zu können. Inkorporiertes kulturelles Kapital ist daher ganz wesentlich von der Familie abhängig und der Frage, ob über genug materielle Ressourcen, genug Zeit und über genug bereits bestehendes kulturelles Kapital verfügt wird, sodass dieses auch weitergegeben wird. (Bourdieu 2005a: 55-59)

Eine zweite Art des kulturellen Kapitals liegt in objektivierter Form vor, d.h. in kulturellen Gütern wie Bücher, Schriften, Gemälden oder Instrumenten. Auch hier sind die Kapitalsorten eng miteinander verknüpft: Nur wer über ausreichend materielles Kapital verfügt, kann sich die Aneignung von objektiviertem Kulturkapital leisten. Und auch nur wer kulturelles Kapital inkorporiert hat, wird überhaupt auf die Idee kommen, objektiviertes Kulturkapital zu akquirieren. (Bourdieu 1986: 243-247)

Schließlich liegt kulturelles Kapital auch in institutionalisiertem Zustand vor. Damit sind z.B. akademische Titel gemeint, die das inkorporierte kulturelle Kapital eines Menschen gleichsam „offizialisieren“ und allgemein anerkannt machen. Diesen Akt der Anerkennung nennt Bourdieu eine Art „kollektiver Magie“, weil er nur deshalb Sinn erfährt und existiert, weil alle Menschen an ihn glauben. Im Zentrum des institutionalisierten Kulturkapitals steht also die Hebung des inkorporierten Kulturkapitals auf die Ebene gesellschaftlicher Anerkennung, eine offizielle Qualifizierung, die den letzten erfolgreichen vom ersten erfolglosen Kandidaten unterscheidet. (Bourdieu 2005a: 59-63)

Eine dritte Kapitalform nennt Bourdieu soziales Kapital, das sich aus Ressourcen wie Familien- und Bekanntenkreis, Netzwerken oder sozialen Beziehungen anderer Art speist. Die Mitgliedschaft in einer prestigeträchtigen Gruppe bringt den „added value“ eines hohen sozialen Kapitals. (Everette 2002: 63) Soziales Kapital zeigt sich in der Quantität, aber auch in der Qualität der Beziehungen und legt die Basis für den Zugang zu Mächtigen und Entscheidungsträgern. (Hermann 2004: 138) Die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe

verleiht Menschen „Kreditwürdigkeit“ und hat einen „Multiplikator-Effekt“ auf die anderen Kapitalsorten. Je mehr soziales Kapital ein Mensch realisieren kann, desto höher sind die Chancen auf ökonomisches und kulturelles Kapital. (Bourdieu 2005a: 63f.) Soziales Kapital existiert aber auch nur aufgrund seiner *symbolischen* Bedeutung: In den Akten der gegenseitigen Anerkennung wird eine Gleichheit und gemeinsame Besonderheit der in Interaktion stehenden unterstellt, der Beziehung eine besondere Bedeutung beigemessen. Es wird eine „symbolische Wirklichkeit“ geschaffen, „die den *Zauber des Geweihten* in sich trägt“. (Bourdieu 2005a: 65, Hervorhebung im Original) Das ist der Grund, weshalb für Bourdieu soziales Kapital auch immer sehr eng mit symbolischen Akten des Austausches und der Anerkennung verknüpft ist.

Jede Art von Kapital kann nach Bourdieu (1992) den Rang symbolischen Kapitals annehmen, sofern sie als „legitim erkannt und anerkannt“ wird. (p. 140) Ein wichtiger Punkt ist hier, dass symbolisches Kapital *nicht* als Kapitalsorte per se zu betrachten ist bzw. von handelnden Personen als solche aufgefasst wird; es erhält seine Kraft dadurch, dass daran geglaubt wird. Bourdieu bezeichnet symbolisches Kapital daher auch als „verneintes“ Kapital, da es nicht als solches gesehen wird. (Bourdieu 1993: 215) Eine Kapitalsorte wird sodann in symbolisches Kapital „konvertiert“, wenn sie als legitim erachtet wird. Symbolisches Kapital ist daher für Bourdieu „the most valuable form, for it is only in the form of symbolic capital that the ultimate basis of power – wealth – can exert power and exert it durably.“ (Everette 2002: 63) Symbolisches Kapital kann in Form von Reputation, Prestige und persönlicher Anerkennung vorliegen und verleiht dem Besitzenden eine Art Definitionsmacht über legitime Weltansichten. (ebd.) Ein Beispiel für symbolisches Kapital ist die in den letzten zwanzig Jahren immer stärker gewordene neoliberale Weltansicht – im Sinne einer „legitimen“, fast schon allgemeingültigen Meinungsmache –, dass Liberalisierung, ein schlanker Staat und die größtmögliche Freiheit für internationale Konzerne am Weltmarkt unerlässlich ist für die weitere positive Existenz unserer Wirtschaftsordnung. Eine neoliberale Gruppe hat ihr ökonomisches und soziales Kapital erfolgreich zur legitimen Weltanschauung gemacht, die sich – und das ist Bourdieus Punkt – vor allem auch in den Meinungen der „kleinen Bürger“ niederschlägt. Wenn man, wie gegenwärtig in Zeiten einer weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise, die Menschen fragt, ob Sparen, Reduktion der staatlichen Strukturen oder das vielzitierte Wort der „Budgetdisziplin“ in dieser Situation die richtigen Schritte sind, so bejahren das wohl zumindest zwei von drei Personen. Das Motto ist, und hier zeigt sich das enorm fest verankerte symbolische Kapital einer herrschenden Gruppe: Weiter so wie bisher,

das System wird nicht in Frage gestellt, weil es nach wie vor als legitim erachtet und von nur wenigen in seinen Grundfesten hinterfragt wird.

Auch die Geschlechtszugehörigkeit, und davon wird später noch detailliert zu lesen sein, ist als eine (positive oder negative) Kapitalsorte zu sehen. Durch die Anerkennung des symbolischen Kapitals – z.B. das der Männer in Führungspositionen im Sinne einer Definitions- und Normungsmacht darüber, wie eine Führungskraft zu sein hat – werden Herrschaftsverhältnisse verdeckt, indem ein implizites Einverständnis aller Beteiligten – auch der Frauen – darüber herrscht, was als legitim wahrgenommen und bewertet wird. (Hermann 2004: 140)

Die Kapitalarten unterscheiden sich nach ihrer Reproduzierbarkeit und ihrer Transformierbarkeit. Alle Kapitalsorten weisen eine hohe Beharrungstendenz auf und werden durch jene Institutionen und Dispositionen reproduziert, die wiederum ein Produkt der Kapitalverteilung sind. (ebd.) Wie bereits erwähnt sind alle Kapitalsorten miteinander verbunden – eine große oder kleine Menge an einer befördert eine ebenso ausgeprägte Menge an einer anderen Kapitalsorte. Dass heißt aber umgekehrt *eben nicht*, dass durch z.B. eine große Menge an ökonomischem Kapital automatisch auch soziales oder kulturelles Kapital erreicht wird. Die wäre ein „Ökonomismus“, der klar abzulehnen ist. (Bourdieu 2005a: 71) Inkorporiertes Kulturkapital z.B. ist nicht zu 100% von ökonomischem Kapital abhängig (man denke nur an den auch von Bourdieu vielfach zitierten „armen Intellektuellen“). Mit dem Prozess der Transformierung ist immer eine Arbeit verbunden und das Investieren von Zeit und Anstrengung. (p. 72) Die „Umtauschraten“ sind variabel und immer ein Gegenstand der Auseinandersetzung zwischen herrschender Schicht und Beherrschten. (Bourdieu 1987: 209)

Nicht nur die Transformation, auch die Reproduktion von Kapital ist nicht ein automatisch ablaufender Prozess, sondern arbiträr und für die Machterhaltung bestimmter Gruppen kritisch. Die Reproduktion ist umso erfolgreicher, je unhinterfragter und legitimierter sie vonstatten geht. Dieses „Prinzip der Perpetuierung“ ist aber fragil und kann jederzeit hinterfragt oder gestürzt werden. Die Verschleierung der Reproduktion von Kapital ist daher für die herrschenden Gruppen zentral, und die Tendenz der Beharrlichkeit und Kontinuität in der Kapitalverteilung kommt ihnen in dieser Hinsicht zugute. (Bourdieu 2005a: 74f.)

Abschließend noch ein Wort zu Bourdieus Verständnis von „Klasse“, einer Kategorie, die in Zusammenhang mit der des Kapitals oft genannt wird. Auch hier unterscheidet er sich von

Marx und einer materialistisch-ökonomischen Herangehensweise. Für Bourdieu (1987) ist eine Klasse „jenes Ensemble von Akteuren, die homogenen Lebensbedingungen unterworfen sind“ (p. 175). Weder ein Merkmal noch eine Summe von Merkmalen macht eine Klasse aus: „Eine soziale Klasse ist vielmehr definiert durch die Struktur der Beziehungen zwischen allen relevanten Merkmalen“. (p. 182)

Die „Einsätze des täglichen Spiels“, also die Kapitalien, bestimmen in wesentlichem Maße die einer Klasse gemeinsamen Lebensbedingungen, die ihrerseits wiederum einen spezifischen Habitus generieren. Bourdieu erlaubt uns mit dieser Herangehensweise an die Kategorie „Klasse“ ein breiteres Erkenntnisinteresse an sozialer Ungleichheit und ein dynamischeres Verständnis von Differenzierungsprozessen. (Everette 2002: 64)

Als Veranschaulichung des Konzepts Bourdieus möchte ich untenstehend eine Grafik anführen, die das Kapitalverständnis bzw. dessen Verteilung im zweidimensionalen Raum darstellt. Es zeigt einerseits die Struktur des Kapitals (X-Achse), andererseits das Volumen (Y-Achse). Jene Gliederung des sozialen Raumes kann auch das zuvor angesprochene Klassenverständnis verdeutlichen: die vier Gruppen unterscheiden sich in ihren Lebensstilen, jeweils durch Kapitalvolumen und -struktur bestimmt und durch den jeweiligen klassenspezifischen Habitus reproduziert.

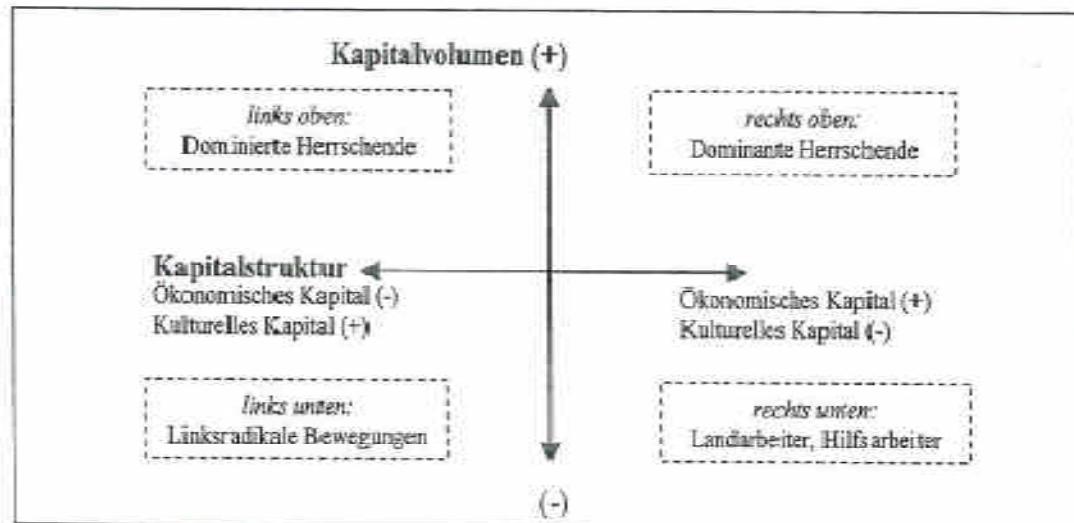


Abb.1: Sozialer Raum (vgl. Hermann 2004: 139)

Die Wahrscheinlichkeit, in einem der vier Quadranten zu verharren, wenn man erst einmal dort ist bzw. dort geboren wird, ist sehr hoch. Bourdieu (1987) nennt das eine „typische

Laufbahn“ als „integraler Bestandteil des Systems der konstitutiven Faktoren einer Klasse“ (p. 189). Die Folge ist, dass Menschen sich jene Positionen „aussuchen“ bzw. dort landen, die „für sie wie geschaffen sind“, dass sie zu dem werden, was sie sind und sich mit ihrem Schicksal bzw. ihrer Position im sozialen Raum abfinden (müssen). (p. 189f.) Hier zeigt sich die Tendenz Bourdieus, Strukturen doch mehr Erklärungskraft und Macht zuzuschreiben als individuellem, intendiertem Handeln, was ihm häufig den Vorwurf des Determinismus einbrachte (vgl. Kapitel 3.5).

Für Bourdieu (1987) ist Kapital eine „soziale Energie“, die ihren „Wert und ihre Wirksamkeit durch die besonderen Gesetze eines jeden Feldes erhält“ (p. 194). M.a.W. bestimmt das Feld darüber, welche Kapitalsorte gerade hoch im Kurs steht, was relevant ist und Erklärungskraft im Bezug auf die Praxis des Feldes hat. (ebd.)

3.2 Soziale Felder und die Logik des Spiels

Bourdieu hat das Konzept des Feldes sehr früh entwickelt und vorerst auf die sozialen Welten von Literatur, Religion und Wissenschaft angewandt. Der Begriff des Feldes ist klar von dem des Systems abzugrenzen. Wird von SystemtheoretikerInnen in der Tradition von Luhmann eine „Eigenlogik“ sozialer Strukturen vorausgesetzt, so besteht ein Spezifikum des Feldes gerade darin, dass es einerseits bestimmte Habitus von Akteuren generiert (s. dazu mehr unter 3.3), andererseits maßgeblich durch jene geformt wird. (Krais/Gebauer 2002: 55) Eine von den Akteuren unabhängige Praxis eines Feldes ist nach Bourdieu nicht möglich. Ein Feld als „Netz oder eine Konfiguration von objektiven Relationen zwischen Positionen“ (Bourdieu/Wacquant 1996: 127) wird als Struktur verstanden, die ihren Sinn allerdings erst durch das Anerkennen der Subjekte erfährt und durch sie – nicht bewusst oder willensgesteuert, sondern durch ihren feldspezifischen Habitus – reproduziert wird.

Ein soziales Feld existiert demnach nur in und durch Relationen: „In Feldbegriffen denken heißt relational denken.“ (Bourdieu/Wacquant 1996: 126) Soziale Felder funktionieren nach einer „Logik von Differenzen, von differenziellen Abständen, die damit zu signifikanten Unterscheidungen, zu *Distinktionen* werden (...).“ (Bourdieu 1985: 21, Hervorhebung im Original) Diese Distinktionen implizieren Statusunterschiede zwischen Individuen und Gruppen und damit auch laufende Aushandlungsprozesse darüber, wer Mitglied in einem sozialen Feld ist, wie die Struktur der Kapitalien sich entwickelt, wer an höherer, wer an

niedriger Position ist. (Everette 2002: 60) Ein soziales Feld kann man daher auch als ein „Kraftfeld“ verstehen, „das auch ein Feld von Kämpfen um den Erhalt oder die Veränderung dieses Kraftfelds ist“ (Bourdieu 1998: 65). Wettbewerb, Konkurrenz und Machtkämpfe sind folglich konstitutiv für soziale Felder.

Unsere Gesellschaft lässt sich in zahlreiche voneinander grundsätzlich unabhängige Felder gliedern, also z.B. das Feld der Politik, der Ökonomie, der Familie, der Kultur etc. Dabei sind allerdings alle anderen Felder in ihrer Entwicklung und ihren Logiken dem ökonomischen Feld untergeordnet. Nach dem Prinzip der Homologie geht Bourdieu auch davon aus, dass sich bestimmte Strukturen und Funktionsweisen in allen Feldern angleichen. (Hofbauer 2002: 238) Wenn man die Annahme der Homologie vor dem Hintergrund des Primats des ökonomischen Feldes sieht, so kann davon ausgegangen werden, dass die dort als legitim erachteten Elemente auch in anderen Feldern eine hohe Wichtigkeit haben, also beispielsweise Rationalität, Zielorientiertheit, Härte oder Durchsetzungsvermögen.

Wie wirken nun Kapital und Feld zusammen? Bourdieu beantwortet dies folgendermaßen: Kapital ist für ihn „das, was in einem Feld zugleich als Waffe und als umkämpftes Objekt wirksam ist, das, was seinem Besitzer erlaubt, Macht oder Einfluss auszuüben“ (Bourdieu/Wacquant 1996: 128). Je nach Feld sind die Kapitalsorten unterschiedlich relevant, deren „Aneignungs- und Verfügungsbedingungen“ sind „ungleich und ungleichheitskonstitutiv“ (Hofbauer 2002: 241, Hervorhebung im Original). Hier kommt wieder der Aspekt der oben angesprochenen „typischen Laufbahn“ einer bestimmten Klassenzugehörigkeit zum Tragen: Eine spezifische Ausstattung mit Kapital schafft gute oder schlechte Voraussetzungen im Kampf um Macht und Anerkennung.

Bourdieu verwendet zur Erklärung der Zusammenwirkung zwischen Feld, Kapital und Akteur an unterschiedlichen Stellen die Metapher des Spiels (vgl. z.B. 2005a: 38, 1992: 84f., 1993: 123). Der soziale Raum, das jeweilige Feld, definiert die Spielregeln, an die sich jeder Akteur zu halten hat. Jeder Spieler hat eine bestimmte Anzahl und verschiedene Farben von Chips vor sich aufgestapelt – die verschiedenen Kapitalsorten:

„Es gibt Spieler mit viel ökonomischem Kapital, wenig kulturellem und wenig sozialem Kapital. Die sind in meinem Raumschema rechts angesiedelt, auf der herrschenden, ökonomisch herrschenden, Seite. Am anderen Ende sitzen welche mit einem hohen Stapel kulturellem Kapital, einem kleinen oder mittleren Stapel ökonomischem Kapital und geringem sozialem Kapital: das sind die Intellektuellen. Und jeder spielt entsprechend der Höhe seiner Chips. Wer einen großen Stapel hat, kann bluffen, kann gewagter spielen, risikoreicher. Mit anderen Worten: Die Spielsituation ändert sich fortwährend, aber das Spiel bleibt bestehen, wie auch die Spielregeln.“ (Bourdieu 2005a: 38)

Hier wird u.a. das dynamische Element von Feldern betont und der Umstand, dass sie kontinuierlichem Wandel unterworfen sind. Damit widerlegt Bourdieu Vorwürfe, seine Sozialtheorie sei statisch oder gar deterministisch. Die Akteure müssen sich zwar den Gesetzmäßigkeiten des Spiels beugen, wissen implizit, welche „Asse“ im Spiel stechen, aber haben durchaus die Möglichkeit, „den Tisch umzuwerfen und damit dem Spiel ein Ende zu machen“ (ebd.). Bourdieu (1999) gibt wohl zu, dass dies eher selten vorkommt, doch räumt er klar diese Möglichkeit ein. Das soziale Feld schafft einen Raum von Möglichkeiten im Sinne einer „Menge wahrscheinlicher Zwänge, zugleich Voraussetzung und Komplement einer endlichen Menge möglicher Nutzungen“ (p. 372, Hervorhebung im Original).

Der Autor (1992) zieht es vor, anstatt von expliziten Spielregeln von Regelmäßigkeiten zu sprechen, für die die Akteure einen „sozialen Sinn“ entwickelt haben. Nur sehr selten sind Regeln explizit ausgesprochen. Vielmehr entstehen die Regelmäßigkeiten daraus, dass sich durch die spezifische Logik eines Feldes bestimmte Notwendigkeiten ergeben, denen zu gehorchen ist. Die Spieler haben ein Gefühl für diese Notwendigkeiten, auch wenn sie niemals ausgesprochen werden. (p. 84f.) Das Feld wird damit zum sozialen Artefakt: Ein sozialer Raum, eine Welt, die nichts anderes ist als eine soziale Konstruktion und ihre Legitimität alleine dadurch erfährt, dass sich die Spieler auf das Spiel verständigen und daran glauben. Diesen Glauben an das Spiel, das Interesse daran, den spezifischen Einsatz und die Anerkennung der Regelmäßigkeiten nennt Bourdieu (1993) „illusio“. Spieler werden in ein Feld „hineingeboren“, suchen es sich zumeist nicht bewusst aus, was in Zusammenwirkung mit der illusio zum Ergebnis führt, dass die Regelmäßigkeiten und das Spiel selbst unhinterfragt bleiben bzw. nicht als solche erkannt werden. (p. 122f.)

Die Regelmäßigkeiten eines Spiels zu erlernen vergleicht Bourdieu (1993) mit dem Erlernen der Muttersprache: Man wird in die Sprache geboren, man denkt in dieser Sprache und wird dies immer tun. Übertragen auf das Feld führt dies im Regelfall dazu, „dass diese [in ein Feld neu Eingetretene, J.V.] den Grundvoraussetzungen des Feld die unbestrittene, unreflektierte, naive, eingeborene Anerkennung zollen, die die *doxa* als Urglauben definiert“ (p. 125, Hervorhebung im Original). Die doxa ist jene „gewohnheitsmäßige Verwurzelung mit der alltäglichen Ordnung des Unhinterfragten und Selbstverständlichen“ (Bourdieu 1987: 668), die zur Folge hat, dass die soziale Ordnung gewöhnlich nicht hinterfragt, als gegeben, natürlich und immerwährend hingenommen wird. Das Prinzip der doxa wird uns noch bei der Diskussion des Geschlechterverhältnisses bei Pierre Bourdieu beschäftigen.

Nach welchen Logiken funktioniert nun Handeln im sozialen Raum? Bourdieu (1987) bringt seine Theorie wie folgt auf den Punkt: [(Habitus)(Kapital) + Feld = Praxis] (p. 175) Der Habitus, „potenziert“ bzw. multipliziert mit dem zur Verfügung stehenden Kapital in einem bestimmten Feld, ergibt die soziale Praxis. Der Habitus beschreibt die inkorporierte Praxis in einem bestimmten Feld, verbindet damit Struktur und Akteur, was Bourdieu (1992) zu einer Selbstbeschreibung seines Werks als „*strukturalistischem Konstruktivismus* oder (...) *konstruktivistischem Strukturalismus*“ bewogen hat (p. 135, Hervorhebung im Original). Das sozialkonstruktivistische Element, gleichsam „Kernstück“ der Sozialtheorie Bourdieus, möchte ich im Folgenden diskutieren.

3.3 Der Habitus als strukturierte und strukturierende Struktur

Der Begriff des Habitus ist nicht ein von Bourdieu erfundener, sondern kann auf eine lange Geschichte in der Philosophie und Soziologie zurückblicken. Ich möchte mich an dieser Stelle allerdings auf das Bourdieusche Verständnis begrenzen, detaillierte Erläuterungen der Begriffs- und Verwendungsgeschichte des Habituskonzepts u.a. bei Durkheim, Weber oder Mauss finden sich in Hofbauer (2002: 149-158), Krais und Gebauer (2002: 26-30) oder Camic (2000: 329-354).

Bourdieu entwickelte das Habituskonzept aus seiner Kritik am Modell des rationalen Handelns einerseits, an struktur-deterministischen Ansätzen andererseits. Erstere würden den freien Willen und den bewussten Akt jedes einzelnen maßlos überschätzen, während die zweite Strömung „das Handeln auf eine Reaktion auf mechanische Determiniertheiten und die Wirtschaftssubjekte auf unkenntliche, den Gesetzen eines mechanischen Gleichgewichtsgesetzes unterworfenen Partikel reduziert“ (Bourdieu 1993: 87). Aus dieser Kritik heraus war es Bourdieus Anliegen, individuelles Handeln als soziales Phänomen zu verstehen, Struktur und Subjekt zu verbinden und die Schemata nachzuvollziehen, nach denen Menschen in Zusammenwirkung mit den Feldern, in denen sie agieren, ihr Handeln (vor- bzw. unbewusst) formen. (Ostrow 2000: 305)

Aus Sicht Beate Krais‘ (2006) – und dieser möchte ich mich an dieser Stelle anschließen – gilt es, das Habituskonzept vorerst mit einem nach wie vor prominentesten Konzept in der Soziologie zu vergleichen, das sich ebenfalls der Interaktion von Struktur und Individuum widmet bzw. aus seiner Kritik heraus das Spezifische am Habitus zu entwickeln: Das Konzept

der sozialen Rolle. Denn obgleich die Rollentheorie seit ihrer Ausarbeitung in den 1950er-Jahren intensive Kritik und Weiterentwicklungen hervorgebracht hat, so ist sie im Kern dennoch sehr präsent in Wissenschaftsdiskurs und Lehre. Einen ersten wichtigen Punkt sieht Krais darin, dass das Rollenkonzept von einer „fundamentalen Opposition“ von Individuum und Gesellschaft ausgeht. Intrinsischen Motivationen werden Zwänge – vermittelt durch Normen, Werte oder ganz generell Erwartungen der Gesellschaft – entgegengesetzt und dem Menschen quasi auferlegt. Der Akteur hat sich diesen Zwängen zu beugen, die seinem inneren Selbst entgegenwirken. (Krais 2006: 125) Zweitens würde sich die soziale Rolle immer nur *auf eine* soziale Situation beziehen: Menschen spielen demnach zahlreiche, unterschiedliche Rollen (z.B. Familienvater, Firmenvorstand, Teamkapitän u.a.), die dem jeweiligen Kontext angepasst werden müssen. Das Konzept sei daher wenig geeignet, soziale Phänomene zu erklären, die omnipräsent sind und als eine Art „Querschnittsmaterie“ im sozialen Raum wirken – wie dies bei der Geschlechtszugehörigkeit der Fall ist. (p. 126) Drittens geht das Rollenkonzept von einem fundamentalen Dualismus von Körper und Geist aus: Rollen sind als Verhaltenserwartungen konzipiert, als „mentales, immaterielles Substrat“ der Gesellschaft. Der Mensch denkt sich seine Welt – der körperliche Aspekt menschlichen Handelns, den Bourdieu als „Hexit“ bezeichnet, wird ausgetilgt. (ebd.)

Diese kurze Kritik am Rollenkonzept eignet sich m.E. sehr gut, um die Charakteristika des Habitus herauszuarbeiten. Was versteht Bourdieu darunter, und wie wird der Gegensatz von Individuum und Struktur aufgehoben? Zu Anfang seien verschiedene Zitate Bourdieus angeführt, in denen er – in recht unterschiedlicher, doch im Punkt stets konsistenter Weise – den Habitus beschreibt: Er ist „nicht nur strukturierende (...), sondern strukturierte Struktur“ (1987: 279), „generative Grammatik der Handlungsmuster“ (1983: 150), „Entäußerung der Innerlichkeit wie Verinnerlichung der Äußerlichkeit“ (1976: 170) und „*opus operatum* und *modus operandi*, (...) einverleibte Ergebnisse der historischen Praxis“ (1993: 98, Hervorhebung im Original). Was ist damit gemeint? Zurückkommend auf den ersten von Krais angesprochenen Punkt der Dualität von Gesellschaft und Individuum: Der Habitus überbrückt diese Dualität und hebt sie gleichsam auf. Er ist der „Ort, an dem sich Individuum und Gesellschaft vermitteln“, ist „sozialisierter und strukturierter Körper“. (Hermann 2004: 142) Die Strukturen des sozialen Raums und der verschiedenen Felder schreiben sich in die Körper ein, werden „einverleibt“ und bestimmen Wahrnehmung, Denken und Handeln von Menschen. Als Erzeugungsprinzip individuellen Handelns schafft der Habitus Klassifikationsschemata und ermöglicht es Menschen, für sie sinnvolle Tätigkeiten zu setzen.

(ebd.) Um dieses Verständnis des Habitus etwas „angreifbarer“ zu machen, möchte ich die bereits in der Diskussion des sozialen Feldes angesprochene Metapher des Spiels wieder aufgreifen, in der Bourdieu einerseits zur Erhellung seines Verständnisses des Habitus beiträgt, andererseits das Verhältnis von Habitus und Feld beschreibt:

„Der Habitus als ‚Spiel-Sinn‘ ist das zur zweiten Natur gewordene, inkorporierte soziale Spiel. Nichts ist zugleich freier *und* zwanghafter als das Handeln des guten Spielers. Gleichsam natürlich steht er genau dort, wo der Ball hinkommt, so als führte ihn der Ball – dabei führt er den Ball! Als im Körper, im biologischen Einzelwesen eingelagertes Soziales ermöglicht der Habitus, die im Spiel als Möglichkeiten und objektive Anforderungen angelegten vielfältigen Züge und Akte auszuführen; obwohl in keinem Regelkanon fixiert, *setzen sich* die Zwänge und Anforderungen denjenigen – und nur ihnen – gegenüber *durch*, die, weil sie mit dem ‚Spiel-Sinn‘, das heißt für den Sinn für die immanente Notwendigkeit des Spiels, ausgestattet, präpariert sind, sie zu erfassen und ihnen nachzukommen.“ (Bourdieu 1992: 84, Hervorhebung im Original)

Im Habitus lagern sich gesellschaftliche Zwänge und Anforderungen im Individuum ein, werden inkorporiert und schaffen so das Spannungsverhältnis zwischen Einschränkung und Ermöglichung. Der Habitus „wirkt“ in Form von dauerhaften Dispositionen, die Jenkins als im Bereich von Gedanken und Gefühlen, also auf sowohl kognitiver als emotionaler Ebene, verortet sieht. Dispositionen umfassen „everything from classificatory categories to the sense of honor“. (Jenkins 2002: 76). Diese Dispositionen sind es, die als Grundlagen für die Erzeugung und Ordnung von Wahrnehmung, Denken und Handeln fungieren – ohne jedoch bewusst auf ein bestimmtes Ziel hinzuwirken. Sie sind vor- bzw. unbewusst in einem bestimmten Feld aufeinander abgestimmt, vergleichbar mit einem Konzert ohne Dirigent, wie es Bourdieu umschreibt. Es besteht kein objektiver Zwang zu bestimmten Handlungen, der bewusst verortet werden könnte. Vielmehr sind die Handelnden „darauf konditioniert“, bestimmte Reize in einem Feld zu entschlüsseln und entsprechend zu (re-)agieren. (Bourdieu 1993: 98f.) Doch wie „frei“ sind sie nun? Handelnde Subjekte „führen zwar den Ball“, wie oben angesprochen, und haben ein Gespür für ihre Möglichkeiten. Sie sind jedoch keinesfalls „souveräne Regisseure“ (Hofbauer 2002: 167) sozialer Situationen. Ihre Möglichkeiten sind objektiv begrenzt durch Wahrscheinlichkeiten im jeweiligen Feld. Diese Wahrscheinlichkeiten – z.B. zum sozialen Aufstieg – bestimmen wiederum die subjektiven Erwartungen der Akteure und schaffen Dispositionen des Habitus, die dazu führen, dass „die unwahrscheinlichsten Praktiken vor jeder näheren Prüfung durch eine Sofortunterwerfung unter die Ordnung, die aus der Not gerne eine Tugend macht, also Abgelehntes verwirft und Unvermeidliches will, als undenkbare ausgeschieden“ werden. (Bourdieu 1993: 100)

Was Bourdieu hier beschreibt, kann als eine Art „self-fulfilling prophecy“ bezeichnet werden und zeigt auch auf, was er unter „doxa“ versteht. Die Geschichte lagert sich in den Individuen ein und erzeugt dabei ein bestimmtes Handeln, reproduziert bestimmte Muster, die diesem „natürlichen“ Lauf der Geschichte entsprechen und ihn weiterführen. Dispositionen wirken daher dauerhaft und systematisch. Dass Bourdieu der Struktur tendenziell mehr Stärke einräumt als dem Individuum, zeigt sich in einer pointierten Beschreibung des Verhältnisses zwischen Habitus und Feld:

„Da er [der Habitus, J.V.] ein erworbenes System von Erzeugungsschemata ist, können mit dem Habitus alle Gedanken, Wahrnehmungen und Handlungen, und nur diese, frei hervorgebracht werden, die innerhalb der Grenzen der besonderen Bedingungen seiner eigenen Hervorbringung liegen. Über den Habitus regiert die Struktur, die ihn erzeugt hat, die Praxis (...) Da der Habitus eine unbegrenzte Fähigkeit ist, in völliger (kontrollierter) Freiheit Hervorbringungen – Gedanken, Wahrnehmungen, Äußerungen, Handlungen – zu erzeugen, die stets in den historischen und sozialen Grenzen seiner eignen Erzeugung liegen, steht die konditionierte und bedingte Freiheit, die er bietet, der unvorhergesehenen Neuschöpfung ebenso fern wie der simplen mechanischen Reproduktion ursprünglicher Konditionierungen.“. (Bourdieu 1993: 102f.)

Die Freiheit des Individuums ist begrenzt, seine Hervorbringungen immer im Rahmen dessen, was der Mensch durch soziale Strukturen, Zwänge und Erfahrungen aus der Vergangenheit überhaupt im Stande ist, zu denken, zu erwarten und anzustreben. Dieser „Spiel-Sinn“ hat zur Folge, dass im Alltag genau jene Handlungen gesetzt werden, die der spezifischen Feldlogik folgen und die Strukturen des Feldes damit reproduzieren. Der Habitus als einverleibte Geschichte wird zur zweiten Natur, zur Selbstverständlichkeit. Er prägt nicht nur den Körper, sondern schafft auch gesellschaftliche Institutionen auf Basis dieser Natürlichkeit. Bourdieu (1993) spricht in diesem Zusammenhang von einem „magischen Sozialisationsprozess“, indem Dispositionen des Habitus institutionalisiert werden, und zwar durch einen „Akt der Etikettierung“ (p. 107, Hervorhebung im Original). Denn Institutionen – man denke etwa z.B. an Ehe oder Familie – erhalten ihre Legitimation allein dadurch, dass an sie geglaubt wird, sie eine scheinbar immerwährende, unhinterfragbare Natur haben. Vom Menschen durch seine spezifische Verortung in sozialen Feldern geschaffene Strukturen treffen so immer wieder auf Dispositionen des Habitus, die sie als legitim anerkennen und in ihrer Gültigkeit bestärken. Der Habitus ist daher strukturierte, aber eben auch strukturierende Struktur, eine Illusion von Freiheit im begrenzten Raum des Möglichen. Die aufeinander abgestimmten Dispositionen der Akteure haben zur Folge, dass die „alltägliche Ordnung“ in Form der doxa unhinterfragt bleibt, selbstverständlich ist und perpetuiert wird. (Bourdieu 1987: 668)

An dieser Stelle wird auch verständlich, wie es zu den bereits im Kapitel zu den Kapitalsorten angesprochenen, typischen „Laufbahnen“ kommt. Der Habitus wird durch verschiedene Felder und maßgeblich durch die Primärsozialisation geprägt, inkorporiert diese Strukturen und bringt daher auch nur solche Handlungen hervor, die sich in den Grenzen dieser Strukturen bewegen. Diese „dialektische Beziehung zwischen einer Situation und einem als System dauerhafter und versetzbare Dispositionen begriffenen Habitus“ bewirkt nun eben, dass jene Positionen angestrebt werden, die als für sich „passend“ erscheinen – nichts darüber, nichts darunter. Diese „dialogische Übertragung von Schemata“ trägt so zur Perpetuierung der sozialen Lage und der verschiedenen Lebensstile bei. (Bourdieu 1976: 168f.)

Welche konkreten Dispositionen sind es nun, die den Habitus prägen, und wie entstehen sie? Es ist der Einfluss der Position im sozialen Feld, der die unterschiedlichen Ausformungen der Habitus ausmachen. Hier wird wieder Bourdieus Verständnis von Klasse relevant, das schon oben thematisiert wurde. Denn verschiedene Gruppen – oder eben: *Klassen* – von Akteuren weisen ähnliche Habitusformen auf. Mit Markus Schwingel ist zu konstatieren:

„Der Habitus ist sozialstrukturell bedingt, d.h. durch die spezifische Stellung, die ein Akteur – und die soziale Klasse, der man ihn zurechnen kann – innerhalb der Struktur gesellschaftlicher Relationen innehat; er formt sich im Zuge der Verinnerlichung der äußeren gesellschaftlichen (materiellen und kulturellen) Bedingungen des Daseins. Diese Bedingungen sind, zumindest in modernen, differenzierten Gesellschaften, ungleich, nämlich klassenspezifisch verteilt.“ (Schwingel 1995: 60)

Besonders wichtig für die Entwicklung des Habitus ist die Primärsozialisation im Elternhaus und damit in der jeweiligen sozialen Klasse. Diese frühkindlichen Erfahrungen prägen und legen gleichsam die Grenzen des Denkens und des Handelns fest. Auch der Schule und dem gesamten Bildungssystem kommt hier eine besonders wichtige Bedeutung zu, weshalb sich Bourdieu intensiv mit dem sozial stark differenzierten bzw. differenzierenden Bildungssystem Frankreichs auseinandergesetzt hat. (vgl. z.B. Bourdieu 1988; Bourdieu/Passeron 1971)

Die habituellen Dispositionen sind somit zwar im Individuum verkörpert und tendenziell dauerhaft, aber nicht individuell. Vielmehr sind es die „Existenzbedingungen“ und damit verbundene, fundamentale Gegensätze, die die Dispositionen prägen und Handlungen entstehen lassen, die für die jeweilige Person (sozialen) Sinn machen. (Oschnikat 2009: 7)

Und auch hier gilt, wie für das soziale Feld: Wichtig sind die Unterschiede, die Differenzen zwischen den Habitus. Der Habitus ist ein „Prinzip der Generierung von unterschiedlichen und der Unterscheidung dienender Praktiken“ (Jurt 2008: 67). Es sind diese „feinen Unterschiede“, die Menschen mittels ihres Habitus zum Ausdruck bringen und wofür sie einen „sozialen Sinn“ besitzen. Distinktionen entscheiden über eine über- oder untergeordnete Position im sozialen Raum und reproduzieren damit auch in maßgeblicher Weise Klassen-, Macht- und Ohnmachtspositionen. Mit den Worten Bourdieus: „Der Habitus bewirkt, dass die Gesamtheit der Praxisformen eines Akteurs (...) als Produkt der Anwendung identischer Schemata zugleich systematisch unterschieden sind von den konstitutiven Praxisformen eines anderen Lebensstils.“ (Bourdieu 1987: 278) Die Struktur der unterschiedlichen Existenzbedingungen im Sinne fundamentaler und als natürlich angesehener Gegensatzpaare schlägt sich auf die Formen des Habitus und deren Wahrnehmung nieder. (ebd.: 279) Wie gezeigt ist der Habitus ein Ordnungsprinzip, bei dem es immer auch um Grenzen geht: um „Trennungsvermögen, Distinktion, *diakrisis*, *discretio*“ (Bourdieu 1987: 748, Hervorhebung im Original). Im Habitus innewohnend und ihn „antreibend“ ist eine Logik der differenziellen Abstände, welche „der herrschenden Ordnung ihr strukturelles Profil verleihen“ (ebd.: 749). Diese Ordnung wird maßgeblich generiert durch binäre Wahrnehmungsschemata, die eine gemeinsame Basis für menschliches Verständnis darstellen. Diese Schemata dienen dazu, menschliches Verhalten zu bewerten und einzuordnen. Bourdieu führt sie an verschiedenen Stellen aus (vgl. z.B. Bourdieu 2005: 18), hier sei noch einmal aus seinem wohl wichtigsten Werk zur sozialen Differenzierung zitiert, den „feinen Unterschieden“:

„Dem weitläufigen Netz der Gegensatzpaare wie *hoch* (oder erhaben, rein, sublim) und *niedrig* (oder schlicht, platt, vulgär), *spirituell* und *materiell*, *fein* (oder verfeinert, raffiniert, elegant, zierlich) und *grob* (oder dick, derb, roh, brutal, ungeschliffen), *leicht* (oder beweglich, lebendig, gewandt, subtil) und *schwer* (oder schwerfällig, plump, langsam, mühsam, linkisch), *frei* und *gezwungen*, *weit* und *eng*, wie auf einer anderen Ebene *einzig(artig)* (oder selten, außergewöhnlich, exklusiv, einzigartig, beispiellos) und *gewöhnlich* (oder gemein, banal, geläufig, trivial, beliebig), *glänzend* (oder intelligent) und *matt* (oder trübe, verschwommen, dürftig) – diesem Netz als einer Art Matrix aller *Gemeinplätze*, die sich nicht zuletzt so leicht aufdrängen, weil die gesamte soziale Ordnung auf ihrer Seite steht, liegt der primäre Gegensatz zwischen der ‚Elite‘ der Herrschenden und der ‚Masse‘ der Beherrschten zugrunde (...).“ (Bourdieu 1987: 730f.)

Diese Gegensatzpaare strukturieren unsere Wahrnehmung und sind die Basis von Klassifikationsschemata, die jedem Habitus innewohnen. Sie sind universell, bilden „Naturunterschiede“ und naturalisieren gleichsam jegliche soziale Praxis, in dem letztere in diese Matrix eingeordnet und damit Teil des Systems wird. (Bourdieu 2005: 19) Auch im

Bezug auf Wahrnehmung und Bewertung des Geschlechterverhältnisses kommt diese Matrix ins Spiel, doch dazu mehr im nächsten Kapitel. Hier sei zusammengefasst: Grundlegende, sich ausschließende Attribute schreiben sich in jeden Habitus ein, sind quasi das Fundament, auf dem unsere Wahrnehmungen, Bewertungen und Handlungen im sozialen Raum vonstatten gehen. (Bourdieu 1993: 378f.)

Ich möchte an dieser Stelle an den Anfang dieses Unterkapitels zurückkehren und zur Kritik von Beate Krais am Rollenkonzept bzw. der darauf aufbauenden Charakterisierung des Habitus. Ihr erster Punkt – die fundamentale Opposition zwischen Handelndem und Umfeld im Rollenkonzept – wurde im Hinblick auf Bourdieus Habituskonzept ausführlich erläutert; es hebt diese Dualität auf, spricht von Dispositionen des Habitus als „praktische Operatoren, vermittels derer die objektiven Strukturen, deren Produkte sie sind, sich zu reproduzieren trachten“ (Bourdieu 1976: 229). Struktur bedingt Wahrnehmung, Handlung und Einstellung, die wiederum jene Struktur reproduzieren. Menschen tun Dinge nicht gegen ihren Willen und aufgrund äußerer Zwänge, die bewusst wahrgenommen und akzeptiert werden; vielmehr schreiben sich die Strukturen des Feldes in die Akteure ein, schaffen unbewusste Dispositionen, die dann wiederum zu bestimmten Handlungsweisen führen. Im Konzept des Habitus vereint sich (objektives) Feld und (subjektiver) Akteur, die Opposition, die das Rollenkonzept charakterisiert, wird aufgehoben.

Zum zweiten von Beate Krais angesprochenen Punkt: Anders als das Rollenkonzept wird der Habitus in gewisser Weise als „ganzheitlich“ betrachtet, nicht nach sozialen Situationen jeweils unterschiedlich, sondern wie beschrieben differenziert nach Lebensstil. Ein einmal entwickelter Habitus „wirkt“ dauerhaft bzw. zeigen sich bestimmte Dispositionen in verschiedenen sozialen Situationen. Bourdieu beschreibt dies beispielsweise detailliert für den (Klassen-)Habitus des Kleinbürgertums und der Beamtenschaft. Letztere würden spezifische „Züge im Verhalten“ aufweisen, die einerseits ihren beruflichen Habitus prägen, aber auch abseits davon „außerhalb der bürokratischen Tätigkeit in ihren gesamten Verhaltensweisen“ wirken: „Redlichkeit, Sorgfalt, Strenge, Hang zu moralischer Empörung“. (Bourdieu 2001: 203) Ein Habitus wird in Interaktion mit sozialen Feldern konstituiert und wirkt in diesen; von örtlich bzw. zeitlich getrennten, komplett verschiedenen Habitus zu sprechen – wie dies bei der Rolle der Fall ist – macht daher keinen Sinn.

Schließlich möchte ich zum letzten von Beate Krais thematisierten Punkt zurückkehren: der körperlichen Hexit. Bourdieu versteht den Habitus – ganz anders als bei der sozialen Rolle –

auch als körperliches Konstrukt und überbrückt damit die traditionell abendländische Dualität zwischen Körper und Geist. Die Strukturen der sozialen Praxis schreiben sich eben nicht nur in Denk- und Wahrnehmungsschemata ein, sondern auch in Körperhaltungen. Letztere umfassen Gesten, Posen, den Gang oder die Mimik eines Menschen. (Fuchs-Heinritz/König 2005: 134f.) Der Habitus wird damit auch zum „Zustand des Leibes“ in Form von automatisierten, nicht hinterfragten und unbewussten körperlichen Praktiken. Bourdieu (1993) greift hier auch das Geschlechterverhältnis auf und erläutert detailliert, wie sich der körperliche Habitus von Männern und Frauen fundamental unterscheidet. (p. 129, 133, 379ff.) Dazu mehr im folgenden Kapitel.

Körperliche Dispositionen wirken auch auf mentale Strukturen zurück, in einer Art „Rückkopplung“. Pierre Bourdieu (1993) kritisiert in diesem Zusammenhang das oftmals in der Psychologie vorherrschende Verständnis vom „Bild des Leibes“. Es sei eben kein kognitives „Bild“ oder eine Vorstellung des Leibes, die das Verhältnis zwischen Körper und Geist prägen. Vielmehr werden grundlegende Schemata einverleibt, inkorporiert, sie schreiben sich in unsere Körper ein: „Der Leib glaubt, was er spielt. (...) Was der Leib gelernt hat, das besitzt man nicht wie ein wiederbetrachtbares Wissen, das ist man.“ (p. 135) Die leibliche Hexit wird so zur „Motorik“ der Handlungsschemata (ebd.: 136), auch sie ist dauerhaft und stabil. (Schwingel 1995: 58f.)

Nach dieser „Einführung“ in die grundlegenden Begriffe der Soziologie Pierre Bourdieus möchte ich nun auf sein Verständnis des Geschlechterverhältnisses zu sprechen kommen. Ich habe versucht, die Verwobenheit zwischen Feld und Habitus herauszuarbeiten, und den Umstand, wie Kapitalsorten in verschiedenen Feldern wirken. Für das Erkenntnisinteresse der vorliegenden Arbeit ist das Feld des Berufs, konkret das der Führungspositionen, von besonderem Interesse. Doch bevor ich versuche, die Bourdieuschen Begrifflichkeiten mit dem „Doing gender while doing work“-Ansatz zu verknüpfen, soll vorerst eine Prämissen dieses Ansatzes genauere Betrachtung finden: Dass nämlich im beruflichen Kontext immer auch das Geschlechterverhältnis selbst reproduziert wird. Und dieses Verhältnis möchte ich im Folgenden als ein Herrschaftsverhältnis verstehen und erläutern.

3.4 Das Geschlechterverhältnis als Herrschaftsverhältnis

Auch wenn für Bourdieu (1997) die Frage nach Klassenzugehörigkeit als fundamentalstes Prinzip sozialer Differenzierungsprozesse fungiert (p. 222f.) bzw. Klassen- und Geschlechtszugehörigkeiten nicht voneinander zu trennen sind (Bourdieu 1987: 185), so finden sich in seinem Werk, und nicht nur erst in der 1990 als Artikel publizierten „domination masculine“, wiederholt Verweise auf die Zentralität der Geschlechterdifferenz für die Ordnung der Welt. So beschreibt er die geschlechtliche Identität im „Sozialen Sinn“ als „Hauptbestandteil seiner [des Kindes, J.V.] sozialen Identität“ (Bourdieu 1993: 144), und weiter: „Man kann sich vorstellen, welches Gewicht der Gegensatz zwischen Männlichkeit und Weiblichkeit für den Aufbau des Selbstbildes und des Weltbildes hat, wenn dieser Gegensatz zur Grundlage der tiefen Teilung der Sozial- und der Symbolwelt wird.“ (p. 145)

Diese Teilung und ihre Natur als symbolische Gewalt zu beschreiben, geht es mir im Folgenden. Dabei werden ich auf Prozesse und Konzepte Rekurs nehmen, die bereits vorgestellt wurden – die doxische Erfahrung einer „natürlichen Welt“, die Entwicklung spezifischer Habitus und das Verständnis der Geschlechter als symbolische Kapitalien – und ihre Wichtigkeit für Bourdieus Verständnis einer „männlichen Herrschaft“ herausstreichen. Und es werden sich auch deutliche Parallelen zum im zweiten Kapitel diskutierten sozialkonstruktivistischen Geschlechtsbegriffs in der vorliegenden Arbeit finden; denn Bourdieu (2005) versteht Geschlecht als „naturalisierte gesellschaftliche Konstruktion“, die durch „eine lang andauernde kollektive Arbeit der Vergesellschaftung des Biologischen und der Biologisierung des Gesellschaftlichen“ immer wieder hervorgebracht wird. (p. 11) Diese Passage erinnert stark an die von West und Zimmerman unternommene „Entlarvung“ des biologischen Geschlechts (sex) als sozial konstruiert, überladen und determiniert. Doch dazu im Folgenden mehr. Ich möchte mich dabei detailliert, jedoch nicht exklusiv, dem Werk „Die männliche Herrschaft“ widmen, denn darin findet sich auf rund 200 Seiten komprimiert eine ausführliche Darlegung des relationalen Verständnisses der Geschlechter von Pierre Bourdieu.

In einem ersten Schritt möchte ich dabei auf m.E. fundamental wichtige Elemente dieses Verständnisses eingehen: auf eine naturalisierte Ordnung der Welt, die sich tief in unsere Körper einschreibt und sich in der geschlechtlichen Arbeitsteilung wiederfindet bzw. verstärkt. Anschließend soll das Konzept der symbolischen Gewalt diskutiert werden, im Sinne einer „stillen“ Gewalt, die die Täter-Opfer-Dichotomie aufhebt und auf männliche wie

weibliche Dispositionen trifft, die sie wiederum perpetuiert; in diesem Zusammenhang möchte ich auf das bereits diskutierte, symbolische Kapital zurückkommen und erörtern, wie Geschlecht auch als solches verstanden werden kann und sich so ein „vergeschlechtlichter und vergeschlechtlichender Habitus“ entwickelt.

3.4.1 Inkorporierung: Geschlechtliche Arbeitsteilung und männliche Herrschaft

In den Abhandlungen zur männlichen Herrschaft geht Bourdieu von seinen ethnologischen Studien in der Kabylei aus, einer Gesellschaft, in der das Geschlechterverhältnis *das* wesentliche Prinzip zur Ordnung und Strukturierung der Sozialwelt darstellt. Männlichkeit und Weiblichkeit als „zwei komplementäre und zugleich antagonistische Prinzipien“ (Bourdieu 1976: 35) manifestieren sich in Werthaltungen und Handlungsweisen und schreiben sich als geschlechtsspezifische Habitus tief in die Körper ein. Die Wahl der Kabylei, einer Stammesgesellschaft in Algerien, ist ein viel kritischer Aspekt der „männlichen Herrschaft“ Bourdieus. Sie erscheint ihm dennoch als passend und valide; denn einerseits stelle die Kabylei eine „pragmatische Realisation der mediterranen Tradition“ dar, andererseits würde die gesamte europäische Kultur an dieser Tradition partizipieren. (2005: 15) Man könne durch den Blick auf eine vor-moderne Gesellschaft bestimmte Prozesse und soziale Strukturen quasi „in Reinform“ beobachten, ein „von halbwissenschaftlichen Reinterpretationen relativ unberührt“ gebliebenes System. (p. 16)

An den Beginn der „männlichen Herrschaft“ stellt Bourdieu (2005) eine detaillierte Analyse, deren Hauptaussagen in ähnlicher Form bereits im Kapitel über den „Doing gender“-Ansatz diskutiert wurden: Die Naturalisierung einer gesellschaftlichen Konstruktion. Dabei geht er von einem – ebenfalls schon besprochenen und daher an dieser Stelle verkürzt dargestellten – System homologer Gegensätze aus, die als fundamentale Ordnungsprinzipien verstanden werden können: „hoch/tief, oben/unten, vorne/hinten, rechts/links, gerade/krumm (und hinterlistig), trocken/feucht, hart/weich, scharf/fade, hell/dunkel, draußen (öffentliche)/drinnen (privat)“. (p. 18) Diese sozial konstruierten Wahrnehmungs- und Einteilungsprinzipien werden universell angewandt und nicht weiter hinterfragt: Sie werden zur vor-sozialen Natur, die immer schon da gewesen ist. Die „Einordnung“ und Wahrnehmung der Geschlechter erfolgt nach diesen homologen Gegensätzen, wobei Bourdieu bestimmte Hauptfaktoren identifiziert, die – in der Gesellschaft der Kabylei – die wesentlichen Differenzierungslinien

ausmachen und dadurch den fundamentalen Gegensatz der Geschlechter perpetuieren. In einem Akt symbolischer Repräsentationsarbeit werden Männer auf die Seite „des Außerhäuslichen, des Offiziellen, des Öffentlichen, des Aufrechten, des Trockenen, des Hohen, des Diskontinuierlichen“ gestellt und die Frauen auf die des „Innerhäuslichen, des Feuchten, Niederen, Gekrümmten, des Kontinuierlichen“ (Bourdieu 2005: 57, vgl. 1993: 379f.) und die Überlegenheit des Männlichen und eine androzentristische Sicht der Welt hergestellt bzw. reproduziert. Ihre besondere Macht und Bedeutung ergibt sich aus dem Umstand, dass diese vorherrschende Weltsicht *eben keiner* Rechtfertigung bedarf: Hier kommt wieder die doxische Natur der Erfahrungen zu Tage, nämlich die völlige Übereinstimmung von Denk- und Wahrnehmungsschemata mit der alltäglichen, selbstverständlichen, „natürlichen“ Welt. (Bourdieu 1976: 325) Durch die soziale Konstruktion und „Überfrachtung“ des Biologischen werden „zwei hierarchisierte soziale Wesenheiten konstruiert“ (2005: 44). Bourdieu kritisiert in diesem Zusammenhang scharf, was auch die ProtagonistInnen des Doing gender-Ansatzes getan haben: einen Biologismus als „Schein-Legitimation“ einer sozialen Ordnung:

„Keineswegs determinieren die Notwendigkeiten der biologischen Reproduktion die symbolische Organisation der (...) ganzen natürlichen und sozialen Ordnung. Vielmehr ist es eine willkürliche Konstruktion des Biologischen und insbesondere des – männlichen und weiblichen – Körpers, seiner Gebrauchsweisen und seiner Funktionen, vor allem in der biologischen Reproduktion, die der männlichen Sicht der Teilung (...) des ganzen Kosmos ein scheinbar natürliches Fundament liefert.“ (Bourdieu 2005: 44)

Diese symbolische Reproduktionsarbeit schafft gesellschaftliche „Artefakte“, nämlich den männlichen Mann und die weibliche Frau, die zu wechselseitig exklusiven, legitimen Kategorien der Wahrnehmung und des Denkens geworden sind. Die Folge ist ein Herrschaftssystem, das auf seiner (scheinbaren) Natürlichkeit basiert, die in Wahrheit ein soziale Konstruktion darstellt. (p. 44ff.) Frauen sind in diesem hierarchischen System an unterer Stelle und werden als das „zweite, ‚untergeordnete‘ Geschlecht“ gesehen (Dölling 1991: 97).

Daraus ergeben sich zwei Fragen: Worauf gründet dieses Herrschaftssystem konkret, und wie wird es reproduziert? Die Antwort auf die erste Frage sieht Bourdieu (2005) in der „Ökonomie der *biologischen Reproduktion*“ verortet (p. 84, Hervorhebung im Original). Denn hier kommt ein Umstand zum Tragen, der das Geschlechterverhältnis besonders geeignet für eine Naturalisierung im doxischen Sinn macht: Im Gegensatz zu

Differenzierungen nach anderen Kapitalarten oder Lebensstilen ist jene nach Geschlecht „bipolar und mit einem körperlichen Bezugspunkt konstruiert“ (Engler 2008: 258). Dies erleichtert die willkürliche Naturalisierung, da sie einen scheinbar realen, biologischen Bezugspunkt hat und lediglich zwei mögliche Arten der wechselseitig exklusiven Kategorien schafft.

Bereits im Akt der Reproduktion selbst sieht Bourdieu (2005) Mechanismen am Werk, die konstitutiv sind für das Geschlechterverhältnis als Ganzes: Der Geschlechtsakt ist nach dem „Primat der Männlichkeit“ konstruiert und ist somit auch als ein Herrschaftsverhältnis zu verstehen. Es geht dabei immer auch um Unterwerfung und Beherrschung, die nach einer „Logik der Eroberung“ funktionieren. (p. 35, 38) Bourdieu im Wortlaut:

„Wenn die Sexualbeziehung als Herrschaftsverhältnis erscheint, dann deshalb, weil sie anhand des fundamentalen Einteilungsprinzips zwischen dem Männlichen, dem Aktiven, und dem Weiblichen, dem Passiven, konstruiert wird und weil dieses Prinzip den Wunsch hervorruft, ausformt, ausdrückt und lenkt, den männlichen Wunsch als Besitzwunsch, als erotisierte Herrschaft und den weiblichen Wunsch als Wunsch nach männlicher Dominanz, als erotisierte Unterordnung oder gar, im Extremfall, als erotisierte Anerkennung der Herrschaft.“ (Bourdieu 2005: 41)

Die tiefe (körperliche) Verwurzelung dieser Denkschemata sieht Bourdieu (2005) u.a. auch darin, dass Frauen sich beispielsweise zum überwiegenden Teil keine Männer wünschen, die kleiner sind als sie selbst; hier wäre die Binarität hoch/tief bzw. groß/klein und männlich/weiblich gestört. Oder darin, dass es als „normale Stellung“ (p. 36) im Geschlechtsakt gilt, wenn der Mann die obere und die Frau die untere Position einnimmt: Hier sind die Gegensatzpaare oben/unten und männlich/weiblich homogen, „natürlich“. Und auch die größte Demütigung für einen Mann, „zur Frau gemacht zu werden“, ist für Bourdieu Ausdruck der Macht der binären Herrschaftsstrukturen. Wer einmal Männer in geselliger Runde über homosexuelle Männer und deren Sexualpraktiken reden hört, der weiß nur allzu gut, wie Recht Bourdieu mit der Aussage hat, dass es einem „symbolischen Macht- und Autoritätsverzicht“, einer Erniedrigung gleichkommt, Penetration zuzulassen und das Gros der heterosexuellen Männer dies daher fundamental ablehnt bzw. ablehnen muss, um eine Position der Dominanz zu wahren. (Bourdieu 2005: 42)

Diese Vorstellungen bzw. Dispositionen der „Arbeitsteilung“ im Akt der biologischen Reproduktion überträgt Bourdieu gleichsam auf das Feld der gesellschaftlichen Arbeitsteilung. M.a.W. werden jene Schemata, die bereits im Sexualakt wirksam sind, in diesem Bereich prolongiert. Diese Form der „Übertragung“ ist nicht unproblematisch, denn obwohl Bourdieu selbst den Sexualakt bereits als sozial überfrachtet sieht, so ergibt sich, wie

Ehrenhuber ausführt, daraus nicht „automatisch“ die Fortführung derselben Prinzipien im Bereich gesellschaftlicher Arbeitsteilung bzw. die Erklärung der Entstehung eines Herrschaftsverhältnisses. (Ehrenhuber 1994: 91f.) Doch sind, und dabei ist Bourdieu konsistent in seiner Argumentation, diese fundamentalen Differenzierungsprinzipien und darauf aufbauende Handlungsweisen so stark bzw. tief im Sozialen verwurzelt, dass es nur logisch ist, dass sie den intimen Akt des Sexuellen *und* die Welt der Arbeitsteilung gleichsam durchziehen. Sie basieren auf der körperlichen Erfahrung von Individuen und „eignen“ sich daher besonders gut, als eine Art „natürliche Ordnung“ betrachtet zu werden. (Krais 1993: 214f.)

Wie wird nun die männliche Herrschaft und Dominanz, wie sie sich bereits im Sexualakt ausdrückt, in der gesellschaftlichen Arbeitsteilung „umgesetzt“? Die Antwort sieht Bourdieu (2005) in einem „Akt symbolischer Konstruktionsarbeit“ und in der „Somatisierung der Herrschaftsverhältnisse“ (p. 45). Die hierarchische Dualität unterwirft quasi sämtliche Wahrnehmungen und schafft eine Polarisierung, die die soziale Praxis durchzieht: Denn Männlichkeit und Weiblichkeit existieren nur in Relation zueinander, mit einer klaren oberen und unteren Position. Und wieder – wie bereits im Kapitel zum sozialen Feld ausgeführt – kommt Bourdieu auf das Setzen von Differenzen zurück; Mädchen wird in frühestem Alter eine Art der Fügsamkeit beigebracht, sie lernen, sich nicht zu laut, zu wild und jedenfalls mädchenhaft sanft und nachgiebig zu verhalten. Ganz im Gegensatz zu Burschen, denen ein wildes, „rohes“ und schlichtweg kindhaftes Verhalten zugestanden wird. Diese Erfahrungen prägen sich tief in die körperlichen Dispositionen ein, als ob „die Weiblichkeit in der Kunst bestünde, „sich klein zu machen“. (Bourdieu 2005: 52-54) Folglich werden Frauen ihres eigenen Körpergefühls gleichsam „enteignet“, lernen, für andere zu existieren und ein Gespür für den männlichen Blick, dem sie dauerhaft ausgesetzt sind, zu bekommen. Und auch wenn die Ausführungen Bourdieus an dieser Stelle etwas „radikal“ anmuten, so sind sie m.E. dennoch sehr treffsicher: Man denke nur an die nach wie vor vorherrschenden Bilder von Frauen in der Werbung, wo mit der Nacktheit und Verfügbarkeit weiblicher Körper gearbeitet wird.

Die symbolische Konstruktionsarbeit vollzieht sich nach Bourdieu somit im Sexualakt, in der Sozialisation sowie laufend, in Interaktionen und Repräsentationen des Männlichen und des Weiblichen. Durch die Anwendung der dualen Schemata, wie oben ausgeführt, wird die Stellung der Frau auf Seite des Schwachen, Niederen, Unwichtigen oder Gekrümmten

perpetuiert. Und auch wenn Bourdieu an dieser Stelle auf die Riten in der Kabylei zurückgreift, um seine Theorie darzulegen, so hat sie dennoch ihre Erklärungskraft auch für moderne Gesellschaften: Gesellschaften, in denen Frauen in überwiegender Zahl den Haushalt, die innere, nicht-öffentliche Sphäre des Lebens, verantworten; in denen das Berufsleben die Geschlechterhierarchie weiterführt bzw. verstärkt; in denen Frauen nach wie vor häufig von Positionen der Autorität ausgeschlossen bleiben; und in denen Arbeiten von Frauen oftmals minder bewertet werden als die von Männern – man denke nur an Professionalisierungsprozesse, in denen Arbeiten der weiblichen, innerhäuslichen Sphäre „entrissten“ werden und sodann ein höheres Ansehen genießen, das wohl auch mit der nun männlich konnotierten Tätigkeit zu tun hat. Bourdieu führt hier das Beispiel des Kochens an: Nichts Besonderes im Haushalt, und zum überwiegenden Teil in der Verantwortlichkeit der Hausfrau; auf professionalisierter Ebene genießen Köche ein hohes Ansehen – und man findet kaum Frauen in dortigen Spitzenpositionen. (Bourdieu 2005: 57; 100-107) Aber der Prozess funktioniert auch umgekehrt, ohne eine „Überfuhr“ der Arbeit in den außerhäuslichen Bereich: Man denke nur an Männer, die eine gewisse Zeit in Karenz gehen und in dieser Form Verantwortung für ihr Kind übernehmen. Ihre Tätigkeit wird als außerordentliche Leistung von der Gesellschaft honoriert, sie sind gleichsam die „Über-Väter“ von heute. Eine ähnliche soziale Wertschätzung wird Müttern nicht zuteil, im Gegenteil: Wenn sie ihr Recht auf berufliche Tätigkeit wieder wahrnehmen, sich dem ihnen „natürlich zugeschriebenen“ Bereich entziehen, haben nicht wenige mit dem Vorurteil, eine „Rabenmutter“ zu sein, zu kämpfen. All diese Mechanismen und Schemata bewegen Bourdieu (2005) dazu, von Männlichkeit als „Adel“ (p. 107) zu sprechen. Und auch hier deckt sich seine Erkenntnis – nämlich dass Tätigkeiten systematisch aufgewertet werden, wenn sie „vermännlicht“ werden – mit denen zahlreicher Studien im Bereich der Geschlechterforschung. (vgl. z.B. Pringle 1988)

Zusammenfassend lässt sich feststellen: Ein System der dualen Pole männlich – weiblich, der Differenzen und Distinktionen der Geschlechter, prägt unsere Wahrnehmung, unser Denken und Handeln. Diese wechselseitig exklusiven Kategorisierungen und die damit verbundenen Erwartungen bzw. Zwänge schreiben sich tief in unsere Körper ein – Bourdieu und Wacquant (1996) nennen dies die „Somatisierung der kulturellen Willkür“ (p. 210). Wie auch beim Begriff des Feldes ist auch hier eine Semantik des Kampfes und der Auseinandersetzung um Benennung und Anerkennung einer symbolischen Ordnung zentral. Einer Ordnung, die Frauen zwar „in ihre Schranken“ verweist, aber auch von ihnen mitgetragen wird. Mit

welchen Mitteln diese Ordnung hergestellt wird und wie sie sich konkret darstellt, möchte ich im Folgenden Abschnitt erörtern.

3.4.2 Symbolische Gewalt und geschlechtsspezifischer Habitus

Gewalt ist nach Rammert-Faber (1987) eine Erfahrung bzw. Gefahr, der sich Frauen als Kollektiv ausgesetzt sehen. Dabei geht es auch, aber nicht nur um physische oder sexuelle Gewalt. Auch die Repräsentation von Frauen in Medien (man denke an den bereits zitierten Fall der Werbung), die mangelnde Anerkennung ihrer zumeist alleinigen Doppelbelastung von Familie und Beruf oder ihre Unterrepräsentiertheit in Positionen von Autorität sind Erfahrungen von Ungleichheit, Benachteiligung und damit letztlich Gewalt. (p. 150f.)

All diese Erfahrungen kann man unter dem Begriff der „symbolischen Gewalt“ subsumieren. Was versteht Bourdieu darunter? Jedenfalls ist sie eine „sanfte Gewalt“, also nicht offensichtlich oder erzwungen. (Bourdieu 1997: 218) Beate Krais (2002) spricht von symbolischer Gewalt als „ein subtiler, euphemisierter, unsichtbarer Modus der Herrschaftsausübung, eine verdeckte Form von Gewalt“, die in direkter Interaktion zum Ausdruck kommt. Symbolische Gewalt wird nicht als solche erkannt; sie liegt im Bereich der „doxa“, also des Hinnehmens der sozialen Tatsachen als „natürlich“ und so, wie sie sind. (p. 324f.) Dies ist ein zentraler Punkt für das Verständnis des Konzepts: Symbolische Gewalt setzt das Einverständnis der Unterlegenen voraus und Dispositionen des Habitus, die empfänglich sind für diese Art der Gewalt. (Bourdieu 1990: 27f.) Dies relativiert das zuvor Festgestellte, nämlich die Herstellung von symbolischer Gewalt in Interaktion, wie von Krais beschrieben: Denn selbstverständlich sind es Akte, die Menschen in Interaktion setzen, um ein Verhältnis der Über- und Unterordnung zu perpetuieren; doch sind diese Handlungen erst zu verstehen und nachzuvollziehen, wenn man die Strukturen mit bedenkt, die Institutionen und Dynamiken der Felder, die jene Dispositionen des Habitus bewirken bzw. durch die habituellen Dispositionen reproduziert werden.

Bourdieu löst im Konzept der symbolischen Gewalt die Täter-Opfer-Dichotomie auf bzw. verortet sie auf völlig anderer Ebene. Diese Form der Gewalt baut quasi auf „Mittäterinnenschaft“. Denn:

„Die Frauen selbst wenden auf (...) die Machtverhältnisse, in denen sie gefangen sind, Denkschemata an, die das Produkt der Inkorporierung dieser Machtverhältnisse sind und die in den Gegensätzen, auf denen die symbolische Ordnung basiert, ihren Ausdruck finden. Ihre

Erkenntnisakte sind eben dadurch Akte praktischer Anerkennung, einer doxischen Übereinstimmung, eines Glaubens, der sich nicht als solchen weiß und behaupten muss und der gleichsam die symbolische Gewalt „macht“, der er unterliegt.“ (Bourdieu 2005: 63f.)

Hier wird deutlich, was bereits in den Kapitel zu Habitus und Feld ausgeführt wurde: die gesellschaftliche (Herrschafts-)Struktur schreibt sich in die Individuen ein; ihre Akte der Erkenntnis bzw. des Handelns bleiben stets in jenem Rahmen, der sie hervorbringt und ermöglicht. Die Welt wird folglich als unhinterfragt wahrgenommen, ein Auflehnen gegen die soziale Ordnung ist in diesem Verständnis nur schwer möglich. Vielmehr entwickeln Individuen einen „Sinn“ dafür, in welche Position sie gehören, was man sich „erlauben“ kann und was nicht, und vor allem einen feinen Sinn für Differenz, für Distinktion. (Bourdieu 1985: 17f.) Die Entstehung dieses sozialen Sinns für den eigenen Platz vergleicht Bourdieu (2005) mit einem Akt der Magie, der auf „unsichtbare und heimtückische Weise vonstatten geht“ und „Handlungen des Erkennens und Anerkennens der magischen Grenze zwischen den Herrschenden und den Beherrschten“ zur Folge hat. (p. 71f.) Die Dispositionen sind angepasst an die Strukturen der Herrschaft und bringen diese durch Akte des Er- bzw. Verkennens als „natürlich“ immer wieder hervor.

Die Weltansicht der herrschenden Gruppe wird inkorporiert, somatisiert; auf das Geschlechterverhältnis übertragen impliziert dies, dass das Selbstbild von Frauen bestimmt ist durch einen männlichen Blick, der zur Objektivierung von Frauen neigt. Ihr Sein ist demnach ein „Wahrgenommen-Sein“ und „Erscheinen“: Frauen werden quasi angehalten, durch Körperhaltung und äußeres Erscheinungsbild (Frisur, Schminke, Kleidung, Schuhe etc.) als „disponibel“ auf Männer zu wirken⁷. (Bourdieu 1997: 229) Ihr Körper wird zum „Körper für andere“, sie sind symbolisch vom männlichen Blick abhängig und werden „liebenswürdige, attraktive, verfügbare Objekte“ (Bourdieu 2005: 112, 117). Am Markt der symbolischen Güter werden Frauen damit zu „Tauschobjekten“ und „Zahlungsmitteln“ (Bourdieu 2005: 80). Nur zu gut belegt das Klischee – dem wie jedem Klischee sicher auch ein gewisser Wahrheitsgehalt inhärent ist – des älteren, gut situierten Mannes, der eine junge, hübsche Freundin hat und sich mit ihr „schmückt“, dieses Prinzip der Objektivierung. Doch angesprochen auf diese Beziehung, von der eben *beide etwas haben*, wird wohl keine Frau

⁷ Wer jemals den Gehkomfort von High heels genossen und die Sinnhaftigkeit hinterfragt hat, in Schuhen zu gehen, die zwar längere Beine machen, aber die eigene Gesundheit und das Wohlbefinden erheblich gefährden bzw. einschränken, der hat *am eigenen Körper* diesen Ausdruck des Sexualisierens, des Sich-disponibel-Machens erfahren. Oder wie sonst sind auch Mini-Röcke, kosmetische Chirurgie oder ein gesundheitsgefährdender Schlankheitswahn zu erklären? Wohl sicher nicht durch einen bewussten Versuch einer Steigerung der eigenen Lebensqualität durch mündige Frauen.

erläutern, dass sie sich in ihrer Rolle als symbolisches Gut unwohl fühlt oder unglücklich ist; ihre Wahrnehmung ist Produkt einer Weltsicht, die eine solche Konstellation gutheißt, weil sie dem System der binären Differenzen (Mann/Frau; alt/jung; erfahren/unerfahren; erfolgreich/nicht erfolgreich; Subjekt/Objekt; Purheit, Askese/„Ornament“ o.ä.) voll und ganz entspricht. Umgekehrt haben ältere, erfolgreiche Frauen, die einen jungen Freund haben, mit nicht wirklich viel Verständnis seitens der Gesellschaft zu rechnen; in einem persönlichen Gespräch wurden mir die Erfahrungen einer Top-Managerin im Sinne eines völligen Unverständnisses „der Leute“, das bis hin zur Unterstellung einer gewissen Perversität ging, beschrieben. Es gehöre sich einfach nicht, das passe so nicht – klar, weil eine solche Konstellation weder in die gewohnten binären Schemata passt noch dem Bild des Geschlechterverhältnisses und der dortigen Verteilung von Macht per se entspricht.

Fassen wir das bisher Gesagte zur symbolischen Herrschaft zusammen: Sie ist – wie schon beim symbolischen Kapital beschrieben – eine Form der Machtausübung, die eben nicht als solche erkannt und gleichsam *verkannt* wird. Sie drückt sich durch eine symbolische Konstruktionsarbeit aus, die beispielsweise bewirkt, dass Frauen häufig Männer ablehnen, die kleiner oder zarter sind als sie, dass das Bild von Frauen (z.B. in Medien oder durch Erziehung vermittelt) als idealerweise zart, „fügsam“ und disponibel charakterisiert werden kann oder dass ihr Körper einem „Wahrgenommen-Sein“ unterliegt, das ihn zum Objekt macht, und dessen idealen Zustand der männliche Blick determiniert. Frauen sind in diesem System stumme bzw. indirekte Mittäterinnen, denn sie haben die Strukturen der (männlichen) Herrschaft inkorporiert, handeln nach den Logiken eines dichotom sexualisierten Feldes, die nur selten bewusst hinterfragt werden können.

Die Logik der symbolischen Gewalt richtet sich nach Bourdieu (2005) aber auch gegen die Männer, die er als „gleichfalls Gefangene und auf versteckte Weise Opfer“ bezeichnet. (p. 90) Ihre „libido dominandi“ ist genauso über einen langen Prozess der Konstruktions- und Inkorporationsarbeit verankert, der Dispositionen hervorbringt, die auf die Mehrung symbolischen Kapitals, auf dem Konzept der Ehre, der Differenz, der Stärke und Männlichkeit aufbauen. Es gilt um jeden Preis, diese Männlichkeit zu bestätigen – die gleichsam nichts anderes ist als Nicht-Weiblichkeit. Die Realisation dieses Konzepts von Männlichkeit – die klare Parallelen mit Connells Theorie der hegemonialen Männlichkeit hat, vgl. Kapitel III.2.4) – sieht Bourdieu beispielsweise im Sport, in „männlichen Gewaltspielen“, in bestimmten „Männlichkeitsprüfungen“ oder in Formen wie Heer oder Polizei verortet. Der Motor hinter diesen Dispositionen ist Angst: Angst vor dem Verlust von Bewunderung, vor

der Kategorisierung als Schwächling oder gar schwul – kurz Angst vor Verweiblichung.
(Bourdieu 2005: 90-96)

Die Gesamtheit der Dispositionen von Frauen und Männern ergeben einen vergeschlechtlichten und vergeschlechtlichenden Habitus. Obwohl Bourdieu in „La domination masculine“ von zwei diametral unterschiedlichen Habitus von Frauen und Männern spricht (vgl. 2005: 57), so verwendet er nie den Ausdruck „Geschlechtshabitus“. Geschlecht ist für ihn eine „fundamentale Dimension des Habitus“ (Bourdieu 1997: 222), die jedoch nicht zu trennen ist von einem spezifischen Klassenhabitus. Es sei empirisch kaum möglich, bestimmte Dispositionen unikausal entweder dem Geschlecht oder der Klassenzugehörigkeit zuzuordnen. (ebd.: 224)

Meuser (1998) merkt in diesem Zusammenhang an, dass sich der Geschlechtshabitus in zwei Punkten ganz wesentlich vom Klassenhabitus unterscheidet und daher einer eigenen Abhandlung bedarf. Erstens sei die Geschlechterdifferenz binär codiert, es gibt nur zwei Ausprägungen und in der breiten Wahrnehmung gar nichts dazwischen. Dies hat eine Form der Polarisierung und Naturalisierung durch die scheinbare biologische Differenz zur Folge, wie sie nur in dieser Relation vorkommt. Zweitens wäre die Natur des Geschlechterverhältnisses durch ihre „spezifische Nähe in der Distanz“ ausgezeichnet, die dieses soziale Ungleichheitsverhältnis ganz wesentlich von der Differenzierung nach Klasse oder ethnischer Zugehörigkeit unterscheidet. Was ist damit gemeint? Frauen und Männer leben in denselben Vierteln, in denselben Häusern und teilen ihre intimsten Räume miteinander. Wenn man nur an die räumliche Distanz denkt, die z.B. Schwarze oder Latino-Viertel in bestimmten amerikanischen Großstädten von jenen trennt, in der eine zum überwiegenden Teil noch immer weiße Oberschicht wohnt, so wird dieses Spezifikum deutlich. Demnach ist nach Meuser die Ungleichheit, die über einen geschlechtsspezifischen Habitus hergestellt wird bzw. ihn generiert, jedenfalls von einer „herkömmlichen“ Ungleichheit im Hinblick auf Klasse oder ethnische Zugehörigkeit analytisch zu trennen. (p. 106)

Wie Hermann (2004) hervorstreicht, spricht Bourdieu selbst an anderer Stelle sehr wohl auch von einem „männlichen“ und einem „weiblichen Habitus“ und relativiert damit seine früher aufgestellte These der unbedingten Relationierung des geschlechtlichen Habitus. Männlicher und weiblicher Habitus haben demnach zwei wesentlichen Funktionen: eine „kollektive Abstimmung“ der Geschlechter aufeinander sowie die Aufrechterhaltung der „symbolischen

Ordnung der Geschlechter“. (p. 182) Beide Funktionen habe ich bereits erläutert: durch dichotome und dem Habitus inhärente Schemata, die die gesamte Welt der Wahrnehmung und des Handelns in männlich *oder* weiblich teilen, ergibt sich eine Art der „Konzertierung“ der Welt, in der Handlungen, Objekte und eben auch Personen entweder als hellblau oder hellrosa zu sehen sind; dazwischen gibt es keinen Raum für Kompromisse. In dieser Art der unbewussten Abstimmung ist aber immer auch ein Hierarchieverhältnis inhärent, eine symbolische Ordnung: Sie räumt, wie oben diskutiert, jedem Menschen seinen Platz ein, ein „Gespür dafür, was man ‚sich erlauben‘ darf und was nicht.“ (Bourdieu 1985: 18)

Wie lassen sich nun weibliche und männliche Habitus genau beschreiben? Dispositionen im weiblichen Habitus bringen Unterwerfungsbereitschaft hervor, Herabsetzung, Verneinung und Selbstverleugnung. Auch Resignation und Schweigen sind charakteristisch für den weiblichen Habitus. (Bourdieu 1997a: 187) Was auf den ersten Blick relativ radikal klingt, ergibt sich aus der Inkorporierung der Herrschaftsstrukturen; denn wie im Abschnitt über symbolische Gewalt ausgeführt, werden Frauen in einem System sozialisiert, das durch einen männlichen Blick geprägt ist, das ihnen nicht wirklich eine bewusste Wahl lässt, ob sie Teil dieses Systems sein wollen oder nicht. Um auf die schon mehrfach zitierte Metapher des Spiels zurückzukommen: Frauen sind durch eine „emotionale und solidarische Verbundenheit“ mit den Spielern gekennzeichnet; sie nehmen nur selten selbst am Spiel in den jeweiligen Feldern teil – im Gegenteil, in den Spielen um Macht sind sie häufig nur Objekte, Tauschmittel, „ohne intellektuelle und affektive Beteiligung“. (Bourdieu 1997a: 197) Bourdieu (2005) streicht in diesem Zusammenhang immer wieder den „Scharfblick der Beherrschten“ (p. 59) hervor: Frauen wissen impliziert bzw. drückt es sich in ihrem Habitus aus, dass sie an untergeordneter Stelle sind. Folglich üben sie Macht nur per „Vollmacht“ aus: Als „graue Eminenzen“ im Hintergrund nehmen sie dort Einfluss, wo er ihnen zugestanden wird: In Feldern, die weiblich konnotiert sind, innerhäuslich, irrational oder emotional determiniert. Das erklärt für Hofbauer, weshalb Frauen in genau jenen Positionen zu finden sind, für die sie sich „wie geschaffen fühlen“ (Hofbauer 2002: 183f.): In helfenden Berufen, im Bereich des Sozialsektors, in Positionen der Assistenz. Man denke nur an Krankenschwestern (und nach wie vor keine „Krankenbrüder“ bzw. ungleich weniger pflegendes, den PatientInnen bzw. den – zum überwiegenden Teil männlichen – ÄrztInnen dienendes Personal), den Sekretärinnen (ein interessanter Aspekt: der „Sekretär“ ist nur dort vertreten, wo er höheres Ansehen genießt, z.B. Staatssekretär, Klubsekretär etc.), den Putzfrauen oder Hausfrauen, zu denen es in 9 von 10 Fällen kein männliches Pendant gibt.

Die Disposition der weiblichen Unterwerfung schreibt sich in die Körper ein, zeigt sich in Gefühlen und „körperlichen Emotionen“ wie „Scham, (...) Schüchternheit, Beklemmung“ (Bourdieu 2005: 72). Diese körperliche Hexit verstärkt die Strukturen der Herrschaft, deren Produkte sie sind. Ein „freiwilliger“ Selbstausschluss aus bestimmten Positionen, oft benannt als „Berufung“ – zur Mutter oder aber in Positionen der Repräsentation und „Gefühlsarbeit“ – ist die Folge. (ebd.: 73)

Dieser „libido dominatis“ der Frauen, also der Disposition, sich männlicher Macht zu beugen bzw. diese auch anziehend zu finden, stellt Bourdieu den männlichen Habitus als durch die „libidio dominandi“ gekennzeichnet entgegen. Aufgrund der unlösbaren Relationalität zwischen Männlichkeit und Weiblichkeit definiert sich der männliche Habitus in erster Linie durch „Nicht-Weiblichkeit“. Auf zweiter Ebene erst vollzieht sich in ihm ein Anspruch an Dominanz und an einen hohen gesellschaftlichen Status. Individualitätsstreben und Konkurrenzkampf sind ebenso Ausprägungen eines männlichen Habitus. (Hermann 2004: 183f.) Der männliche Habitus orientiert sich an Idealen „hegemonialer Männlichkeiten“, die wesentlich vom Prinzip der Ehre und Anerkennung durch andere Männer geprägt sind. (Hofbauer 2002: 188f.) Meuser nimmt in diesem Zusammenhang Rekurs auf das Konzept der hegemonialen Männlichkeit, wie es Connell entwickelt hat. Da ich noch in Kapitel III.2.4 ausführlich auf diesen theoretischen Ansatz zu sprechen kommen werde, sei an dieser Stelle nur so viel gesagt: Für Meuser ist hegemoniale Männlichkeit – also die Verknüpfung von Autorität, Heterosexualität und Machtstreben mit Maskulinität als kulturelles Ideal – Kern des männlichen Habitus und gleichsam der Motor seiner Herstellung. Das dem männlichen Habitus inhärente Machtstreben kann sich in physischer Gewalt, in einem stark entwickelten Beschützerinstinkt oder in machohaften Verhaltensweisen äußern. Ein im Kern hegemonial männlicher Habitus bietet eine „habituelle Sicherheit“ im Sinne der doxa, ein Gefühl des Einklangs zwischen (Herrschafts-)Struktur und individuellem Dasein. (Meuser 1998: 118-121) Inwieweit heute in dem für die vorliegende Arbeit relevanten Feld der Führungspositionen noch von habitueller Sicherheit männlicher Hegemonie gesprochen werden kann, wird ebenfalls in Kapitel III.2.4 beleuchtet.

Männlichkeit kann nach Hofbauer (2002) in diesem Verständnis als „strategische Ressource“ nutzbar gemacht werden; wo Bedingungen herrschen, die androzentratisch geprägt sind – zum Beispiel Führungspositionen in Großunternehmen – wird Männlichkeit zum symbolischen Kapital. (p. 190)

Sobald Männlichkeit als Normalität, als eine Art Maßstab und Garant dafür steht, geachtet und respektiert zu sein, steigert sich dieser symbolische Kapitalwert. Für Frauen bedeutet dies, dass sie in den meisten Situationen ein Kapital-Defizit qua Geschlechtszugehörigkeit kompensieren müssen. Hofbauer dazu:

„Symbolische Praktiken der Maskulinisierung liegen im ‚objektiven‘ Interesse der männlichen Genusgruppe insofern, als Feminisierung in der Regel mit Abwertung einhergeht. Aus Bourdieuscher Perspektive kann man die Praxis der Differenzverstärkung auf eine Art ‚Ökonomie der Sozialwelt‘ zurückführen. Die Handelnden sind dazu gezwungen, durch Unterscheidung die Distanz zu statusniedrigeren Gruppen zu erhalten. Letztere sind bemüht, die Unterschiede durch Anpassungsleistungen zu verringern. Auf Unterscheidung oder Anpassung verzichtet nur, wer Abwertung in Kauf nimmt.“ (Hofbauer 2002: 191)

Hier spricht Hofbauer einen ganz zentralen Punkt an, der uns noch im kommenden Kapitel zu „Doing gender while doing work“ beschäftigen wird. Bestimmte Kontexte fördern die Differenzverstärkung und perpetuieren dadurch eine männliche Herrschaft im Bourdieuschen Sinn. Umgekehrt bekommt in bestimmten Situationen auch Weiblichkeit den Status eines positiven symbolischen Kapitals, wie Moi (1991) anmerkt. Es ist also jedenfalls vom Feld auszugehen und aufbauend auf den inhärenten Logiken des Feldes, um weiter zu bestimmen, welche Konnotation Weiblichkeit und Männlichkeit als Form symbolischen Kapitals zukommt. Die genauen Mechanismen möchte ich im Kontext der Analyse der Geschlechterreproduktion am Arbeitsplatz bzw. im Führungskontext (Doing gender while doing work) diskutieren. Hier soll die Zwischenerkenntnis genügen: Kapitalsorten erlangen ihre spezifische Bedeutung immer erst im Kontext des sozialen Feldes, in dem die AkteurInnen wirken. Männlichkeit ist nicht automatisch mit einem Mehr an symbolischem Kapital „quer durch alle Felder“ verbunden. Dies ist jedoch, und hier möchte ich mich Moi (1991) anschließen, in der überwiegenden Anzahl sozialer Situationen der Fall: „We may nevertheless start from the assumption that under current social conditions and in most contexts, maleness functions as positive and femaleness as negative symbolic capital.“ (p. 330)

Dem beruflichen Kontext kommt eine ganz wesentliche Ressource habitueller Sicherheit und Stabilität zu. Doch bevor ich mich der Verbindung des Habitus als Modus operandi des Doing gender (while doing work) widme und eine Zusammenführung der vorgestellten Theorieelemente versuche, möchte ich dieses Kapitel mit einem Blick auf die kritischen Stimmen auf das Werk von Pierre Bourdieu beenden. Dabei sollen sowohl solche zu Wort kommen, die seine grundsätzlichen Konzepte berühren, als auch jene AutorInnen angeführt

werden, die sich Bourdieus Konzeption des Geschlechterverhältnisses als Herrschaftsverhältnis widmen. An dieser Stelle hoffe ich, dieses Verständnis ausführlich beschrieben, die Logiken, die in diesem Feld wirken, und die Habitus der Genusgruppen in ihrer scheinbaren „Natürlichkeit“ entsprechend umfassend ausgeführt zu haben.

3.5 Kritische Stimmen

Im Folgenden sollen Erweiterung, Auseinandersetzung und Kritik an den Konzepten Pierre Bourdieus im Mittelpunkt stehen. Diese Kritik bezieht sich einerseits auf seine theoretische Position, auf sein empirisches Arbeiten und schließlich auch auf seinen spezifischen Beitrag zur Geschlechtersoziologie.

3.5.1 Kritik an Bourdieus Theorie

Der am häufigsten zu lesende Kritikpunkt betrifft Bourdieus Theorie im Kern und stellt gleichsam seine wissenschaftliche Intention in Frage, den Gegensatz zwischen Struktur und Praxis aufheben zu wollen. Wie bereits im Kapitel zum Habitus ausgeführt, geht Bourdieu von seiner Durabilität aus, seiner tendenziellen Beständigkeit und Unveränderlichkeit im historischen Zeitverlauf. Um die bereits wiederholt zitierte und von Bourdieu häufig benutzte Metapher des Spiels zu strapazieren: „Der Spieler, der die Regeln zutiefst verinnerlicht hat, tut, was er muss, zu dem Zeitpunkt, zu dem er es muss, ohne sich das, was zu tun ist, explizit als Zweck setzen zu müssen.“ (Bourdieu 1998: 168) Und an anderer Stelle:

„Der Habitus als Grundlage einer selektiven Wahrnehmung von Indizien, die eher zu seiner Bestätigung und Bekräftigung als zu seiner Verwandlung taugen, und als Matrix von Erzeugung von Reaktionen, die an alle mit den (früheren) Bedingungen seiner Erzeugung identischen und homologen objektiven Bedingungen vorangepasst sind, wird entsprechend einer wahrscheinlichen Zukunft festgelegt, die er vorwegnimmt und mit herbeiführt, weil er sie direkt aus der Gegenwart der vermuteten Welt als der einzigen herausliest, die er je erkennen kann.“ (Bourdieu 1993: 120)

Der Habitus ist ein fest verankertes System von Dispositionen – doch wie fest verankert ist er wirklich? Dieses im obigen Zitat betonte Müssen, der Zwang, der auf dem Individuum lastet und diese von zahlreichen Stimmen kritisierte Tendenz hin zum Determinismus, der dem

Habituskonzept inhärent ist, lässt die Frage aufkommen: Schafft Bourdieu sein eigens gestecktes „Ziel“, den Dualismus zwischen Subjektivismus und Objektivismus zu überbrücken? Oder ist der Habitus nichts anderes als eine neue Ausformung einer Art des Strukturfunktionalismus, wie Giegel behauptet (1989: 153)? Ich meine nein. Doch vorerst möchte ich einige Stimmen anführen, die genau dies postulieren.

Richard Jenkins (2002) zum Beispiel, der ausführt, dass es weder klar sei, was genau mit „Dispositionen“ gemeint ist, noch, wie ein bestimmter Habitus zu praktischen Handlungen wird, und dass dem Konzept eine Tendenz hin zu Determinismus und Fatalismus innewohnt:

„As a consequence, history tends to repeat itself and the status quo is perpetuated. This process of cultural and social reproduction is responsible for the apparent ‚continuity and regularity‘ of social structure. (...) Thus, the habitus is the source of ‚objective practices‘, but is itself a set of ‚subjective‘ generative principles produced by the ‚objective‘ patterns of social life. Such a model is either another version of determination in the last instance, or a sophisticated form of functionalism.“ (Jenkins 2002: 81f.)

Auch die Autorengruppe der „Friday Morning Group“ (1995) merkt an, dass der Theorie des sozialen Raumes von Bourdieu ein gewisser Determinismus innewohnt, in dem Akteure *eben keine* freien Akteure mehr sind. Innovative Handlungsakte von Individuen würden durch „all-encompassing structures“ unmöglich gemacht und das Absprechen dieser Autonomie des Einzelnen in einer Form des Reduktionismus enden. (p. 206) Kollektive Aktionen *gegen* eine herrschende Ordnung und damit historischer Wandel seien folglich in der Theorie Bourdieus nicht wirklich vorgesehen. (p. 213) Ähnliches stellt Lois McNai (2004) fest, die die Konzepte von Habitus und Feld als ebenfalls deterministisch sieht, „as they deny the possibility of radical change“. (p. 180)

Die – ohne Zweifel vorhandene – Tendenz Bourdieus, der Struktur mehr Gewicht zu verleihen als dem Individuum, kritisiert Lovell (2000) als „oversocialized concept of the individual“. (p. 23) Doch ist diese Kritik wirklich berechtigt? Wie sieht es mit Freiheit und Veränderbarkeit des Habitus aus? Hierzu möchte ich noch einmal Bourdieu im Original zu Wort kommen lassen, denn es finden sich sehr wohl zahlreiche Stellen, in denen er auf den individuellen Freiheits-Spielraum des Einzelnen zu sprechen kommt. So beschreibt er (1993) die „Erfinderkunst“, die dem Habitus innewohnt, seine „Spontanität“, die „unendlich viele und (...) relativ unvorhersehbare Praktiken von dennoch begrenzter Verschiedenartigkeit“ hervorbringt. (p. 104f.). Oder in den „Feinen Unterschieden“:

„Dass die wirklichen Gegebenheiten nachdrücklich formuliert werden [es also zu einem bewussten Reflexionsprozess kommt, J.V.], setzt voraus und schafft zugleich die Aufhebung des unreflektierten Einverständnisses mit diesen Gegebenheiten, und diese Aufhebung kann bewirken, dass die Erkenntnis der möglichen sozialen Beziehungen sich löst von deren Anerkennung, der amor fati umschlagen kann in odium fati.“ (Bourdieu 1987: 378)

Der „amor fati“, also die Liebe zum eigenen Schicksal und das „unreflektierte Einverständnis mit diesen Gegebenheiten“ (Bourdieu 1987: 278), kann also sehr wohl auf die Ebene der Reflexion gehoben werden. Dies passiert nicht oft und insbesondere in Krisenzeiten. Bourdieu (1988) nennt diese Situation den „Hysterisis-Effekt“ (p. 251f.), der dann auftritt, wenn die Handlungen eines Individuums in Widerspruch mit den Bedingungen ihrer Aneignung, als mit bestimmten gesellschaftlichen Strukturen und Feldern, stehen. Diese können mit Hofbauer (2002) sodann „als Motor von Veränderung und Wandel“ fungieren – denn gerade in modernen Gesellschaften kann nicht mehr davon ausgegangen werden, dass die Inkorporierung von Strukturen bruchlos, unwidersprüchlich und quasi-automatisch vonstatten geht. (p. 216) Womit wir bei einem zweiten Kritikpunkt angelangt wären. Hier möchte ich zusammenfassend feststellen: Ja, tendenziell erachtet Bourdieu soziale Strukturen als sehr mächtig, die den Handlungsspielraum des einzelnen mit unter erheblich begrenzen. Doch der Umkehrschluss, es gäbe keinen Raum für individuelle Freiheit, ist m.E. falsch. Dies belegen zahlreiche Ausführungen Bourdieus selbst sowie empirische Studien zu Formbarkeit und Anpassung des Habitus. (vgl. Hofbauer 2002: 216ff.) Der Habitus ist veränderbar, muss jedoch deswegen schon immer in Zusammenhang mit den spezifischen Feldpraktiken gedacht werden. Mit Schwingel (1995) lässt sich abschließend feststellen: „Die typologisch unterschiedlichen Relationen von Habitusformen und Feldstrukturen können die Fälle von Kontinuität und Regelmäßigkeit theoretisch ebenso gut erklären wie die Möglichkeit von Transformationen und gar von Revolutionen.“ (p. 75)

Ein zweiter Kritikpunkt betrifft Bourdieus Feststellung, der Habitus sei primär determiniert von (einer stabilen) Klassenlage und (dem klassenintern einheitlichen) Lebensstil. In seiner allgemeinen Kritik zur Bildungssoziologie Bourdieus fragt Grenfell (2007) in diesem Zusammenhang, inwieweit die Bourdieuschen Konzepte, die zu einem großen Teil bereits in den 1960er und 70er-Jahren entstanden sind bzw. auf jene Untersuchungen Rekurs nehmen, im 21. Jahrhundert noch zeitgemäß sind. (p. 229) In eine ähnliche Kerbe schlägt Lisa Adkins (2004), die auf die (post-)modernen Tendenzen der Individualisierung, Fragmentierung und Ausdifferenzierung verschiedener Lebensstile hinweist. Diese Entwicklung hätte zur Folge, dass habituelle Sicherheit durch Umbrüche im Lebensverlauf, Diskontinuitäten und

widersprüchliche Erfahrungen, die allesamt *gerade nicht* auf einen homogen und „unproblematisch einfach“ strukturierten Habitus hindeuten, peu-à-peu verloren geht. (p. 192) Auch Hradil (1989) merkt in seiner „empirischen Kritik“ an Bourdieuschen Konzepten an, dass „die Existenz von sehr viel mehr als nur von klassen(fraktions)spezifischen Habitusformen in Rechnung zu stellen“ ist. Eine „Homogenität der Erfahrungswelt“ zu unterstellen, die klassenspezifisch einheitliche Habitus hervorbringt, würde einer modernen, komplexen und ausdifferenzierten Gesellschaft nicht genügen. (p. 125). In empirischen Befunden zur Lebensweise der unteren und mittleren Mittelschicht stellt er fest, dass von keinerlei einheitlichen „habitusprägenden“ Erfahrungen oder Einstellungen gesprochen werden kann. Seine Schlussfolgerung: Lebensstile differenzieren sich immer mehr, und es ist durchaus möglich, in einem Feld bestimmte Dispositionen zu verkörpern, die der unteren Mittelschicht „entsprechen“ (z.B. den Hang zu fettem Essen und großen Portionen, wie dies Bourdieu oft zitiert), und in anderen Feldern einen aufstiegsorientierten Habitus, der sich an einem elitären Idealbild misst (z.B. durch regelmäßiges Golfspielen). Anstatt von Klassen spricht Hradil von neuen Trennlinien, die über Lebensstil und Einstellung entscheiden, wie z.B. Freizeitaktivitäten, Arbeitsplatzsituation, Alter, Nutzung von Technologie, biographische Phasen oder Werteinstellungen (materialistisch vs. postmaterialistisch). Berufliche oder auch geschlechtliche Habitusformen seien daher mindesten so „greifbar“ wie die Differenzierung von Habitus nach Lebensstilen und besäßen folglich ein hohes analytisches Potenzial. (Hradil 1989: 126-129)

Und auch einen letzten Punkt spricht Hradil (1989) an, der mir an dieser Stelle relevant erscheint. Wie schon bei der Diskussion der Bourdieuschen Konzepte erwähnt, herrscht in seiner Diktion eine Tendenz vor, soziale Felder in einer Diktion des Kampfes zu beschreiben. Es geht um Distinktion, Dominanz der herrschenden Gruppe(n) und der Vorherrschaft ihres Lebensstils, der mittels symbolischer Macht hergestellt wird. Bourdieu unterstellt dabei, dass der Lauf der Dinge sich nicht nur tendenziell wiederholt, sondern auch stets zugunsten der Mächtigen und auf Kosten der Schwächeren vonstatten geht. Hier setzt Hradil mit einem weiteren empirie-basierten Kritikpunkt an, der der modernen Gesellschaft inhärent ist. So zitiert er Studien, die deutlich machen, dass auch die „herrschende Klasse“ sich mit bestimmten Entwicklungen konfrontiert sieht, die sich klar *zu deren Ungunsten* auswirken. Als Beispiele nennt er eine hohe Arbeitslosenquote bei AkademikerInnen sowie deren ungleich höheres Arbeitsplatzrisiko, als dies bei ArbeiterInnen der Fall ist. (p. 120f.) Sein Fazit: Klassenübergreifende Phänomene wirken sich nicht immer gleich auf jedermann bzw.

jederfaul aus, werden jedoch immer mehr und können daher nicht mehr auf einheitliche Lebensstile zurückgeführt werden. Kurzum: „Zugunsten eines Systems der Reproduktion von Klassen vernachlässigt Bourdieu die relative Autonomie von Akteuren und deren vielfältige Einbindung in andere als klassenspezifische Handlungsbedingungen.“ (Hradil 1989: 134)

R.W. Connell (1983), auf den wir später noch ausführlicher zu sprechen kommen werden, kritisiert die Klassenkonzeption von Bourdieu als „just there“, also nicht theoriegeleitet und „taken for granted“. Dynamik oder Prozesshaftigkeit würde dem Modell völlig fehlen, genauso wie die Möglichkeit historischen Wandels. (Connell 1983 in Jenkins 2002: 117)

Wie ist diese Kritik nun zu bewerten? Aus meiner Sicht muss man ihr eine gewisse Gültigkeit und Richtigkeit zugestehen. Die Theorie des klassenspezifischen Habitus entstammt in der Tat den 1960er-Jahren und hat zu dieser Zeit ohne Zweifel ihre Gültigkeit und Berechtigung besessen. Dennoch möchte ich es an dieser Stelle mit Grenfell und anderen halten: Die „radikalierte“ Stimmung unter den linken Intellektuellen ist einer postmodernen Gesinnung (und Realität) gewichen, die eine Anpassung des Habitus- und Feldkonzepts notwendig macht. Wie Hradil ausführt, sind es heute andere Facetten des sozialen Lebens und Phänomene, die quasi als „Determinanten“ spezifischer Habitusformen gelten sollten. Dazu möchte ich insbesondere auch die Geschlechtszugehörigkeit zählen und folglich die Bourdieuschen Ideen und Konstrukte auf diesen Forschungsbereich „anwenden“ bzw. ausweiten. Doch dazu mehr in Kapitel 3.6.

Ein drittes „Bündel“ an kritischen Stimmen befasst sich mit dem Vorwurf, Bourdieus Konzepte würden einer entsprechenden Sozialisationstheorie entbehren. Vor allem der Sozialpsychologe Bernard Lahire, den Johanna Hofmann in ihrer Habilitation ausführlich zitiert, ist in diesem Zusammenhang ein prominenter Kritiker. Ich möchte im Folgenden kurz seine Hauptaussagen wiedergeben. Lahire geht von der – m.E. richtigen – Feststellung aus, dass Bourdieu zwar in extenso bestimmte gesellschaftliche Zwänge und Strukturen beschreibt sowie ihre „Widerspiegelung“ in Dispositionen und individuellen Handlungsmustern. Doch bleibt dabei der so wichtige „Zwischenschritt“ der Aneignung und Umformung, kurzum: dieser Transformationsprozess zwischen Struktur und Akteur, unterbelichtet:

„Es gibt keinen Hinweis auf die Form, in der man sie [eben diese „Transmission“ der Dispositionen, J.V.] rekonstruieren könnte, noch auf die Weise, in der sie wirken. (...) Können diese Dispositionen langsam verblassen, sogar völlig verschwinden, aufgrund eines Mangels an Aktualisierung (...)? Können sie etwa durch eine systematische Arbeit der Gegensozialisation zerstört werden (...)?“ (Lahire 1999 in Hofbauer 2002: 158f., Übersetzung der Autorin)

Dieser Kritikpunkt ist aus sozialpsychologischer Sicht berechtigt. Es finden sich in der Tat keine Ausführungen im umfangreichen Œuvre Bourdieus, die Aufschluss über die Details des Inkorporationsprozesses geben. Auch die Frage nach der angesprochenen „Gegensozialisation“ bleibt im Wesentlichen unbeantwortet. Es sei höchst problematisch und schwierig, die Natur von Dispositionen zu erfassen, wenn deren Genese im Dunkeln bleibt. (Hofmann 2002: 160) So berechtigt Lahires Kritik aus Sicht der Sozialpsychologie ist: Ich glaube dennoch nicht, dass sie als „fundamental treffsicher“ zu bezeichnen ist. Denn die Intention Bourdieus war es nie, ein sozial- oder anders geartetes *psychologisches* Modell der Sozialisierung zu erstellen. Vielmehr geht es ihm – wie ganz zu Beginn erwähnt – um die Überwindung des Gegensatzes zwischen Struktur und Akteur, zwischen Objektivismus und Subjektivismus. Mit Schwingel lässt sich also feststellen, dass das Erkenntnisinteresse von Pierre Bourdieu schlichtweg auf „makroskopischen Phänomenen gesellschaftlicher Reproduktion“ liegt, wohl eingedenk des wesentlichen Beitrags und der zentralen Rolle, die individuelles Handeln dabei spielt. Die mikroskopischen Erfahrungswelten und psychologischen Abläufe der Individuen liegen dabei außerhalb seines Erkenntnisinteresses. Letzteres setzt erst wieder bei beobachtbaren Handlungen an, nicht schon bei innerpsychischen Mechanismen. (Schwingel 1995: 66f.) Und dies hat aus meiner Sicht eine (soziologische) Berechtigung. Interessanterweise hat Bourdieu dennoch in einem Interview zugestanden, er hätte eine umfassende Sozialisationstheorie gerne realisiert, doch hat er dieses Vorhaben nie in die Tat umsetzen können. (vgl. Bourdieu 1985a: 377)

Eine letzte Richtung der theoretischen Kritik am Werk Bourdieus ergibt sich quasi aus dem Letztgenannten und betrifft den gewissermaßen „metaphorischen“ Gebrauch einer Reihe seiner Konzepte sowie deren zirkelhafte Definition. So merkt zum Beispiel die Friday Morning Group (1995) an: „Capital is something that is struggled for – what is capital? Capital is that which people value and (therefore) struggle for. What is strategy and struggle about? It is the activity that people engage in, in order to gain the necessary volumes of capital to achieve their aims.“ (p. 215) Diese Tendenz “theoretischer Zirkel” sei sehr häufig in Bourdieus Werk zu finden, würde untermauert durch Beispiele aus dem Alltagsleben zwar sehr glaubhaft wirken, jedoch dennoch nicht einem gewissen Anspruch an die Logik der Argumentation entsprechen. (ebd.) Auch Richard Jenkins (2002), einer der schärfsten Kritiker Bourdieus, stellt die Frage nach der internen Logik, Klarheit und genauen Definition seiner Konzepte:

„(...) there is a problem either of ontology or definition (or both) with respect to fields. Do they exist in the social consciousness of those actors who inhabit the social space in question, or are they simply analytical constructs? It is not wholly clear. If the latter, how are they to be delineated or defined? (...) what he does not tell us (...) is how the existence of a field is to be determined or how fields are to be identified. (Jenkins 2002: 88)

Dasselbe gelte für Bourdieus Verständnis von Institutionen. Diese würden als „just there“ angesehen, als selbstverständlich und ohne theoretische Fundierung, quasi als eine „black box“. Außerdem sei das Verhältnis zwischen Feld und Habitus „far from clear“. Wie genau konzeptualisiert Bourdieu diese Relation, wie werden Dispositionen, die aus dem Feld „entstehen“, in Dispositionen des Habitus umgewandelt? (Jenkins 2002: 89f.) Auch das Habituskonzept selbst sei im Kern undurchsichtig: „We still do not know what the habitus is or how it works to generate practice (...).“ (p. 93) All jene Fragen bedürften weiterer Klärung und theoretischer Ausarbeitung.

Dieser Feststellung schließen sich auch Fuchs-Heinritz und König (2005) an: Das Werk Bourdieus hätte ohne Zweifel bestimmte „Lücken“, die ganz wesentlich die Ausformulierung und Fundierung seiner Grundkonzepte betreffen würden. Die Grenzen habitusleitenden Handelns müssten aufgezeigt und die Option eines rational-bewussten Handelns integriert werden. Außerdem sprechen die AutorInnen einen weiteren wichtigen Punkt an: Die oft sehr heterogene Bestimmung bestimmter Begrifflichkeiten von Bourdieu. (p. 313-316) Es finden sich in der Tat unzählige Definitionen von Habitus oder Feld im umfassenden Werk Bourdieus, die er selbst damit rechtfertigt, dass sie dem generellen Problem der Soziologie inhärent wären: Diese hätte eben den problematischen Anspruch, „exakte Wissenschaft von einer nicht exakten, einer unscharfen, einer verschwommenen Realität“ sein zu wollen. (Bourdieu/Wacquant 1996 in Fuchs-Heinritz/König 2005: 315)

Die Kritik an der Bourdieuschen Terminologie ist m.E. nur zum Teil berechtigt und hat sicher mit der „Ausnahmestellung“ des Ethnologen, Anthropologen und Soziologen Bourdieu zu tun. Sein Werk ist enorm, und seine Herangehensweise an theoretische wie methodische Problematiken (die er stets als *eine* begriffen hat) unorthodox. Bourdieu selbst hat einmal in einer gemeinsamen Publikation mit Loic Wacquant (1996) festgestellt, dass diese Werksfülle wohl auch ihren Grund in den Anschuldigungen unterschiedlicher Definitionen von Konzepten hat: „Ich habe mich schon so oft zu Bedeutung und Funktion des Habitusbegriffs geäußert, dass ich jetzt zögere, noch einmal auf ihn einzugehen, denn mir ist bewusst, dass ich mich beim Vereinfachen eigentlich nur wiederholen kann, ohne damit unbedingt verständlicher zu werden“ (p. 133).

Sicher, eine punktgenaue Operationalisierung bis in letzte Detail ist beispielsweise dem Habituskonzept fremd. Und es wäre in der Tat bereichernd, hätte Bourdieu in dieser Hinsicht noch etwas „nachgeliefert“. Dennoch meine ich, seine Gedanken sind jedenfalls schlüssig und besitzen eine hohe Erklärungskraft für Phänomene des sozialen Zusammenlebens – auch wenn nicht alles bis in letzte Detail von Bourdieu selbst ausformuliert wurde. Doch darin liegt m.E. auch eine Chance zur konstruktiven Weiterentwicklung und Anschlussfähigkeit seines Werks.

3.5.2 Kritik des methodischen Vorgehens

Das bisher Formulierte bezieht sich im Wesentlichen auf die Theoriefindung Bourdieus. Einige AutorInnen stellen die methodische Vorgehensweise Bourdieus in den Mittelpunkt ihrer Kritik. So meint Hans-Joachim Giegel (1989), dass „es für das methodische Vorgehen, dem Bourdieu folgt, geradezu konstitutiv ist, die Deutung des Materials von vorangehenden theoretischen Überlegungen abhängig zu machen.“ (p. 155) Anstatt eine „extensive Auslegung des Materials vorzunehmen“, würde Bourdieu die Ergebnisse stets nur im Rahmen dessen beleuchten, was er zuvor auf theoretischer Ebene formuliert bzw. postuliert hätte. (ebd.) Nach Giegel hätte dies zur Folge, dass die theoretischen Positionen verfestigt werden, ohne dem Material quasi „die Möglichkeit zu geben“, theoretische Positionen zu widerlegen oder zu ergänzen. (p.156)

Anne Witz (2004) wirft Bourdieu methodische Mängel aus einer anderen Perspektive vor: In vielen Arbeiten, nicht zuletzt in der für die vorliegende Arbeit besonders relevanten zur männlichen Herrschaft, analysiert Bourdieu Daten bzw. kommt auf empirische Ergebnisse zurück, die in den 60er-Jahren in Algerien gewonnen wurden. Es stellt sich für Witz die Frage, inwieweit diese Daten überhaupt noch gültig sind. Außerdem würde Bourdieus Methode eine in gewisser Weise widersprüchliche, fast „eklektizistische“ Natur haben: „It is the constant slippage between backwards and forwards between anthropological and sociological registers that produces a contradictory work (...)\". (p. 214) Vor allem die „Übertragung“ der Erkenntnisse, die aus der Untersuchung einer Stammesgesellschaft in der Kabylei gewonnen wurden, auf die modernen Gegebenheiten unserer Gesellschaft ist nach Witz nicht haltbar. (ebd.)

Einen Aspekt auf ganz anderer Ebene thematisiert Jenkins (1992) in einer früheren Publikation: den allgemeinen Stil, in dem Bourdieu seine Texte und Bücher verfasst. Dieser sei kompliziert, verschachtelt und würde es dem Leser bzw. der Leserin sehr schwer machen, ihm zu folgen. Sein Resümee: „He does not have to write in this fashion to say what he has to say.“ (p. 10) Auch die AutorInnengruppe der Friday Morning Group (1995) geht in diese Richtung und kritisiert, dass die Sprache gerade dem *widerspricht*, was Bourdieu sehr oft kritisiert: den Intellektualismus einer herrschenden, akademischen Elite:

„(...) some paragraphs of his work, when taken out of context, are by themselves almost indecipherable even to the experienced reader of social theory, let alone the beginning student or the intelligent layperson. One enduring difficulty is with the very complex sentence structure, frequently mediated by up to six or eight relative clauses, as if all the subtleties and nuances must be put together in one sentence. Coupled with the frequently elliptical structure of the argument, these stylistic difficulties are often considerable. (...) even the most sympathetic observer cannot overcome the feeling that some of this complexity is directed at protecting the writer's intellectual field rather than directed towards an explanation of the social field itself.“ (The Friday Morning Group 1995: 219)

Der Vorwurf der stilistischen Schwierigkeit bzw. einer methodisch problematischen Vorgehensweise ist aus meiner Sicht wiederum nur teilweise berechtigt. Sicher, die Daten aus der Kabylei sind ein gutes halbes Jahrhundert alt, und es ist in der Tat fraglich, welche Parallelen man daraus auf die moderne Gesellschaft ziehen kann. Dennoch pocht Bourdieu wiederholt darauf, und ich meine zu Recht, dass es gar nicht um die „Deckungsgleichheit“ bestimmter gesellschaftlicher Strukturen geht, sondern darum, fundamental verankerte Mechanismen und Prozesse menschlichen Handelns – in eben dieser *Dauer* – zu untersuchen. Und zahlreiche dieser Mechanismen – auch und gerade im Bereich der männlichen Herrschaft – sind nach wie vor vorhanden, wenn auch in veränderter, subtilerer Form. Der Vorwurf der eingeschränkten Sicht auf empirisch gewonnenes Material ist für mich schwer zu verifizieren – denn niemand wird jemals genau wissen, was Bourdieu *eben nicht* publiziert oder „unterschlagen“ hat. Ich sehe diesen Vorwurf vielmehr in einer Reihe mit der Determinismus-Kritik: Bourdieu interessieren dauerhafte Dispositionen und ihre Wirkung im individuellen Habitus. Selbstverständlich richtet er auch sein empirisches Forschungsinteresse dieser Phänomene einer „longue durée“. Immer kann man dies kritisieren oder als mangelhaft bezeichnen, ich denke dennoch nicht, dass es hier „stichhaltige Beweise“ gegen den Autor geben kann. Zum Schluss die Sprache: Ja, sie ist tendenziell komplex, und es erfordert eine (kurze) Dauer des Einlesens, um sich mit Denken und Ausdrucksweise des Autors vertraut zu machen. Persönlich habe ich jedoch niemals das Gefühl gehabt, Bourdieu drückt sich

„absichtlich schwer“ oder viel zu kompliziert aus – weder im Französischen noch in der deutschen oder englischen Übersetzung. Aber dies ist gewiss „Geschmackssache“, und ohne Zweifel gibt es AutorInnen, die einen zugänglicheren, einfacheren Stil gewählt haben.

3.5.3 Feministische Kritik

Abschließend möchte ich in diesem Kapitel noch auf die feministische Kritik am Werk Bourdieus eingehen. Ein erster wichtiger Punkt wurde bereits oben angesprochen, wird aber auch häufig unter Bezugnahme auf Bourdieus Konzeption des Geschlechterverhältnisses genannt: Seine Auffassung einer doxischen Ordnung der Geschlechter räumt keinen Platz für Veränderung ein. Viele AutorInnen stellen daher die Frage, ob eine solch statische Konzeption des Geschlechterverhältnisses noch zeitgemäß ist – in Anbetracht laufender Brüche und kontinuierlichem Wandel auch in diesem Verhältnis. Der Vorwurf des Determinismus bzw. der mangelnden Behandlung der Möglichkeit sozialen Wandelns wird als auch hier laut. (Adkins 2004: 206f.) Eine damit verknüpfte Frage stellt Anne Witz (2004): Ist es in der Tat gerechtfertigt, die – ohne Zweifel fundamentalen und gesellschaftsordnenden – Gender relations, wie sie in der Kabylei der 1960er-Jahre vorherrschen, auf moderne Gesellschaften zu übertragen? Bestärkt eine solche von binären Differenzen geprägte Sicht nicht das System einer „männlichen Herrschaft?“ Unterschlägt Bourdieu nicht ganz wesentliche Faktoren, wie z.B. die Differenzen zwischen Frauen und die Möglichkeit, einem anders als durch männliche Machtposition charakterisierten Geschlechterverhältnis? Witz (2004) kommt zum Schluss, dass sein eingeschränkter Blick „traces and fragments of Bourdieu's own androcentrism“ aufzeige. (p. 212f.) Die Antwort auf diesen Vorwurf lautet ähnlich, wie dies bereits oben schon beschrieben wurde: Ja, Bourdieus Interesse liegt in der Konstanz der Geschlechterrelationen und damit einhergehenden Prozessen deren Reproduktion. Wie Krais aber hervorhebt, bedeutet dies nicht, dass Bourdieu die Möglichkeit zum Wandel dieses Verhältnisses ausschließt. Bourdieu gibt – und auch dies habe ich bereits oben versucht darzulegen – eine dem Habitus inhärente Flexibilität, Dynamik und Veränderungsfähigkeit zu, ihm sind bestimmte „Sprengsätze“ inhärent, die zum Umbruch der herrschenden (Geschlechter-)Ordnung führen können. (Krais 1993: 220) Und auch wenn Bourdieu keine unmittelbaren, „greifbaren“ oder kurzfristigen politischen Forderungen oder

„Lösungsvorschläge“ zur Aufhebung der männlichen Herrschaft macht⁸, so gibt ihm Moi (1991) Recht in diesem Ansatz: Die doxische Geschlechterordnung könne nur durch manifeste Krisen offengelegt und damit verändert werden. Diese Krisen bewirken eine Transformation der bislang dominanten, weil legitimen Position und weisen somit ein System, in dem Männlichkeit als „Adel“ und symbolisches Kapital gilt, in seine Grenzen:

„When the everyday order is challenged by an insurgent group, hitherto unspoken or private experience suddenly finds itself expressed in public, with dramatic consequences. (...) This account of the way in which previously dominated experience is legitimated and constituted qua experience in the very act of given public utterance, strikes me as particularly useful theorization of feminist practice with its emphasis on constructing a language expressing women's experiences.“ (Moi 1991: 323)

Moi (1991) zieht hier also Parallelen zwischen den Intentionen feministischer Forschung und der Soziologie Bourdieus. Beiden müsse es um die Aufdeckung verborgener Konstanten, der Nennung und „Enthüllung“ dessen gehen, was als symbolisches Kapital oder symbolische Gewalt eine Kraft durch Verkennung und Anerkennung gewinnt: „(...) symbolic violence may be unmasked and recognized for what it is. In the very moment it is recognized, however, it can no longer function as *symbolic* violence.“ (p. 319, Hervorhebung im Original)

Witz (2004) führt einen weiteren Kritikpunkt an, der für zahlreiche feministische Kritikerinnen am Werk Bourdieus schwer wiegt: Durch seine Ausführungen zum „Beitrag“, den Frauen in der unbewussten Unterstützung und Akzeptanz der männlichen Herrschaft liefern, würde ihnen quasi die Verantwortung für die eigene Unterdrückung „zugeschoben“. Außerdem sei sein Beitrag zum Geschlechterverhältnis von einer impliziten Überheblichkeit gekennzeichnet; so gehe Bourdieu davon aus, dass er diesen Forschungsgegenstand wesentlich umfangreicher und „wahrhaftiger“ beschreiben kann, als dies feministische Autorinnen vor ihm getan haben. Auch sein fehlendes Zitieren namhafter TheoretikerInnen aus diesem Bereich würde diese Tendenz belegen. Da Witz ihre Kritik sehr zugespitzt,

⁸ Tatsächlich kann laut Bourdieu eine „Revolution der symbolischen Ordnung“ nur durch eine langfristige „Enthistorisierungsarbeit“ vollzogen werden. (Bourdieu 2005: 144f.) Es gelte in diesem Zusammenhang, Selbstverständlichkeiten in Frage zu stellen, ein „Bemühen um die Wahrheit“ und um „Entschleierung“ an den Tag zu legen, die sich tendenziell als sehr schwierig darstellt. Denn Enthistorisierungsarbeit bringt Widerstand der herrschenden Gruppe(n) mit sich, sie wird häufig als „abnormal“ und Denunzierung hingestellt. (Bourdieu 1997a: 213f.) Die wesentlichen Instanzen, die zu einer Veränderung beitragen können, sieht Bourdieu in Familie, Kirche und Schule. Hier müssen traditionelle Bilder verworfen werden, die Dualität männlich-weiblich mit ihren Implikationen der Hierarchiebildung unterlaufen werden. Abstände müssen verringert, binäre Wahrnehmungsschemata als das entlarvt werden, was sie sind: soziale Konstrukte. Nach Bourdieu ist hier noch ein weiter Weg zu gehen, und es kann von einem „tendenziellen Pessimismus“ gesprochen werden, den Bourdieu im Bezug auf (v.a. kurzfristige) Veränderbarkeit des Geschlechterverhältnisses als Herrschaftsverhältnis sieht. (vgl. Bourdieu 2005: 154-166)

explizit und in gewisser Weise „hart“ formuliert, möchte ich auch sie an dieser Stelle im Wortlaut zitieren:

„Bourdieu also seems to think that he has made a better job of engaging with the problem of masculine domination than feminists have. (...) The relationship of ‚sympathetic externality‘ to his subject matter that Bourdieu arrogates to himself grants him precisely the kind of appropriately reflexive engagement that somehow eludes feminists, who eschew ‚the real‘ and instead produce idealized representations of the oppressed. (...) This discussion is characteristically self-serving, as Bourdieu is pre-emptively striking back at feminist criticism of his analysis of symbolic violence with its compliant, slumbering women for blaming the victim by shifting the burden of responsibility of women’s oppression from men to women themselves (...).“ (Witz 2004: 216)

Auch diese Kritik halte ich im Kern für überzogen. Denn obwohl Bourdieu Frauen eine Disposition zur Unterwerfung und damit einen Beitrag zur Erhaltung des Status quo zuschreibt, so schließt er ganz und gar nicht aus, dass auch das Gegenteil, eine Art „Revolution der symbolischen Ordnung“ passieren kann. Mit Hofbauer (2002) möchte ich feststellen, dass Gesten der Dominanz nicht automatisch auf Zustimmung treffen müssen. Die libido dominandi eines Mannes kann scheitern, und tut es auch in zahlreichen Kontexten. (p. 201f.)

Hofbauer (2002) führt anschließend einen weiteren Diskussionspunkt an: Wann wird Geschlecht im Habitus zu einer relevanten Disposition, und wann treten andere Faktoren in den Vordergrund? Auch hier gibt Bourdieu keine eindeutigen Antworten. Hofbauer nimmt in diesem Zusammenhang Rekurs auf den bereits oben zitierten Beitrag von Toril Moi (1991). Moi geht von Bourdieus Klassendefinition aus, die – wie oben angeführt – eine sehr breite ist: „Bourdieu’s concept of class is so indistinct as to be applicable to any social group whose members share a certain number of material and social conditions and thus also develop a common habitus.“ (p. 324) Wie ist also mit dem Problem umzugehen, dass Bourdieu (1997) zwar Geschlecht als „fundamentale Dimension des Habitus“ sieht (p. 222) und die männliche Herrschaft wohl als ganz allgemeines, fast prototypisches Modell symbolischer Herrschaft bezeichnet (p. 219), aber nicht wirklich erklärt, wie Geschlecht mit anderen wesentlichen Faktoren (Klasse, ethnische Zugehörigkeit etc.) interagiert und in manchen Fällen auch in den Hintergrund treten kann? Aus Sicht Mois ist diese Unschärfe durchaus problematisch. Sie plädiert dafür, Geschlecht als „combinatory social category“ zu fassen (Moi 1991: 329, Hervorhebung im Original). Ähnlich wie das Konzept der Klasse muss Geschlecht als eine Art „Querschnittsmaterie“ erachtet werden, die im gesamten sozialen Raum relevante

Implikationen und bestimmte Dispositionen im Habitus verursacht. Folglich gibt es für sie keine Felder, in denen Geschlecht *nicht* als eine Art von symbolischem Kapital aktiviert werden kann (vgl. hierzu die diskutierte These von West und Zimmerman und ihren Sukkus: „*Doing gender is unavoidable*“):

„(...) gender is always a socially *variable* entity, one which carries different amounts of symbolic capital in different contexts. Insofar as gender never appears in a ‚pure‘ field of its own, there is no such thing as pure ‚gender capital‘. The capital at stake is always the symbolic capital relevant for the specific field under examination. We may nevertheless start from the assumption that under current social conditions and in most contexts maleness functions as positive and femaleness as negative symbolic capital.“ (Moi 1991: 330)

Ich möchte mich der „Auslegung“ von Bourdieu durch Moi sowie der Ansicht, dass Geschlecht jeweils in Relation zu einem bestimmten Feld als positives oder negatives Kapital herausstellen kann, voll anschließen. Eine solche Vorgehensweise wird m.E. nicht nur der „Natur“ von Geschlecht als relevante Kategorie potenziell jedweder Situation gerecht, sie unterstreicht auch die Relationalität von Geschlecht im Speziellen, aber auch die zwingend notwendige Relationierung bestimmter Habitusdispositionen mit den jeweiligen Feldern, die Bourdieu selbst häufig betont hat: „Die verschiedenen sozialen Felder (...) können nur funktionieren, solange es Akteure gibt, die darin investieren: ihre Ressourcen wie ihre Interessen [die sich im Habitus ausdrücken, J.V.], und auf diese Weise (...) zur Erhaltung oder gegebenenfalls auch zur Veränderung der Struktur beitragen.“ (Bourdieu 1985: 74) Auch die Kapitalarten sind relational zum Feld zu fassen, denn „es existiert und funktioniert ein Kapital (...) nur in Verbindung mit einem Feld“ (Bourdieu/Wacquant 1996: 132). Schließlich ist auch das Geschlecht selbst eine inhärent relationale Kategorie: Männlichkeit ist nichts anderes als Nicht-Weiblichkeit und umgekehrt. Mit den Worten Bourdieus: „Wie man sieht, ist die Männlichkeit ein eminent relationaler Begriff, der vor und für die anderen Männer und gegen die Weiblichkeit konstruiert ist (...).“ (Bourdieu 2005: 96)

Mit Moi (1991) möchte ich festhalten: Geschlecht ist eine inhärent relationale Kategorie, die in potenziell jedem Kontext relevant wird. Sie kann aktiviert werden, muss es aber nicht, da immer auch Dispositionen in den Vordergrund treten können, die nicht unmittelbar mit dem Geschlecht der Individuen zusammenhängen: „Socially speaking, then, it follows that sometimes a woman is a woman and sometimes she is much less so.“ (p. 331) Diese These des „Ruhelassens“ von Geschlecht wurde ja bereits im letzten Kapitel unter dem Schlagwort „*Undoing gender*“ besprochen und wird sich für den Kontext der Führungspositionen als spannende, gleichwohl fragliche „Option“ sozialer Interaktion herausstellen. Denn mit

Hofbauer (2002) möchte ich in Frage stellen (bzw. im weiteren Verlauf der Arbeit zu klären suchen), ob dieses Ruhenlassen von Doing gender und seine aktive „Zurückweisung“ überhaupt einseitig möglich ist: „Eine Zurückweisung des Gendering der Situation irritiert die Kommunikation und wird wohl eher nur in Ausnahmefällen innovativ verarbeitet. Im Durchschnitt lassen Sexuierungsinitiativen eine indifferente Reaktion kaum zu.“ (p. 203)

Dies zu klären, wie und in welcher Form Gender im Habitus der Akteure in Führungspositionen relevant wird, wie Geschlecht im Arbeitskontext reproduziert wird, geht es mir im nächsten Abschnitt. Doch zuvor möchte ich das Gesagte zusammenfassen und den Habitus als „Modus operandi“ für Doing gender positionieren. Dabei sollen noch einmal Parallelen zwischen seiner „Natur“ und den Hauptaussagen des Doing gender-Ansatzes gezogen und ihre „theoretische Kompatibilität“ herausgestrichen werden. Ich hoffe, an dieser Stelle einen ausführlichen Blick auf die – zahlreichen – kritischen Stimmen in Reaktion auf das umfassende Werk Bourdieus gegeben zu haben. M.E. sind sie nur zum Teil berechtigt, bieten jedoch wichtige Anknüpfungspunkte für eine Weiterentwicklung seiner Theorie – die ich im Folgenden auch unternehmen möchte.

3.6 Der Habitus als Modus operandi für Doing gender

Ich möchte im Folgenden das bereits Gesagte zusammenfassen und die Adäquatheit des Bourdieuschen Habituskonzept als „Modus operandi“ (Hofbauer 2002: 148) für Doing gender hervorheben.

Mein Ausgangspunkt war die Klärung des Geschlechterverständnisses in der vorliegenden Arbeit. Ich bin dabei von der sozialkonstruktivistischen Sichtweise des „Doing gender“ im Verständnis von Candace West und Don Zimmerman ausgegangen. Eine solche Perspektive erscheint mir aus zahlreichen Gründen als geeignet für die Beleuchtung des Geschlechterverhältnisses in Führungspositionen: Denn sie ist in den Beiträgen der liberal-feministischen Führungsforschung – und in diesem „Kanon“ möchte ich auch die vorliegende Arbeit verortet wissen – tendenziell unterbelichtet. Dies liegt nicht zuletzt daran, dass zahlreiche Beiträge dieser „Equal opportunities“-Position im Verständnis von Billing (2003) verfasst wurden, als die Argumente für einen Doing gender-Ansatz noch relativ wenig Gehör im wissenschaftlichen Diskurs zur Thematik fanden. Ein weiterer Grund ist auch, dass zwischen Führungs- und Frauenforschung ein nicht wirklich „fruchtbare“ Austausch bestand

bzw. nach wie vor besteht und daher nur von wenigen AutorInnen eine konstruktive Verbindung und Weiterentwicklung einer sozialkonstruktivistischen Sicht auf Geschlecht mit aktuellen Problematiken der Führungsforschung vorgenommen wurde bzw. wird. (Billing 2003: 20)

West und Zimmerman (1987) heben in ihrem Beitrag die Trennung von sex und gender auf und verstehen auch das „biologische“ Geschlecht als soziale Konstruktion. Als Konstruktion „im Mantel des Natürlichen“, die als „fundamental and eduring“ empfunden und so gut wie nie bewusst hinterfragt wird. (p. 126). Geschlecht wird in diesem Verständnis in alltäglichen Interaktionen immer wieder neu hervorgebracht und damit in seiner Unhinterfragbarkeit und Natürlichkeit weiter bestärkt. (p. 132) In einer „world of two sexes“ wird Doing gender unavoidable: Denn jedwede Situation birgt das Risiko, dass eine „sex categorization“ vorgenommen wird, m.a.W. individuelle Handlungen auf die Geschlechterzugehörigkeit der Person zurückgeführt bzw. dadurch „erklärt“ werden. (West/Zimmerman 1987: 137f.)

Ich habe im Anschluss an diese „theoretische Verortung“ auch die wichtigsten Kritikpunkte an West und Zimmerman angeführt. Der m.E. schwerwiegendste und auch am häufigsten zu lesende Aspekt ist dabei, dass die AutorInnen auf der ethnomethodologischen Ebene „verharren“ und es somit unmöglich wird, strukturelle Aspekte zu betrachten, die das Verhältnis der Geschlechter und seine Reproduktion ebenso determinieren wie Faktoren der direkten Interaktion. Ich schließe mich daher dem Fazit von Lionel Maldonado (2002) im Rahmen eines Symposiums zu „Doing gender“ an: „The author's position would be strengthened in more formally acknowledging the constraints imposed by these macro-level forces in the social environment“. (p. 85)

Hier kommt nun Pierre Bourdieu ins Spiel, der in seiner theoretischen Herangehensweise zahlreiche Parallelen mit West und Zimmerman aufweist bzw. mit dem Konzept des Habitus die Hauptschwäche des Doing gender-Ansatzes zu kompensieren vermag.

Auch Bourdieu (2005) geht von der Biologisierung eines sozialen Artefakts aus, indem er die fundamentale Opposition männlich – weiblich als tief in unser Denken und Wahrnehmen und auch in unsere Körper eingeschrieben versteht. Ein scheinbar „natürlicher“ Unterschied, eine wechselseitig exklusive Kategorisierung, die keine „Kompromisse“ zulässt und sich *ex negativo* durch die Abgrenzung zum jeweils anderen Geschlecht definiert. (p. 11f.) Er vermag jedoch in seiner Konzeption des Habitus nicht nur die Ebene des Handelns zu beleuchten, sondern auch die relevanten Strukturen, gesellschaftlichen Zwänge und Erwartungen an Männer und Frauen mit einzubeziehen. Der Habitus als „nicht nur strukturierende (...),

sondern strukturierte Struktur“ (Bourdieu 1987: 279) ist zugleich Produkt einverleibter Regelmäßigkeiten, gleichzeitig bringt er sie immer wieder aufs Neue hervor. Denn die Ausprägungen oder Dispositionen des Habitus „verharren“ tendenziell in jenem Rahmen, der sie hervorbringt. Folglich – und diese Ansicht hat Bourdieu zahlreiche Vorwürfe des Determinismus eingebracht – wissen Menschen (un- bzw. vorbewusst) genau um ihren Platz in der Gesellschaft, der Habitus als „opus operatum und modus operandi“ setzt eine soziale Praxis fort, die ihn produziert. (Bourdieu 1993: 98f.)

Für die theoretische Verortung der vorliegenden Arbeit folgt daraus, dass Bourdieu die wohl größte Schwäche des Doing gender-Ansatzes implizit aufgreift bzw. aufhebt. Für ihn, der sein Hauptinteresse auf Fragen der Ungleichheit und Herrschaft in diversen sozialen Feldern richtet, ist die Struktur, die solche Herrschaftsverhältnisse ermöglicht bzw. hervorbringt, zumindest so wichtig wie die individuellen Handlungsakte, die zu ihrer Aufrechterhaltung beitragen und diese gleichsam „absichern“. Doing gender passiert somit nicht in einem von Strukturen „abgekoppelten“ Raum, wie dies KritikerInnen dem ethnomethodologischen Ansatz von West und Zimmerman vorwerfen, sondern immer in Zusammenspiel mit der Struktur, die eine unterschiedliche Wahrnehmung und Bewertung von Weiblichkeit und Männlichkeit schafft. Der Habitus als Modus operandi ist daher für Doing gender besonders geeignet: Er stellt eine analytisches Instrument dar, dass seine Erklärungskraft sowohl auf individuelles Handeln als auch auf die Makroebene der Strukturen entfaltet – und das eine nicht ohne Inbezugnahme des anderen fassen kann.

Für Bourdieu (1997) ist Geschlecht eine „fundamentale Dimension“ des Habitus, die durch Inkorporierung wechselseitig exklusiver Schemata einer natürlichen Zweigeschlechtlichkeit und immer in Zusammenwirkung mit dem jeweiligen Feld generiert wird. (p. 222f.) Das Feld bestimmt auch, welche Kapitalien „stechen“ und welche als weniger wert gesehen werden – bzw. macht die spezifische Kapitalkonstellation und -bewertung die Natur sozialer Felder aus. Aus seiner Theorie geht hervor, dass Männlichkeit gleichsam quer durch alle Felder als positives symbolisches Kapital gefasst werden kann, während Verweiblichung in der Regel mit Abwertung einhergeht. (vgl. Hofbauer 2002: 191f., Moi 1991: 330) Bourdieu (2005) vergleicht Männlichkeit daher auch mit der Position des (früheren) Adels: Der männliche Blick ist der legitime, die Weltansicht beherrschende, und unterwirft Männer wie Frauen unter seine Macht. Er schafft jene Strukturen, die auch und gerade bei Frauen Dispositionen hervorbringen, die zur Aufrechterhaltung und Stützung eines Systems männlicher Herrschaft beitragen. (p. 100f.)

Für Hofbauer (2002) folgt daraus – und dies wird im folgenden Teil noch von zahlreichen AutorInnen postuliert –, dass jene Gruppe, die im Bourdieuschen Sinn privilegiert ist bzw. sich in Positionen der Macht befindet, auf „Differenzverstärkung“ bedacht ist, während die unterlegene Gruppe eine Minimierung dieser Differenz und Angleichung der Stellungen im sozialen Raum anstrebt. Männlichkeit ist für Hofbauer im Feld der Unternehmen eine „strategische Ressource“, und es existieren bestimmte „wirksame Grenzen zwischen Geschlechtern, die im Zuge des Arbeitshandelns konstruiert werden“. (p. 191f.)

Dieser Fokus auf Schaffung von Differenz, von „Distinktion“, ist ein weiterer Punkt, der sowohl im Doing gender-Ansatz als auch in der Bourdieuschen Theorie einen Eckpunkt darstellt. Die Arena der Arbeitswelt, konkret die der Führungspositionen, ist folglich ein soziales Feld, in dem Geschlecht jedenfalls mit symbolischem Kapital gleichzusetzen ist; Doing gender ist dabei mit Doing work „verzahnt“, bzw. bietet Letzteres den formalen Rahmen, in dem Geschlecht bzw. Geschlechterdifferenz reproduziert wird. (Wetterer 1999: 246)

Ich möchte daher im Folgenden versuchen, den „Doing gender while doing work“-Ansatz Angelika Wetterers auf den Gegenstandsbereich der Führungspositionen und unter Berücksichtigung des Bourdieuschen Habituskonzepts zu übertragen bzw. ihn als das darzustellen, was er m.E. jedenfalls ist: eine enorm erkläzungskräftige Theorie zur Reproduktion von geschlechtlicher Differenz am Arbeitsplatz.

III. Zur Konstruktion des Geschlechts bei der Arbeit: Doing Gender While Doing Work

„Gender is fundamental to the way work is organized; and work is central in the social construction of gender.“

Was Ann Game und Rosemary Pringle bereits 1983 in ihrem Buch “Gender at work“ feststellen (p. 14), kann als einleitende Kurzzusammenfassung des folgenden Teils gelten. Ich möchte darin die Verwobenheit von Geschlechterkonstruktion und Arbeitshandeln darstellen und die komplexen Mechanismen, wie im beruflichen Alltag immer auch Geschlecht mit hergestellt und reproduziert wird. Dieser Prozess wird nicht zuletzt dadurch deutlich, dass (fast) jeder Beruf ein „Geschlecht hat“, also männlich oder weiblich konnotiert ist. Und auch darin, dass es zu berufsinternen Differenzierungen kommt, die entlang von Geschlechtergrenzen verlaufen und sich auf bestimmte Arbeitsgebiete, zugeschriebene Kompetenzen oder Eignungen beziehen. Einen nicht unwesentlichen Anschlusspunkt an das letzte Kapitel und die Theorie Pierre Bourdieus stellt dabei der Umstand dar, dass auch die Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit einem Prozess der Naturalisierung unterläuft, der seinen Ausgang in einer sozialen Konstruktion hat und diese letztlich in einer Art „Zirkelschluss“ immer wieder bekräftigt: Dass Frauen und Männer eben das tun, wozu sie qua (natürlicher) Geschlechtszugehörigkeit am besten geeignet, ja „gemacht“ sind. (vgl. Wetterer 1995: 202-204)

Es geht mir im Folgenden darum, die theoretische Diskussion der sozialen Herstellung von Geschlecht bei der Arbeit zu erörtern und darin Position zu beziehen. I.B. möchte ich dabei auf die Publikationen Angelika Wetterers eingehen, die m.E. sehr aufschlussreich und im deutschen Sprachraum hervorragend im wörtlichen Sinne für die Analyse dieses Gegenstandes sind. Ihr Ansatz des Doing gender while doing work bietet diverse Anknüpfungspunkte für die Soziologie Bourdieus, auf die ich ebenso eingehen möchte. All dies soll zur „Erhellung“ der Frage beitragen, wie Geschlechtszugehörigkeit und berufliche Arbeit miteinander verwoben sind, welche bewussten oder unbewussten Strategien des Statuserhalts im Spiel sind und welche Erfahrungen – um präzise zur Forschungsfrage der

vorliegenden Arbeit zu kommen – Frauen in Positionen der Führung machen, wenn sie in Gebiete „vordringen“, die vormals männlich dominiert waren. Nach dieser wie ich hoffe umfassenden theoretischen Verortung und Diskussion unseres Gegenstandsbereiches möchte ich zum empirischen Teil dieser Arbeit kommen und darin versuchen, diesen Konstruktionsprozess von Geschlecht *und* Beruf ein Stück weiter zu erhellen. Doch dazu mehr in Teil IV der Arbeit.

Zu Beginn dieses Teils möchte ich einen kurzen historischen Überblick geben, wie Prozesse der Vergeschlechtlichung von Arbeit in der Soziologie bisher betrachtet und erforscht wurden. Anschließend sollen die wichtigsten Eckpfeiler des Wettererschen Verständnisses von Geschlecht als Prozesskategorie im Arbeitsalltag diskutiert werden, bevor ich auf die Spezifika des „doing masculinity“ und „doing femininity“ im Arbeitskontext eingehen möchte. Abschließend möchte ich auf Stimmen eingehen, die von der De-Institutionalisierung von Geschlecht sprechen: Sie stellen die Frage, ob Geschlecht immer eine relevante Kategorie im Berufsalltag sein muss, oder ob man vor dem Hintergrund der sich radikal ändernden Arbeitswelt von einem Bedeutungsverlust dieser Kategorie sprechen kann. Einen anderen Schluss – ebenfalls auf die Umwälzungen im Berufsleben aufbauend – zieht Michael Meuser, den ich in diesem Zusammenhang der „Modernisierung der Arbeitswelt“ ebenso ausführen möchte, und der sich darin mit den Befunden von Angelika Wetterer deckt: Es konstatiert im wesentlichen, dass aufgrund des Verlustes ihrer lang gehegten „Monopolstellung“ in relevanten beruflichen Positionen für Männer das Geschlecht „von der Vorgabe zur Aufgabe“ (1998: 121) wird – also dass Männer ihre (hegemoniale) Männlichkeit im beruflichen Habitus nun verstärkt zur Schau stellen, sich bewusst selbst inszenieren und abgrenzen (müssen). Da dies massive Implikationen auf mein gegenständliches Forschungsinteresse hat – die Erfahrungen und Handlungsstrategien von Frauen in Führungspositionen, bezogen auf ihre quantitative wie oftmals auch machtpolitische Unterlegenheit gegenüber einer exklusiv männlichen Mehrheit –, möchte ich also Meuser ebenfalls noch in diesem Kapitel diskutieren, um damit eine m.E. ausreichend profunde Zusammenschau der relevanten theoretischen Perspektiven gegeben zu haben.

1. Geschlecht und Beruf: Changing Perspectives

Obwohl es heute weitgehend unbestritten ist, dass im Zuge von Arbeitsprozessen immer auch geschlechtliche Zugehörigkeit eine Rolle spielt bzw. mit hergestellt wird (vgl. Wetterer 1999a: 27), zeigt ein Blick in die Geschichte der soziologischen Betrachtung dieses Verhältnisses, dass dies nicht immer der Fall war. Daher möchte ich an dieser Stelle einen kurzen, einleitenden Rückblick geben.

In den 1970er-Jahren dominierte das von Ilona Ostner und Elisabeth Beck-Gernsheim entwickelte Konzept des „weiblichen Arbeitsvermögens“ den fachlichen Diskurs (vgl. dazu beispielsweise Beck-Gernsheim/Ostner 1979). Kernpunkt dieses Konzepts ist das Postulat, dass Frauen in der Berufswelt jene Tätigkeiten wahrnehmen (sollen), die in ihrer Struktur die hausarbeitsnahen Aufgaben von Frauen widerspiegeln. Frauen seien in dieser Perspektive *qua* Geschlechtszugehörigkeit und entsprechender Sozialisation für bestimmte Tätigkeiten geradezu prädestiniert und sollten daher erst gar nicht versuchen, „die besseren Männer“ zu sein. Weibliches Arbeitsvermögen wird als qualitativ gleichwertig, jedoch explizit *anderes* berufliches Potenzial begriffen. (Wetterer 1992a: 15f.)

Horizontale wie vertikale berufliche Trennlinien nach Geschlecht erscheinen somit als natürlich fundiert, „als Folge dessen, dass Frauen und Männer verschieden sind“ (Wetterer 1995: 203). Der konstruktive Aspekt und Umstand, dass diese scheinbare Natürlichkeit eine genuin sozial geschaffene ist, bleibt dabei unberücksichtigt. Und wieder kommt zum Tragen, was bereits im vorigen Teil als Naturalisierung bzw. Somatisierung eines Herrschaftsverhältnisses beschrieben wurde (vgl. Bourdieu 1990: 93): Ein nicht reflektierter Zirkelschluss, der das sozial konstruierte Ergebnis seines Prozesses als „natürliche“ Ursache und Konsequenz sieht. Und auch eine zweite Implikation dieser Sichtweise, die auf der Alltagstheorie der Zweigeschlechtlichkeit fußt bzw. diese bestärkt, führt Wetterer aus, nämlich dass „die alltägliche Konstruktion von Geschlechtszugehörigkeit und die Vergeschlechtlichung von Berufsarbeiten sich wechselseitig bestätigen und damit letztlich auch naturalisieren“ (Wetterer 1995: 203).

Es sind – in dieser Perspektive auf Geschlecht und Beruf – also dieselben Mechanismen am Werk, wie wir sie in den Ausführungen zur (männlichen) Herrschaft bei Bourdieu gesehen haben. Mit dem Rekurs auf Natürlichkeit wird jedwede Bestimmbarkeit, jeder soziale Einfluss auf die Vergeschlechtlichung von Berufsarbeiten unmöglich, ja absurd. Was die Natur geschaffen hat, soll der Mensch nicht in Frage stellen, könnte man dies zusammenfassen.

Einen ähnlichen Tenor haben wir ja schon in der eingangs vorgestellten Perspektive des „Women contribute something special“-Ansatzes, und noch radikaler im „Alternative values“-Ansatzes, zur Erklärung des Handelns von Frauen in Führungspositionen vorgefunden (vgl. Kapitel I.3.3 und I.3.4). Hier ist es m.E. wichtig, jene Parallelen und die ihnen aus sozialkonstruktivistischer Sicht inhärenten Schwächen zu sehen und mit Wetterer zu fragen, „ob nicht die Frauenforschung mit einer bipolar strukturierten Konzeption der Geschlechterdifferenz genau *die* Struktur des Geschlechterverhältnisses auf der theoretischen Ebene reproduziert, die sich ‚eigentlich‘ und der Intention nach zum Gegenstand radikaler(er) Kritik machen will.“ (Wetterer 1992a: 17, Hervorhebung im Original)

An die Stelle dieser differenztheoretischen Sicht, die eine *geschlechtsspezifische* Arbeitsteilung beschrieb, trat im Zuge der 1980er-Jahre eine *geschlechtshierarchische* Sichtweise. Geschlecht wird darin als „Status- und Strukturkategorie“ begriffen, die Reproduktion der Geschlechterhierarchie als „Verteilungsasymmetrie“ verstanden, die die unterschiedlichen beruflichen Positionen oder Aufgabenbereiche von Männern und Frauen determiniert und nachträglich legitimiert. (Wetterer 1999a: 26) Aus der Kritik am Konzept des weiblichen Arbeitsvermögens heraus wurde ein Perspektivenwechsel vorgenommen, der „Differenzierung und Konkretisierung“ zum Ziel hatte. Die Struktur des Geschlechterverhältnisses zu erforschen, und dies in einem jeweils historischen Kontext zu tun, war Bestreben der Autorinnen. (Wetterer 1992a: 19f.) Prominente Forschungsfragen beschäftigten sich u.a. mit dem Geschlechtswechsel von Berufen und der damit einhergehenden Ab- oder Aufwertung derselben oder mit geschlechtshierarchischen Konstellationen, die sich in beruflichen Arrangements weiterspinnen (z.B. Verhältnis Sekretärin-Vorgesetzter). (ebd.: 22f.)

Problematisch dabei ist jedoch, dass zwar die Naturalisierungstendenzen früherer AutorInnen kritisiert wurden, jedoch im Ergebnis viele dieser neueren Studien und empirischen Arbeiten einen ähnlichen Ausgang fanden: „Auch hier droht die Sackgasse undifferenzierter Verallgemeinerung, diesenfalls nicht eines positiv gemeinten weiblichen Arbeitsvermögens, sondern eines zwar zu kritisierenden, aber gleichwohl scheinbar naturwüchsigt sich reproduzierenden ‚Opferstatus‘ von Frauen.“ (Wetterer 1992a: 24) Umso wichtiger sei, so die Autorin, eine permanente Historisierung und kontextuelle Verortung des Forschungsprozesses, um Abstraktion und im schlimmsten Fall Essentialismus zu verhindern. (ebd.)

Eine letzte Strömung, die in den 1990er-Jahren an Stärke gewann, ist die der geschlechtskonstituierenden Arbeitsteilung. Diese Perspektive ist im sozialkonstruktivistischen Sinne zu verstehen und sieht die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung bzw. die Aufteilung der professionellen Sphäre in Frauen- oder Männerdomänen als sozialen Konstruktionsprozess, „in dessen Rahmen die Arbeitsteilung ebenso als Ressource der Geschlechterkonstruktion fungiert wie umgekehrt Geschlecht als Ressource der Strukturierung und Hierarchisierung arbeitsteiliger Zuständigkeiten und Zugangschancen“. (Wetterer 1999a: 27) Beiträge in dieser Tradition behandeln häufig die mikrosoziologischen Fragen der individuellen Erfahrungen und Handlungsstrategien und sind in der methodischen Tradition der Ethnomethodologie verhaftet. Der „feine Unterschied“ zwischen den Geschlechtern wird in dieser Perspektive immer neu und in stets unterschiedlichen Kontexten hergestellt. Die Kritik ist demnach ähnlich der der Ethnomethodologie im Allgemeinen: Es sind die „mikrosoziologischen Engführungen“, die oftmals den Blick auf die Ebene der Struktur und der Institutionen verstellen. Doing gender funktioniert nach Wetterer nach anderen Gesichtspunkten als Doing gender while doing work – daher sei eine rein ethnomethodologische Sichtweise unbefriedigend. (Wetterer 1999a: 27)

Wie genau ein Doing gender while doing work-Ansatz aussieht, der die Mesoebene institutionalisierter Berufs- wie Geschlechtsbilder berücksichtigt, möchte ich im folgenden Kapitel ausführen. Hierzu noch abschließend: Ein Blick auf die Theorien, die Geschlechts- und Arbeitskonstruktion beleuchten, ähnelt in vielerlei Hinsicht dem Blick auf unseren Gegenstandsbereich, dem der Frauen in Führungspositionen. Oftmals verstricken sich Erklärungsversuche in einem – bewussten oder unbewussten, aber m.E. jedenfalls kontraproduktiven – Rekurs auf die Natürlichkeit der Geschlechterdifferenz und auf demnach differenzierte Arbeitsvermögen, Führungskompetenzen etc. Dass dieser „gordische Knoten“ von sozialkonstruktivistischen Perspektiven zu zerschlagen versucht wird, ist aus meiner Sicht der wohl wichtigste Beitrag jener Ansätze und insbesondere einer Doing gender-Perspektive auf das Feld der Berufsarbeit. Denn gerade hier *muss* auf eine irgend geartete Natürlichkeit oder anderweitige Hervorhebung besonderer geschlechtsspezifischer Qualitäten verzichtet werden; nur so können Veränderungspotenziale gehoben und die Entbehrlichkeit sozial generierter Differenzierungsmechanismen nach Geschlecht zum Verschwinden gebracht werden.

2. Doing Gender While Doing Work: Theoretische Verortung

Noch einmal möchte ich an dieser Stelle die Prämissen und wichtigste Aussage dieses Kapitels voranstellen, nämlich dass Handeln im Arbeitskontext „ein zentraler, möglicherweise sogar der zentrale Modus der sozialen Konstruktion von Geschlecht“ ist. (Wetterer 2002: 26) Die Geschlechterkonstruktion „vollzieht sich und befindet sich im strikten Sinne ‚in‘ Prozessen der Berufskonstruktion und den Strukturen der interberuflichen Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern.“ (ebd.: 353) Handlungen im beruflichen Kontext sind in dieser Ansicht aufs engste verwoben mit geschlechtskonstituierenden Aktionen wie Interpretationen. Wetterer versteht Geschlecht damit als eine Prozesskategorie, die kontextspezifisch zur Erklärung von Ungleichheit im beruflichen Feld herangezogen werden muss.

Die Autorin grenzt sich dabei allerdings in einigen Punkten von einer rein ethnomethodologischen Sichtweise des „doing“ ab. Doing gender while doing work ist zwar in zahlreichen Punkten dem Doing gender-Ansatz verpflichtet, doch gibt es auch einige wesentliche Differenzen dieser Perspektiven. Erstens hat man es beim Doing gender while doing work nicht mit Individuen zu tun, sondern mit kollektiven Akteuren. M.a.W. interessieren Wetterer (2002) *eben nicht* die individuellen Erfahrungen im Alltag der Berufskonstruktion, sondern die kollektiven Strategien zur Herstellung geschlechtlicher Differenz im Medium der Arbeit. Zweitens würde Geschlechterkonstruktion nicht direkt, sondern vermittelt, „in einem spezifischen Medium, eben der Geschlechterkonstruktion“ passieren. (p. 358) Auch hätten beide Ansätze einen anderen räumlichen und zeitlichen Horizont und Gültigkeitsanspruch, wobei hier vor allem der Umstand hervorgehoben wird, dass das Doing gender while doing work auf der Mesoebene stets im Hinblick auf ein mögliches Publikum verrichtet wird. Dieses Publikum entscheidet letztlich darüber, ob eine bestimmte Handlung und deren Geschlechterhierarchie-reproduzierender Gehalt sozial akzeptiert ist. (ebd.) Dies macht m.E. an sich noch keinen relevanten bzw. entscheidenden Unterschied aus – ist doch auch im Doing gender und konkret im Konzept der „accountability“ (vgl. Fenstermaker/West/Zimmerman 2002: 30) stets der Blick auf das Interpretationsverhalten anderer eingelagert: Sie sind es, die Handlungen daran messen (können), ob sie dem jeweiligen Geschlecht „entsprechen“ oder nicht. Doch gerade die „Natur“ dieser Erwartungshaltung des Publikums, *that what's to be accounted for*, unterscheidet sich wesentlich zwischen der Mikroebene des Doing gender und der Mesoebene

des Doing gender while doing work. Auf der Mesoebene geht es nicht, oder zumindest nicht nur, um das Ent sprechen bestimmter Erwartungen anderer an das eigene geschlechtsspezifische Verhalten. Es geht „um die Durchsetzung berufsbezogener Interessen“, um „Ressourcen, die zur Durchsetzung dieser Interessen mobilisiert werden können, und um die Präsentation ihrer Bezugsfähigkeit“. (Wetterer 2002: 359) Ist die „Publikumsorientierung“ in Bezug auf die Gender accountability auf der Mikroebene vorbewusst, unreflektiert und quasi-automatisiert, so ist auf der Mesoebene ein zumindest teilweise bewusstes, strategisches und interessensgeleitetes Handeln zu verorten. (ebd.)

Diese von Wetterer getroffene Differenzierung erscheint mir aus mehreren Gründen problematisch: Denn wie oben erwähnt, ist die „Publikumsorientierung“ alleine kein Differenzkriterium; und obwohl auf der Mesoebene ein anderer Bezugspunkt des Doing gender gegeben ist, so halte ich es für zumindest fraglich, ob wir es hier in der Tat mit bewussten Akten der Ausschließung, Abgrenzung oder anderweitiger Interessensdurchsetzung zu tun haben; m.E. ist das Doing gender while doing work eine Art Prolongierung und Kontextualisierung des Doing gender, das auf die Kraft jener Natur der „männlichen Herrschaft“ im Sinne Bourdieus, auf die tief verwurzelten und in unseren Körpern verankerten Schemata der Wahrnehmung und des Handels, die Männlichkeit mit Dominanz, Durchsetzungsstärke und Autorität assoziieren, verweisen. Mit Moi (1991) möchte ich davon ausgehen, dass Geschlecht als eine Art „Querschnittsmaterie“ seine Kraft eben gerade in ganz unterschiedlichen Kontexten und sozialen Feldern entfaltet, dass der Kern und Motor dieses Vorgangs aber stets derselbe ist: Das Konzept der männlichen Herrschaft, das Handlungen auf der Mikroebene ebenso bestimmt wie die von ihnen geschaffenen Strukturen, die wiederum rückwirkend individuelle Handlungen ermöglichen oder in die Schranken weisen. (p. 329)

Die Ausführungen Wetterers bieten auch hier eine Anschlussmöglichkeit, gesteht die Autorin doch auch diverse Parallelen in der theoretischen Konzeption des Doing gender und des Doing gender while doing work ein und nimmt damit die an anderer Stelle getroffene, doch sehr rigide Trennung zwischen Mikro- und Mesoebene ein Stück weit zurück:

„Doing work‘ wird zu einer Ressource des ‚Doing gender‘ *et vice versa*, weil alle Beteiligten erstens damit rechnen müssen, dass ihr berufliches Handeln daran gemessen werden könnte, ob es ihrer Zugehörigkeit zu Genusgruppe ‚der Frauen‘ resp. ‚der Männer‘ entspricht oder nicht, und weil zweitens nicht nur die Darstellung der eigenen beruflichen Kompetenzen, sondern auch die Darstellung der eigenen Geschlechtszugehörigkeit stets des

,accomplishments‘, stets der Anerkennung durch die jeweiligen anderen bedarf.“ (Wetterer 2002: 163, Hervorhebung im Original)

An anderer Stelle betont Wetterer (2002) die „Transformierbarkeit“ der Prozesse von Geschlechterkonstruktion von der Mikro- auf die Mesoebene und umgekehrt. Dies verstärkt die Kraft jener Prozesse, was die Strukturbildung und Bedeutungsgenerierung betrifft, und lässt für sie den Schluss zu, von „endloser Varietät und monotoner Ähnlichkeit“ zu sprechen, wenn es um „Muster der Verknüpfung von Hierarchie und Differenz und der Verknüpfung von Arbeit und Geschlecht“ geht. (p. 179f.)

Bevor ich genauer auf dieses Muster eingehen werde, sei hier noch eine letzte theoretische Konsequenz für das Doing gender while doing work genannt, die die Verwertung von Geschlecht bei der Berufskonstruktion betrifft. Hier stellt sich die große Notwendigkeit, das „Konstruktionsverfahren selbst“ zu analysieren, m.a.W. *wie* Geschlecht als Ressource aktiviert wird, um berufliche Hierarchieprozesse in Gang zu setzen. Anders als beim Doing gender, wo im Alltag der Interaktion auf ein quasi-natürliches Vorwissen und ebensolche Kategorien zurückgegriffen werden kann, muss im Prozess der Doing gender while doing work untersucht werden, wie Geschlecht instrumentalisiert und für den „höheren Zweck“ eingesetzt wird. Wetterer (2002) plädiert daher für eine radikale „Prozessualisierung der Kategorie Geschlecht“, um Mechanismen des genusgruppenkonstitutiven Arbeitshandelns zu untersuchen. (p. 180) Auch hier könnte man zwar anmerken, dass bestimmte Ressourcen erst dann aktiviert werden können, wenn ein Einverständnis für ihre Gültigkeit herrscht – m.a.W. wenn bestimmte Schemata inkorporiert wurden und entsprechende Dispositionen an den Tag treten –, doch erscheint mir dieses prozessuale Verständnis für das genuine Erkenntnisinteresse der vorliegenden Arbeit dennoch sehr passend.

Zusammenfassend möchte ich noch einmal die „Passgenauigkeit“ hervorstreichen zwischen Mirkoebene des Doing gender und der Mesoebene der Berufskonstruktion. Es gilt daher, nicht länger „*entweder* auf Seiten des ‚Doing gender‘ *oder* auf Seiten der ‚institutional arrangements‘“ zu stehen, nicht „*entweder* auf Seiten des Handelns oder auf Seiten der objektiven Strukturen“. (Wetterer 2002: 180, Hervorhebung im Original) Ein erfolgreicher Erklärungsansatz der Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit muss den vermittelnden Prozess, die Wirkungsmechanismen auf beiden Ebenen in Betracht ziehen und analysieren. Die sozial konstruierte Geschlechterdifferenz im Feld der Professionen ist „*strukturierendes und strukturiertes Prinzip*“ –, und nicht zufällig hat Wetterer an anderer Stelle diese explizite

Parallele mit dem Habituskonzept gezogen. (Wetterer 1993: 58) Ein einmal „etabliertes Muster“, wie dies der männlichen Herrschaft, schafft eine soziale Praxis und schreibt sich in „unterschiedlichsten Wahrnehmungen, Handlungen und Deutungen“ ein. (ebd.) Es macht daher aus meiner Sicht gar keinen Sinn, hier überhaupt von Ebenen zu sprechen, sondern vielmehr von einem vermittelnden Prozess der Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit. Wie dieser genau aussieht und wie ich ihn im Verständnis der vorliegenden Arbeit verwenden möchte, werde ich im folgenden Abschnitt darlegen.

2.1 Inter- und intraberufliche geschlechtliche Arbeitsteilung

Vorab möchte ich eine Bemerkung zum Mechanismus der institutionellen Reflexivität machen, auf den sich Angelika Wetterer in ihren Ausführungen zu Doing gender while doing work häufig bezieht und der schon in Kapitel II.2.1 erörtert wurde. Er bezeichnet einen Vorgang, in dem das „soziale Geschlecht so institutionalisiert wird, dass es genau die Merkmale des Männlichen und des Weiblichen entwickelt, welche angeblich die differente Institutionalisierung [u.a. in beruflichen Strukturen, J.V.] begründen“ (Kotthoff 1994 in Wetterer 1999: 233). Es geht ihr bei der Betrachtung der Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit somit um genau jenen Modus der Herstellung sozialen Handelns und Strukturen, für dessen Analyse Bourdieu das Konzept des Habitus entwickelt hat: Um die Inkorporierung bestimmter geschlechtshierarchischer Strukturen, die auf der Handlungsebene jene Dispositionen hervorbringen, die diese Strukturen in ihrer natürlichen Gültigkeit begründen und stets aufs Neue erschaffen. Auch hier wird m.E. deutlich, dass die Inbezugnahme der individuellen Handlungsebene und „Mikropolitik des Unterscheidens“ (Wetterer 1999: 216) zentral ist für die Reproduktion von Geschlecht bei der Arbeit. Der Prozess der Institutionalisierung hat seinen Beginn in individuellen Handlungsakten, und erst auf zweiter Ebene werden so ganze Berufe vergeschlechtlicht oder Tätigkeitszuweisungen auf Basis der Geschlechtszugehörigkeit getroffen. Nicht zuletzt hat Goffman das Konzept der institutionellen Reflexivität auch gerade im Hinblick auf das Erkenntnisinteresse der Mikroebene bezogen – die ja auch im Zentrum des empirischen Teils dieser Arbeit stehen soll.

Generell unterscheidet Wetterer zwischen zwei Konfigurationen, die im Doing gender while doing work zentral sind: Erstens die Differenzierung von ganzen Berufen nach Geschlecht

und in diesem Zusammenhang Prozesse der Auf- und Abwertung, wenn es zu einem Geschlechtswechsel von Berufen kommt. Diese interberufliche Arbeitsteilung zeigt sich beispielsweise darin, dass bestimmte niedere, dienende, umsorgende Tätigkeiten wie die der Sekretärin oder Krankenschwester üblicherweise weiblich besetzt und jedenfalls weiblich konnotiert sind. Dabei sind Analogien am Werk, die Frauen jene Berufe zuweisen, die eben „typisch weiblich“ sind – oder mit den Worten Bourdieus (2005), es entfaltet das im Alltag so dominante, binäre Klassifikationsschema männlich – weiblich seine Kraft, strukturiert und vereinfacht so die Wahrnehmung und Handlungen. (p. 18f.)

Auch dass diese scheinbar natur-basierten Analogien nicht wirklich einer internen Logik gehorchen, führt Wetterer (1995) am Beispiel der Röntgenassistentin aus; eine Aufgabe, die ein hohes Maß an technischem Wissen und Expertise erfordert, wurde in der Phase ihrer Etablierung so „umgedeutet“, dass fortan jene beruflichen Fertigkeiten im impliziten Anforderungsprofil betont wurden, die den binären Klassifikationsschemata wieder voll entsprechen. Da es zum größten Teil Frauen waren, die hier tätig wurden, waren es auch „weibliche“ Fertigkeiten, die nun gefordert waren, sprich die dem Radiologen assistierende Tätigkeit, der Kontakt zu den PatientInnen, kurz das dienende, pflegende, umsorgende Element. (p. 204f.)

Umso wichtiger wird die schon oben angesprochene Kontextualisierung und Historisierung: Die Analogien bzw. Klassifikationsschemata entfalten eben nur kontextbezogen ihre Gültigkeit; was als „männlich“ und „weiblich“ gilt, ist dem historischen Wandel und der jeweiligen Verortung in der sozialen Situation unterworfen und wird, je nach „Bedarf“, neu bzw. umgedeutet. (ebd.)

Die zweite Konfiguration im Doing gender while doing work ist die intraberufliche Arbeitsteilung, die dem Erkenntnisinteresse der vorliegenden Arbeit entspricht und daher auch im Weiteren schwerpunktmäßig diskutiert werden soll. Es geht dabei um Prozesse geschlechtlicher Differenzverstärkung und Hierarchisierung innerhalb von Professionen, die in der heutigen Zeit auch die häufigere Form darstellt: Explizite geschlechtliche Segregation zwischen Berufen ist immer schwerer zu legitimieren (auch hier bestätigen allerdings Ausnahmen die Regel), es müssen andere Mittel und Wege gefunden werden, um das System der männlichen Herrschaft im Medium der Berufskonstruktion zu perpetuieren. (Pasero 1995: 62f.) Bevor ich auf die genauen „Ausformungen“ jener differenzverstärkender Mechanismen und Strategien im Rahmen der intraberuflichen Arbeitsteilung eingehen werde, sei hier noch auf einen weiteren zentralen und für das Verständnis des Prozesses relevanten Punkt

hingewiesen: Im Rahmen der Vergeschlechtlichung beruflicher Tätigkeit wird immer zweierlei bewirkt:

„Wir haben es auf einer Ebene mit einer fortwährenden Ausdifferenzierung und Re-Formulierung der *hierarchischen Struktur des Geschlechterverhältnisses* zu tun, mit einem andauernden Prozess der Re-Konstruktion der Geschlechterhierarchie. Und wir haben es auf einer zweiten Ebene – der Ebene der Legitimationen und der kulturellen Repräsentationen von Weiblichkeit und Männlichkeit – zu tun mit einem beständigen Prozess der Auslegung, der Um- und Neuformulierung der Geschlechterdifferenz, mit einem Prozess, den man als ‚kontinuierliche Umschrift der Differenz‘ bezeichnen kann, und der vor allem in den Umbruchphasen der Vergeschlechtlichung auch durch radikale Brüche und Verwerfungen gekennzeichnet sein kann.“ (Gildemeister/Wetterer 1992: 223f.)

Es geht also einerseits stets um eine hierarchische Differenzierung, um die Reproduktion der männlichen Herrschaft im Sinne Bourdieus, mit unterschiedlichen Mitteln und in unterschiedlichen Kontexten. Es geht aber immer auch um die „Umschrift der Differenz“, und hier ist das flexible Element, das Wandlungspotenzial und Anpassungsvermögen dieser sozialen Konstruktion angesprochen. Was als männlich und weiblich gilt und wie es bewertet wird, unterliegt in hohem Maß dem historischen und sozialen Wandel. Eine Neuformierung des Geschlechterverhältnisses ist möglich, wenngleich geschlechtshierarchische Strukturen trotz Umbrüchen von einem starken Beharrungsvermögen und „retardierenden Momenten“ gekennzeichnet sind. (Wetterer 2002: 522) Diesem Element der Modernisierung und/oder der möglichen Dekonstruktion der Kategorie Geschlecht in der Berufskonstruktion möchte ich mich in Kapitel 3 dieses Teils widmen. An dieser Stelle möchte ich mich darauf beschränken, auf die zwei „Wirkungsweisen“ geschlechtlicher Differenzierungsprozesse im Berufskontext zu verweisen: auf Hierarchieverstärkung und fortwährende Umschrift der Differenz.

2.2 Phasen der Geschlechterproduktion im Arbeitskontext

Wie geht nun der Prozess der Vergeschlechtlichung von Arbeit konkret vor sich, und welche Prozesse sind involviert? Die „Phasen der Konstruktion“ hat Angelika Wetterer ausführlich im mehr als 600 Seiten starken Œuvre „Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion“ (2002) dargelegt. Sie geht dabei von einer empirischen Untersuchung weiblicher Ärztinnen im 19. Jahrhundert aus, die sich mit massiven Schließungs- und Ausgrenzungstendenzen seitens ihrer männlichen Kollegen konfrontiert sahen. An anderer Stelle legt sie ihre Theorie anhand einer Untersuchung von Juristinnen im 20. Jahrhundert dar, deren Erfahrungen denselben

Mechanismen gehorchten (vgl. Wetterer 1993: 82ff.). Wetterer legt besonderes Augenmerk auf Positionen mit hohem Prestige und demnach hohen „Spieleinsätzen“ – weshalb ich sie auch für gerechtfertigt und „passgenau“ für das Untersuchungsinteresse der vorliegenden Arbeit erachte.

Die erste Phase der Konstruktion ist die Antizipation derselben. Sie ergibt sich aus einer gesellschaftlichen Problemlage, Umwälzung oder anderweitiger Veränderungen: Beispielsweise aus dem Umstand, dass immer mehr Frauen in Führungsetagen „drängen“ bzw. es keine formellen Gründe mehr gibt, dass sie dies per se *nicht* könnten. Die geschlechtliche Konstruktion – ob nun „Frau in Führungsposition“ oder, etwas früher, „Frau als Fachärztin“ – muss „anschlussfähig sein für die Interessen anderer Akteure“, und sie muss auch „bezugsfähig sein für das zeitgenössische Differenzwissen“. (Wetterer 2002: 529) M.a.W. basiert die Konstruktion auf einer impliziten Abstimmung der Interessen der Akteure und wird nicht vollzogen, wenn massiver Widerstand relevanter Gruppen im Spiel ist. Und die Konstruktion muss jenen binären Klassifikationsschemata entsprechen, die die jeweils aktuellen gesellschaftlichen Strukturen für *männlich* und *weiblich* bereitstellen bzw. generieren. Wenn also, um ein Beispiel anzuführen, es nach wie vor so ist, dass Frauen eher weniger Potenzial als Technikerinnen oder Controllerinnen zugeschrieben wird und diese als hart und rational geltenden Bereiche häufig männlich besetzt sind, so ergibt die gegenwärtige „Ausformung“ der binären Schemata u.a. den Umstand, dass Frauen überproportional häufig in jenen (Spitzen-)Positionen zu finden sind, die die „warmen“, weichen Agenden des Managements umfassen, z.B. Kommunikation/PR oder Mitarbeiterführung und Human Resource Management. Diese Konstruktion ist anschlussfähig an gelernte Muster und entspricht den aktuellen binären Codes. Und auch ein weiteres Charakteristikum erfolgreicher geschlechtlicher Konstruktionen sei hier genannt: Sie muss, und dies trifft für Frauen in Führungspositionen in besonderem Maße zu, die „widersprüchliche Gleichzeitigkeit von Modernisierung *und* Bewahrung, von Abbau *und* Neuformierung der Geschlechtergrenzen“ überwinden (Wetterer 2002: 529, Hervorhebung im Original). Frauen als Röntgenassistentinnen, um das zuvor zitierte Beispiel zu nennen? Ja, aber nur, wenn sie *assistieren*, dienen, pflegen, mit PatientInnen kommunizieren und sich um sie kümmern. Die Vergeschlechtlichung dieser Tätigkeit geht auf Kosten der hohen technischen Fertigkeiten, die hierfür verlangt werden: Sie treten massiv in den Hintergrund, sind sie doch *eben nicht* anschlussfähig. Damit wird zwar ein modernisierendes Element bestätigt – ja, Frauen dominieren diesen Berufsstand, und das ist ok so –, jedoch gleichzeitig alt bewährte Schemata

wiederbelebt, bewahrt und Klassifizierungen nach Geschlecht aufrechterhalten. Diese soziale Definition und implizite geschlechtliche Beschreibung des Berufes entspricht dem „männlichen Blick“, der Ansicht der herrschenden Klasse, um die Diktion Bourdieus zu übernehmen. An diesem – doch nicht weltpolitisch bewegenden, aber in seiner sozialen Bedeutung paradigmatischen – Beispiel wird klar, weshalb Bourdieu es für so zentral hält, welche gesellschaftliche Gruppe die Deutungshoheit im sozialen Diskurs hat. Es ist dies die Sicht der Herrschenden, die keiner Rechtfertigung bedarf und sich als symbolische Gewalt in die Körper und Geister der Menschen einschreibt. Und es ist diese „sanfte Art“ der Gewalt, die die Zustimmung der Frauen zur sozialen Abwertung dieses Berufes erwirkt; un- bzw. vorbewusst, durch Inkorporierung von Strukturen, die ihnen keine andere Wahl als eben dieses „Mitspielen“ lassen. (Bourdieu 1997: 218, 229f.)

Die zweite Phase ist die der Realisierung bzw. Institutionalisierung der geschlechtlichen Differenz im Prozess der Arbeit, also ein Vorgang der Strukturbildung. Das gesellschaftliche Angebot wird gleichsam „aufgegriffen“ und durch verschiedene konkrete Prozesse wie dem der institutionellen Reflexivität – dazu mehr unten – flexibel und gleichsam universell eingesetzt. Die „weiblichen Eigenschaften“ werden von ihrem verorteten Ursprung in der Biologie und „Natur“ der Sache abgelöst: „Sie lassen sich (...) anderswo hin mitnehmen, ohne dabei zu verschwinden“ (Wetterer 2002: 530), werden in diversen Kontexten aufgegriffen. Die geschlechtliche Differenz wird so zum „Ausgangs- und Bezugspunkt“ geschlechtlicher Arbeitsteilung und damit verbundener Strukturbildungsprozesse. Bewährte Schemata werden benutzt und auf moderne berufliche Strukturen übertragen, könnte man diesen Prozess zusammenfassen. (ebd.)

Jener Vorgang, der die Dauerhaftigkeit habitueller Strukturen im Bourdieuschen Sinne bestärkt bzw. unterstreicht, gilt umso mehr dann, wenn wir es mit der intraberoftlichen Arbeitsteilung zu tun haben. Hier wird die Sache „komplexer und vielschichtiger“ (p. 531) – steht man(n) doch vor dem Problem, Ungleichheit unter formell Gleichen perpetuieren zu müssen. Auch hier funktionieren jedoch auch die unten zu beschreibenden Prozesse, die im Wesentlichen berufliche, formelle Gleichheit durch die Betonung einer (informellen) geschlechtlichen Ungleichheit zu untergraben suchen. Frauen werden zu „Gleichen und gleichzeitig zu Anderen, und innerhalb der Grenzen, die ihnen gesteckt sind, leisten sie dazu auch selbst einen gewichtigen Beitrag“. (Wetterer 2002: 532) Der weibliche Habitus ist gerade durch diesen letzten Aspekt gekennzeichnet: Die „Dispositionen der Unterwerfung“ haben zur Folge, dass Frauen oftmals gerade jene Konstellationen unterstützen bzw.

unbewusst stärken, die ihnen eine unterlegene Rolle zukommen lassen. (Bourdieu 1997a: 187f., 100f.) Die Ressource Geschlecht wird zusammenfassend im Prozess der Institutionalisierung verwendet, und zum Mittel der Statusdistribution – unter Mitwirkung aller Beteiligten. (Wetterer 2002: 532)

Die letzte Phase der Strukturbildung in beruflichen Prozessen ist die der Validierung oder praktischen Bewährung. Die Kraft der Validierung zeigt sich darin, dass die Folgen der geschlechtlichen Statusdistribution von allen Involvierten akzeptiert, in ihrer Gültigkeit und Sinnhaftigkeit erkannt werden. Diese „neu institutionalisierte Wirklichkeit der Differenz und der Irrtum über ihre [scheinbar naturgewollte, J.V.] Herkunft“ (Wetterer 2002: 532) sind der Grundstein für das Gelingen der Validierung und den erfolgreichen Abschluss des Prozesses der Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit.

Der schon viel zitierte „Zirkelschluss“ über die Annahme der Natürlichkeit, die am Anfang wie Ende des Prozesses steht, lässt die Frage nach der Veränderbarkeit und nach sozialem Wandel akut werden. Wetterer gibt hier eine zweifache Antwort: Einerseits sei der Mechanismus und Ablauf der Vergeschlechtlichung in seiner Prozesshaftigkeit immer wieder derselbe, und immer wird auf die so starke, normative Kraft der scheinbar faktischen Naturgegebenheit Rekurs genommen. Andererseits sind der Antizipation dessen, was und in welcher Form vergeschlechtlicht wird, Veränderungspotenziale inhärent:

„Die Handlungsmöglichkeiten und Obligationen, die an die Geschlechtszugehörigkeit geknüpft sind, sind nachher andere als vorher; die Grenzen, entlang derer die Geschlechtsunterscheidung im Beruf verläuft, haben sich verschoben; und verändert haben sich auch die Verfahren und Strategien, mittels derer diese Grenzen nicht nur durchgesetzt, sondern verbindlich werden.“ (Wetterer 2002: 533)

M.a.W. geben Vergeschlechtlichungsprozesse im Beruf den Individuen auch immer einen gewissen Grad an Freiheit und Handlungs- bzw. Veränderungspotenzial. Was als (typisch) männlich oder weiblich gilt, ist je nach Kontext und historischer Verortung unterschiedlich. Grenzen können verschwinden oder zumindest aufweichen; und damit wird auch an der zuvor klaren Statusdistribution gerüttelt. So waren vor einem halben Jahrhundert noch de facto keine Frauen in Führungspositionen vertreten: Ihnen wurde dies schlichtweg nicht zugetraut. Weiblichkeit und Führungsstärke haben sich im damaligen Verständnis des Geschlechterverhältnisses noch kategorisch ausgeschlossen. Heute ist diese Grenze zumindest verschoben bzw. in ihrer faktischen Allgemeingültigkeit aufgehoben. Es wundert sich niemand mehr explizit, wenn eine Frau an der Spitze eines erfolgreichen Unternehmens ist.

Gleichwohl ist die „Norm“ noch immer klar die der männlichen Führungskraft, Frauen sind noch immer „tokens“ im Sinne Kanters (1977), was Bettina Heintz (1993) zu dem pointierten Satz bewogen hat: „Gleichberechtigung hat ein Geschlecht, nämlich jenes der Männer (...).“ (p. 21) Die Konkretisierung und Institutionalisierung der neuen Differenz wird u.a. durch die im ersten Teil diskutierten Prozesse der Aufwertung eines „weiblichen Führungsstils“ vorgenommen, und hier kommen die altbekannten Muster wieder zur Geltung: Weiblichkeit als Mitarbeiterorientiertheit, Offenheit oder Kommunikationsfähigkeit wird nicht weiter hinterfragt, sondern vorausgesetzt und bekräftigt. Gerade die in ihrer Fülle alleine untersuchenswerte Ratgeberliteratur für weibliche Führungskräfte trägt einen gewichtigen Teil zur Reifizierung der Geschlechterdifferenz in Führungspositionen bei. (vgl. dazu den sehr ertragreichen wie pointierten Beitrag von Stefanie Ernst 1999) Dass dadurch die Differenz immer wieder neu erschaffen und durch die versuchte Aufwertung des Weiblichen gleichsam „dramatisiert“ wird, betonen Gildemeister und Wetterer (1992): „Alle Versuche der Aufwertung ‚des‘ Weiblichen erscheinen nämlich aus dieser Perspektive immer auch als Bestätigung und Reifizierung genau jenes Klassifikationsvorgangs, ohne dessen Dekonstruktion eine qualitative Veränderung des Geschlechtsverhältnisses nicht möglich ist“ (p. 248). Es gilt also, und hier sind sich West und Zimmerman, Bourdieu wie Wetterer einig, den sozialen Konstruktions- wie Klassifikationsprozess als solchen zu entlarven bzw. zu dekonstruieren, ihn des Mantels seiner Natürlichkeit zu entledigen. Nur durch einen solchen Prozess der Dekonstruktion wird sozialer Wandel möglich – stößt jedoch immer auch an seine Grenzen. Denn wie soll Menschen vermittelt werden, dass ihre Wahrnehmung, ihr Denken und Handeln in binären Strukturen nicht einfach „immer schon da war“, sondern Folge eines komplexen Konstruktionsverfahren zum Nachteil von Frauen ist? Dies ist umso schwieriger, da Frauen, die „es geschafft haben“, sich vehement gegen ihr „Opferdasein“ oder ihre Position als „Quotenfrau“ wehren und sich gerade nicht mehr im Prozess einer statusdifferenten Reproduktion der Zweigeschlechtlichkeit verortet fühlen. Und, nicht zu vergessen, wenn das Gros der Männer gar keine Intention und Bestrebung hat – warum auch? –, am Status quo ihrer geschlechtlichen Dominanz etwas verändern zu wollen. (Gildemeister/Wetterer 1992: 248f.)

2.3 Prozesse der Geschlechterproduktion im Arbeitskontext

Bevor ich auf die konkreten Mechanismen eingehe, die im Prozess der Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit wirken, möchte ich einen wichtigen Aspekt voranstellen, der aus dem bisher Gesagten schon erkenntlich wird, jedoch noch explizit gemacht werden muss. Im Doing gender while doing work wird nicht nur das Geschlecht kontextspezifisch immer wieder aufs Neue hervorgebracht und konstruiert; es zieht sich auch das stark hierarchische Element als roter Faden durch diese Konstruktion. Die „Konstruktion der Hierarchie im Gewande der Differenz“ wird – und hier gleichen sich die Mechanismen mit jenen der „reinen“ Differenzproduktion nach Geschlecht – als ebenso selbstverständlich, in der Natur der Sache verankert, betrachtet. (Wetterer 1995: 207)

Die Implikationen der hierarchischen Differenz zeigen sich u.a. darin – und auch dies habe ich bereits kurz erwähnt –, dass die Vermännlichung von Berufen mit einer Statuserhöhung einhergeht, die Feminisierung in der Regel mit Abwertung. (ebd.) Geschichtliche Beispiele gibt es genug, man denke nur an die schon zitierte Sekretärin oder den (professionellen Spitzen-) Koch als *wirklichem* Beruf. Die Kraft der Differenz zeigt sich auch dort, wo eine Feminisierung „droht“ und mit Schließungs- bzw. Abgrenzungsmechanismen geantwortet wird. Es scheint, dass Männer über ein „implizites Wissen“ darüber verfügen, dass mehr Frauen weniger Status bedingen: „Weil dies so ist, lässt sich an dieser Geschichte immer auch ablesen, dass die soziale Konstruktion von Geschlecht im Berufsbereich nicht nur permanent den Geltungsanspruch des Gleichheitstabus bekräftigt, sondern nicht minder permanent das Geschlechterverhältnis als ein hierarchisches fort- und festschreibt.“ (Wetterer 1995: 211)

Das Gleichheitstabu, die Denkunmöglichkeit eines *nicht* differenten bzw. hierarchischen Verständnisses von Geschlecht, hat auch eine weitere Facette im Berufsleben, die stark an die Gültigkeit und Kraft der dualen Schemata und damit verbundener Vorstellungen von Frauen und Männern bei Bourdieu erinnert (vgl. Bourdieu 2005: 18). Frauen – und daran ändert sich auch nichts, wenn sie in Spitzenpositionen arbeiten, die Expertise und Machtausübung bedingen – werden stets als „der Natur nahe“ angesehen; auch die viel zitierten „weiblichen Führungsqualitäten“ stoßen ja in genau diese Richtung und werden als Verlängerung von Eigenschaften gesehen, die Frauen „naturgemäß“ gegeben sind. Die Folge ist, dass Männer als „naturfern“ viel häufiger als quasi „geschlechtslose“ Experten aufgefasst, während Frauen in ihrer Gesamtheit *als Frauen* wahrgenommen werden:

„Während die einzelne Frau im Gestus der Versämtlichung aller Frauen als einzelne verschwindet, verpflichtet die ‚Geschlechtsnatur‘ der Männer diese auf Individualisierung. Während die Frauen zu ‚Frauen‘ werden, indem sie ihre Natur entfalten, werden die Männer zu ‚Männern‘, indem sie sich von der Natur entfernen – in die Welt der Wissenschaft, der Berufe, der Wirtschaft und der Kultur. (...) Frauen werden zu ‚Frauen‘ – Männer zu je verschiedenen Experten.“ (Wetterer 2002: 340)

Auch aus diesem Blickwinkel heraus wird verständlich, weshalb es zu den untenstehend beschriebenen Prozessen der Abgrenzung bzw. Ausschließung kommt: Einem ehemals männlich dominierten Berufsfeld droht Abwertung bzw. Abspruch des Expertentums, wenn Frauen hier die „numerische Überhand“ gewinnen. Und es wird auch nachvollziehbar, warum gerade in jenen Berufsfeldern, die vormals „geschlechtlich geschlossen“, ob formell oder informell, waren, besondere Anstrengungen der Differenzverstärkung seitens der Männer an den Tag gelegt werden: Hier ist sodann „Gefahr im Verzug“, muss doch die eigene Position der Dominanz nun verteidigt und erstmals explizit ausgehandelt werden.

Wie dieser „Verteidigungsprozess“ vonstatten geht, möchte ich im Folgenden ausführen. Ich werde dabei zu Beginn die beiden von Wetterer identifizierten, wesentlichen Strategien der „internal exclusion“ und der „internal demarcation“ diskutieren und anschließend zum Mechanismus der institutionellen Reflexivität zurückkehren, den Wetterer als ganz wesentlichen Faktor im Prozess der Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit verortet.

2.3.1 Internal exclusion und internal demarcation

Der Mechanismus der „internal exclusion“, der einschließenden Ausschließung, bezeichnet Prozesse, die Frauen zwar formell den Zugang zu bestimmten Positionen ermöglichen, jedoch kommt es in einem zweiten Schritt zu einem Ausschließungsprozess von statushohen Tätigkeiten. Dieser Ausschließungsprozess bezieht sich i.d.R. auf die Ebene des Zugang bzw. der Zulassung zu einem Arbeitsfeld, mit dem Versuch, die Stellung von Frauen „wo irgend möglich explizit zu kodifizieren oder juristisch verbindlich zu institutionalisieren; ihnen den Ein- und Aufstieg im Beruf und den Zugang zu einer ganzen Reihe von Beschäftigungsbereichen zu erschweren, wenn nicht unmöglich zu machen.“ (Wetterer 2002: 437) Es geht bei der internal exclusion nicht selten darum, die „Geschlechtsexklusivität“ eines Berufes zu wahren und die Integration von Frauen auf gleicher Ebene mit aller Kraft zu verhindern. Allerdings ist dieser Mechanismus – so stark er noch vor rund 100 Jahren war –

aus heutiger Sicht der weniger häufige und damit weniger bedeutende; Geschlechtsexklusivität ist die Ausnahme und heutzutage auch schwer zu legitimieren. Aus sozialkonstruktivistischer Sicht ist die internal demarcation auch aus einem anderen Grund interessanter: Hier kommt es zur oben angesprochenen „Hilfe“ und Unterstützung der Frauen, die sich selbst in den ihnen „zugewiesenen“ Positionen bestätigen. Während die internal exclusion also im Wesentlichen eine vertikale Differenzierung anspricht (und auch aus diesem Grund weniger interessant für das Erkenntnisinteresse der vorliegenden Arbeit ist), so bezieht sich die internal demarcation auf horizontale Abgrenzungsmechanismen seitens der Männer *und* der Frauen. Sie ist die „folgenreichere“ Strategie, wird hier doch die „intraberoefliche Institutionalisierung der Geschlechterdifferenz“ im Kern reproduziert. (Wetterer 2002: 437)

Im Zuge der Internal demarcation, also der marginalisierenden Integration von Frauen in bestimmte Berufsfelder, wird stets zweierlei geschaffen: Strukturen einerseits, also Institutionalisierungen, die die Handschrift der Geschlechterdifferenz tragen, und Bedeutungen andererseits: Durch Abgrenzung wird klar gemacht, welche Tätigkeiten, Kompetenzen oder Positionen gerade noch männlich sind und was schon (rein) weiblich ist. Die marginalisierende Integration setzt „ein Mindestmaß an Kooperation zwischen den beteiligten Kontrahenten“ voraus (Wetterer 2002: 455), ist gewissermaßen ein soziales Spiel, für das alle Beteiligten einen Spiel-Sinn entwickelt und die impliziten Regeln internalisiert haben (vgl. Bourdieu 1992: 84f.):

„Strategien und Verfahren der Abgrenzung, deren Ziel die Aufteilung eines Arbeitsfeldes zwischen konkurrierenden (Berufs)Gruppen ist, setzen (...) mindestens zwei kollektive Akteure voraus, die sich explizit oder implizit, direkt oder indirekt, wenn schon nicht einigen, so doch arrangieren. Entsprechend funktionieren sie im Unterschied zu Ausschlussverfahren [der internal exclusion, J.V.] nur unter der Voraussetzung, dass sich die Kontrahenten nicht mehr grundsätzlich jegliche Existenzberechtigung in dem umstrittenen Berufsbereich absprechen (...). (Wetterer 2002: 455)

Ein Einverständnis darüber, dass beide Geschlechter im jeweiligen Feld ihre „Berechtigung“ und entsprechenden Plätze haben, muss also gegeben sein. In dieser friedlichen Koexistenz fügt sich das Spiel quasi von alleine in einen „natürlichen“ Zustand, dessen soziale Konstruertheit den Beteiligten verborgen bleibt. Letztere bestärken damit die „illusio“ im Bourdieuschen Sinn: Den Umstand, dass die Dinge so sind, weil sie immer schon so waren und so sein müssen, und dass jegliche Veränderung dem (natürlichen) Lauf der Dinge entgegensteht und damit denkunmöglich wird. (Bourdieu 1993: 122f.)

Eine Implikation der durch marginalisierende Integration reproduzierten illusio ist auch, dass Frauen sich dort wiederfinden und wohl fühlen, wo „sie hingehören“, an Plätzen und in Positionen, die „wie geschaffen sind“ für sie (Hofbauer 2002: 183f.), so zum Beispiel überdurchschnittlich häufig in Kommunikationsberufen, im Bereich des Human Resource Management oder aber in den „weichen“ Disziplinen der Wissenschaft. Für Wetterer ein Element des Doing gender while doing work und Folge bzw. Reaktion auf marginalisierende Integration, für Bourdieu die weibliche Disposition der Unterwerfung, die hier zu Tage tritt.

Wie marginalisierende Integration auf der Handlungsebene vollzogen wird, werde ich in Kapitel 2.4 darlegen. Hier soll der Blick auf die Mesoebene genügen und die Zusammenschau dessen, was internal demarcation ausmacht. Ein wesentlicher Faktor in diesem Zusammenhang ist das Arrangieren der Frauen mit den „Hindernissen des Berufszugangs“ bzw. der Berufsausübung, die ihnen gestellt werden.

Die von Wetterer (2002) untersuchten Frauen nutzten die beschränkten Handlungsspielräume, „jede Nische, die ihre Kollegen noch nicht für sie reklamiert hatten“, und fanden sich in jenen Berufsfeldern und mit jenen Aufgaben zurecht, die ihnen zugebilligt wurden. Sie sind damit „selbst maßgeblich daran beteiligt, die innerprofessionelle, geschlechtsdifferenzierende Arbeitsteilung herzustellen“, die sie auf ihre Plätze verweist. (p. 457f.) Wetterer spricht damit einen Punkt an, den wir bereits bei Bourdieu diskutiert haben, und für den er z.T. recht harscher feministischer Kritik ausgesetzt war: Den Beitrag, den Frauen aufgrund der Internalisierung geschlechtshierarchischer Strukturen zum Erhalt eines Systems der männlichen Herrschaft leisten. Und während Wetterer sich hier auf die Ebene der Deskription und empirischen Erhebung beschränkt, bietet die Soziologie Bourdieus m.E. einen scharfen und erhellenden Blick auf die verborgenen Konstanten und verdeckten Mechanismen der Reproduktion gerade jener Schemata, die auf der Mesoebene die von Wetterer umfassend und sehr gut beschriebenen Folgen haben.

Eine weitere konkrete Ausformung der internal demarcation sind fachliche Spezialisierungen und die „Zuweisung“ bestimmter Arbeitsfelder und Kompetenzen an Frauen. Letztere basieren, dem Mechanismus der institutionellen Reflexivität entsprechend, zumeist auf naturbezogenen Legitimierungen: Frauen sind demnach in dienstleistungsbezogenen, pflegenden oder kommunikativen Berufen oder Positionen, weil „die Frauen“ einfach so sind, ihre Natur so am besten zum Ausdruck kommt. Es kommt zu der bereits zitierten „Herstellung von Analogien zwischen Arbeitsschwerpunkten und stereotypen

Geschlechterbildern“, und dieses Wahrnehmungs- und Handlungsschema verdeckt überaus erfolgreich „zentrale Elemente des Herstellungsmodus der Differenz via Arbeitsteilung“. (Wetterer 2002: 461) Diese Verborgenheit, und auch hier decken sich die Analysen Wetterers mit denen von West und Zimmerman bzw. Bourdieu, ist *das Erfolgskriterium des Prozesses einer hierarchischen Herstellung von Geschlecht*. Die symbolische Ordnung der Welt, die sich in die jeweiligen Habitus einschreibt, weist Frauen wie Männern in unterschiedlichen Kontexten unterschiedliche Positionen der Dominanz und Unterordnung zu; un- bzw. vorbewusst entwickeln Menschen ein „Gespür“ dafür, an welchem Ende der binär strukturierten Bewertungsskala für ihre Tätigkeiten sie sich einfinden (müssen), ein Gespür dafür, „was man ‚sich erlauben‘ darf und was nicht.“ (Bourdieu 1985: 18)

Folglich ist eine weitere zentrale Ausformung der internal demarcation der Versuch, Frauen an die „Ränder der Profession“ zu drängen und Tätigkeiten als „weiblich“ zu benennen, die wenig prestigereich, wenig umkämpft oder aufstiegsorientiert sind. In einem der von mir untersuchten Unternehmen war es beispielsweise so, dass die Mitarbeiterentwicklung von niemandem im vierköpfigen Management-Team wahrgenommen werden wollte – sie „bringt“ vordergründig nichts, keine Macht oder Einfluss im Bezug auf die firmeninterne Hierarchie. Schließlich wurde diese – m.E. für die Unternehmensentwicklung enorm wichtige, jedoch als solche verkannte – Verantwortung einer der beiden Frauen „umgehängt“; ohne explizite Nennung von Gründen, und es ist nicht unwahrscheinlich, dass ihre „Natur als Frau“ sie dafür aus Sicht der anderen Beteiligten besonders geeignet gemacht und „qualifiziert“ hat. Und auch hier waren alle im Entscheidungsprozess Involvierten einhellig der Meinung, es „passt so“, sei eine Idealbesetzung, die sich mit den Worten Wetterers (2002) „am ehesten mit dem gesellschaftlich akzeptierten Frauenbild vereinbaren ließ“. (p. 460)

2.3.2 Prozesse der institutionellen Reflexivität

An anderer Stelle charakterisiert Wetterer (1999) die Prozesse, die im Doing gender while doing work vonstatten gehen, wie folgt; dabei spricht sie relevante Aspekte an, die ich bereits angerissen habe und die aufgrund ihrer Zentralität für die Reproduktion von vergeschlechtlichten Arbeitsprozessen untenstehend nochmals zusammengefasst werden sollen:

„Sie [die Frauen, die Wetterer hier für das Berufsfeld der Medizin untersucht hat, J.V.] wurden nicht zu Gleichen, sondern zu Anderen. (...) *Frauen werden ,versämtlicht*‘, sie sind qua Geschlechtszugehörigkeit letztlich alle gleich, daran vermag nicht einmal eine akademische Ausbildung grundsätzlich etwas zu ändern – Männer hingegen sind individualisierungsfähig und können deshalb durch ein Studium dieses oder jenes Fachgebietes zu je spezifischen Experten werden. Der Prozess der Geschlechterkonstruktion, mit dem wir es hier zu tun haben, knüpft an vorgefundene Unterschiede zwischen den Geschlechtern an, die in diesem Fall von allen Beteiligten recht erfolgreich instrumentalisiert wurden, um ihre je verschiedenen Interessen durchzusetzen; (...) Die Differenz wurde ein Stück weit neu vermessen und damit auch neu verwirklicht.“ (Wetterer 1999: 240f., Hervorhebung im Original)

Der Kern und gleichsam Motor all jener Prozesse ist der Mechanismus der institutionellen Reflexivität. Er bewirkt die oben angesprochene „Selbst-Verortung“ der Frauen in jenen Positionen, die „wie geschaffen“ sind für sie; und er bewirkt ebenso ihr Engagement in diesen Positionen: Die von Bourdieu so treffend beschriebene „Disposition zur Unterwerfung“ bewirkt ein oftmals durchaus authentisches Wohlfühlen, eine Zufriedenheit damit, was man hat und was man ist. Die Struktur formt hier den Habitus, die „Schablone“ des Handelns passt genau in die Formvorlage, der Spieler oder die Spielerin ist auf Position. (vgl. Bourdieu 1992: 84)

Die Folge dessen ist, dass Frauen in der Tat „zu anderen“ werden als ihre männlichen Kollegen. Der biologistische Zirkelschluss ist perfekt, bestärken die von Wetterer untersuchten Frauen doch die soziale Konstruktion in ihrem scheinbar naturhaften Ursprung selbst. (Wetterer 1999: 242) Die „Ressource Geschlecht“ wird somit auf Ebene des Arbeitshandelns verwertet und benutzt für die „Instrumentalisierung der Geschlechterklassifikation zum Zwecke der Durchsetzung oder Bewahrung ökonomischer Interessen“ (Wetterer 2002: 525). Die institutionelle Reflexivität bewirkt, dass der Unterschied der Geschlechter immer wieder bestärkt und hervorgebracht bzw. neu formiert wird. Es werden auf Ebene des beruflichen Arbeitshandelns sowohl professionsrelevante Hierarchie- und Machtdifferenzen legitimiert, aber auch das Geschlechterverhältnis selbst immer wieder neu geschaffen. Dies ist m.E. der Kernpunkt und das Hauptcharakteristikum des Doing gender while doing work: Seine Effekte auf Ebene der Arbeit *und* auf der des Geschlechterverhältnisses, die ineinander verzahnt sind und sich wechselseitig bestärken. Daher auch die Bedeutung des zu Anfang dieses Teils gebrachten Zitats, das ich an dieser Stelle aufgrund seiner „Würze in der Kürze“ wiederholen möchte: „Gender is fundamental to the way work is organized; and work is central in the social construction of gender.“ (Game/Pringle 1983: 14)

Was sind nun die unmittelbaren Folgen der institutionellen Reflexivität? Hier möchte ich ein letztes Mal und abschließend für dieses Unterkapitel Wetterer ausführlich im Wortlaut zitieren:

„Die neu institutionalisierten Strukturen der Arbeitsteilung sichern nicht nur den ungleichen Zugriff auf Ressourcen und Handlungschancen; sie nützen nicht nur (...) der Statusdistribution und damit dem vorgesehenen Zweck des ganzen Unterfangens. Sie machen die Geschlechter neu zu Verschiedenen. Und eben weil sie dies tun, können sich alle Beteiligten *ex post* in ihrer Annahme bestätigt sehen, die neu hergestellte Differenz der Geschlechter zeige nichts anderes als das, was am Anfang als Vorgabe in diesen sehr spezifischen Produktionsprozess hineingesteckt worden ist, nämlich dass Frauen und Männer (...) verschieden (...) sind.“ (Wetterer 2002: 525, Hervorhebung im Original)

Die schon im Teil zum Doing gender beschriebene Alltagstheorie der Zweigeschlechtlichkeit wirkt fort, stattet die Involvierten mit „handlungsrelevantem Wissen“ aus, um genau jene Handlungen zu setzen, die das System des natürlichen Geschlechtsdualismus bestärken. Die Struktur zeichnet sich durch ein „beträchtliches Beharrungsvermögen“ aus, die im Habitus inkorporierten Schemata sind im Bourdieuschen Sinne dauerhaft. Und auch in Bezug auf diese Dauerhaftigkeit bzw. Wandlungsfähigkeit ähnelt die Analyse Wetterers den Ausführungen Bourdieus: Sozialer Wandel ist möglich, der Habitus bzw. die Handlungen der einzelnen Person können auch entgegen dem „Lauf der Dinge“ und in Opposition zu herrschenden Strukturen gesetzt werden. (vgl. Bourdieu 1987: 378) Es gibt Potenzial für Veränderung, die es notwendig macht, „die Ressource Geschlecht auf ihre Tauglichkeit für die Interessensdurchsetzung zu prüfen“ (Wetterer 2002: 526). Nicht nur die Interessensdurchsetzung, auch die Hierarchiedistribution kann brüchig werden, und zwar dann, wenn die Effekte der vergeschlechtlichten Arbeitsteilung „kollektiv als inakzeptabel oder ungerecht wahrgenommen werden“ (ebd.). Der einzelne ist also den herrschenden Strukturen gegenüber frei – er bzw. sie kann sie ablehnen, sich widersetzen, in einem Reflexionsprozess „relativ unvorhersehbare Praktiken“ hervorbringen. (Bourdieu 1993: 104f.). Und tun dies entsprechend viele Menschen, so ist sozialer Wandel auch im Feld der vergeschlechtlichten Berufsarbeit möglich und wahrscheinlich – trotz des Umstandes, dass auf dem Geschlecht basierte Ungleichheit zu den wohl beharrlichsten und in seiner historischen „Karriere“ eindrucksvollsten Formen von Ungleichheit zählt.

2.4 Die Ebene des Handelns: Doing dominance, doing submission

Wie wird Geschlecht nun auf Ebene des Arbeitshandelns reproduziert und mit welchen Intentionen? Wetterer (1993) zitiert in diesem Zusammenhang eine äußerst interessante Untersuchung sogenannter „cross-gender freaks“: Damit sind Personen gemeint, die in einem für ihr Geschlecht atypischen Berufsfeld arbeiten, so z.B. männliche Krankenpfleger oder weibliche Soldatinnen. Dies ist insofern – und aus demselben Grund, aus dem Garfinkel seine Transsexuellen-Studien unternommen hat – interessant, da sich die Involvierten explizit mit ihrem Geschlecht und seiner Reproduktion auseinandersetzen müssen, quasi mit der Nase darauf gestoßen werden, dass zwischen Geschlecht und Beruf eine soziale Diskrepanz besteht. Wetterer kommt zum Schluss, dass die Geschlechterdifferenz für Männer und Frauen von je unterschiedlicher Bedeutung ist und für erstere relevanter bzw. wichtiger als für letztere. Dies ist vor dem Hintergrund des bereits Gesagten recht einleuchtend: Geht Vermännlichung doch i.d.R. mit Aufwertung und Statusgewinn, Feminisierung mit Abwertung und Statusverlust einher. (Wetterer 1993: 96-99, vgl. dazu auch die äußerst umfassende Untersuchung von Rosemary Pringle zu männlichen Sekretärinnen: Pringle 1988)

Die untersuchten Männer in cross-gender Positionen sind demnach sehr auf die Verstärkung der Differenz bedacht, „denn an der Sichtbarkeit der Differenz hängt auch die Aufrechterhaltung des Statusunterschieds – getreu jenem logischen Grundsatz, dass nur was zuvor unterschieden wurde, sich auch in ein hierarchisches Verhältnis setzen lässt.“ (Wetterer 1993: 99) Es wird also auf der Handlungsebene, und dies möchte ich als erstes relevantes Charakteristikum des Doing masculinity while doing work hervorstreichen, ein *doing difference* seitens der Männer betrieben, dass immer auch ein *doing hierarchy* ist. Es wird im Zuge des Arbeitshandelns „jeweils kontextspezifisch die Dominanz des einen über das andere Geschlecht reproduziert und so der relative Abstand zwischen beiden Positionen bewahrt.“ (Wetterer 2002: 145) Männlichkeit wird, und hier liefert uns Bourdieu mit seinem Konzept von „Männlichkeit als Adel“ bzw. der männlichen Herrschaft, die sich in Körper wie Handlungen, Wahrnehmungen und Denken einschreibt, einen sehr nützlichen wie passgenauen theoretischen Hintergrund, eben nicht nur durch die Differenz und Definition als nicht-weiblich konstituiert, sondern auch über ein stark herrschaftlich und dominierend geprägtes Element. (vgl. Bourdieu 2005: 90-96; 107f.) Auch für Carol Hagemann-White (1995) zeigt sich in kontextspezifischer Interaktion somit, dass „wir Männlichkeit als Dominanz, Weiblichkeit als Unterordnung symbolisch vollziehen.“ (p. 187, Hervorhebung im

Original) Dem Berufshandeln immanent sind also Elemente des Doing gender, die immer auch ein *doing dominance* bzw. *doing submission* sind und so nicht nur die hierarchische Reifikation des Geschlechterverhältnisses zur Folge haben, sondern auch eine geschlechtsspezifische und asymmetrische Arbeitsverteilung. Doing gender ist, so kann man mit Wetterer zusammenfassen, „immer auch ‚doing male dominance‘ und ‚doing female submission‘“. (Wetterer 1995: 201) Und darin liegt ihr „sozialer Sinn“ (ebd.: 202), auch im Bourdieuschen Verständnis: ein „sense of one’s place“ und Sinn für die alltägliche und natürliche, „doxische“ Ordnung der Welt. (vgl. Bourdieu 1987: 668)

Was ist nun die „Antwort“ und Reaktion von Frauen auf die männliche Strategie des Differenzverstärkens? Wetterer gibt hier eine ähnliche Antwort, wie wir dies schon bei R.M. Kanter (1977) im ersten Teil dieser Arbeit gelesen haben (vgl. Kapitel I.3.1). Was Kanter „to become socially invisible“ nennt (p. 219), sind für Wetterer Strategien der Differenzminimierung. Dieses angestrebte Undoing gender ist insofern sinnvoll und belegt aufs Neue den „sozialen Sinn“ von Frauen, da Feminisierung wie ausgeführt strukturelle Abwertung und Statusverlust mit sich bringt. Undoing gender seitens der Frauen bedeutet nun *eben nicht*, sich als „die besseren Männer“ zu gerieren, wie dies oft seitens populistischer Feminismus-Kritik angeführt wird. Es meint im Sinne Hirschauers (1994) das „Vergessen-Machen“ von Geschlecht und Handlungen aktiv zu unterlassen, die auf ihre Geschlechterzugehörigkeit anspielen. (p. 678f.)

Wird Männlichkeit in diversen arbeitsrelevanten Situationen aktiv betont, wie unten noch auszuführen ist, so sind derartige homosoziale Prozesse auf Seiten von Frauen kaum vorhanden. (vgl. z.B. den ertragreichen Beitrag von Lengersdorf 2008, zur Herstellung von Männlichkeiten im Arbeitsalltag einer Internet-Agentur) Und jene Strategien der Reproduktion von Geschlecht werden umso kreativer und notwendiger, wenn es keine formalen hierarchischen Grenzen mehr zwischen Männern und Frauen im Arbeitskontext bzw. keinerlei Analogien zwischen Geschlecht und Beruf gibt. Hier wird seitens der von Wetterer (1993) untersuchten Männer umso mehr „darauf abgezielt, die Symmetrie von Statusdifferenz und Geschlechterdifferenz neu herzustellen“, es wird „nachdrücklicher auf der Kompatibilität von Berufshandeln und Geschlechtsidentität“ beharrt. (p. 100-102) Auch diesen wichtigen Aspekt der Modernisierung professioneller Strukturen im Bezug auf geschlechtliche Durchlässigkeit und Repräsentanz werde ich weiter unten noch einmal ausführlich diskutieren. Hier sei so viel zusammengefasst: Die bisherigen Befunde zum

geschlechtskonstituierenden Arbeitshandeln von Frauen und Männern belegen, dass Männer i.d.R. auf Differenzverstärkung abzielen, während Frauen ein „Undoing gender“ i.S. eines Vergessen-Machens ihrer Geschlechtszugehörigkeit anstreben. Dies macht insofern sozialen Sinn, als männliche Tätigkeiten sozial höher bewertet werden und durch die Betonung der Differenz nicht nur ein hierarchisch strukturiertes Geschlechterverhältnis reproduziert, sondern auch der höhere Status der Arbeit von Männern perpetuiert wird. Modernisierungsprozesse, die auch vor der Welt der Berufe nicht Halt machen, mögen einen relevanten Beitrag zum formellen Abbau von segregierenden Strukturen haben; laut Wetterer tragen sie aber in zumindest ebenso großer Stärke dazu bei, dass die Hierarchie in den alltäglichen Handlungen weiter betont, bestärkt und so prolongiert wird.

2.4.1 Strategien der Präsentation und Abgrenzung: „Peacocking“ und mehr

Ich möchte im Folgenden auf Prozesse eingehen, die auf der Handlungsebene zentral für die Reproduktion von Geschlecht im Arbeitskontext sind. Sie beschreiben das Verhalten bzw. bestimmte Handlungsstrategien von Männern, um ihre Männlichkeit zu bestärken bzw. die oben angesprochene Differenzverstärkung vorzunehmen.

„Männlichkeiten“ oder masculinities sind für Patricia Martin (2001), und dieser Definition möchte ich mich anschließen, „practices that are represented or interpreted by either actor and/or observer as masculine within a system of gender relations that give them a meaning as gendered ,masculine”“. (p. 588, Hervorhebung im Original) Männlichkeiten sind also einerseits auf der Repräsentationsebene verortet, wo sie im Handeln hergestellt werden; sie sind aber auch Praktiken, die von Beobachtenden aktiv interpretiert werden müssen. Die andere Seite der Medaille ist somit genauso wichtig für die Herstellung von Bedeutung und die „Wirkung“ von masculinities: Sie müssen auch als solche erkannt werden. Und darum geht es mir v.a. im empirischen Teil dieser Arbeit: Welche Erfahrungen machen Frauen, welche Handlungsstrategien entwickeln sie vis-à-vis einer „maskulinen Mehrheit“, die oftmals stark auf Differenzverstärkung aus ist, auf den Erhalt eines hierarchisch organisierten Geschlechterverhältnisses, und in diesem Prozess die Herstellung von Geschlecht und von Arbeit(sposition) verquicken?

In ihrem Artikel „Mobilizing Masculinities: Women’s Experiences of Men at Work“ (2001) geht Patricia Martin auf genau jene Fragen ein. Sie fragt nach „women’s accounts of men at

work“, also nach den Erfahrungen und Bewertungen von „(typisch) männlichem Verhalten“ ihrer Kollegen im Arbeitskontext. (p. 594) Im Artikel führt die Autorin Interviewauszüge an, die sie mit sechs hochqualifizierten Frauen in unterschiedlichen Branchen (Banken, Forschung, IT etc.) geführt hatte. Aufbauend auf dieses Interviewmaterial kategorisiert Martin die „masculinities“, die an den Tag gelegt wurden, in zwei grobe Arten: in „Contesting masculinities“ und in „Affiliating masculinities“. Bei ersteren geht es im Wesentlichen um die Darstellung des eigenen (höheren) Ranges und Status, um Abgrenzung zu Frauen, aber auch anderen Männern. Das Element der Konkurrenz steht hier stark im Mittelpunkt. (Martin 2001: 603f.) Konkret identifizierten die befragten Frauen vier häufige Ausprägungen von Contesting masculinities: Peacocking, self-promoting, dominating und expropriating other's labor. (p. 601) Worum geht es dabei? „Peacocking“ (z.dt. etwa „Glockeln“) beschreibt ein Verhalten, in dem Männer Businessmeetings dadurch in die Länge ziehen, dass sie gegen Ende relativ lange Statements abgeben, die nicht notwenigerweise inhaltlichen Nutzen haben, sondern primär darauf abzielen, das Wissen der Männer, ihre Expertise und Fachkunde, vis-à-vis ihrer männlichen Kollegen zu bekräftigen. Der diesbezügliche Interviewauszug bringt es sehr gut auf den Punkt:

„Well, one will say something at great length; then the next will have to say something too, just a little bit different, at great length. Then the first one or another one has to speak again. They're just trying to impress each other (...) I get so weary. I want to say, ‘Let's assign the work and get on with it. Let's get out of here.’ (...) I don't talk because there's nothing to say. We've done the work. I don't have any questions. And I don't need to impress anyone.“ (Martin 2001: 595f.)

Es ist also eine Art gegenseitiges „Aufschaukeln“, der Ausdruck Peacocking trifft es m.E. sehr gut. Wie fühlen sich Frauen dabei, welche Handlungsstrategien entwickeln sie? Im Falle der von Martin interviewten Frau ist die Antwort eindeutig: Sie enthält sich dem Peacocking, kann ihm aber auch nicht entgehen, da das Meeting ja offiziell noch läuft. Sie fühlt sich am Ende des Tages „exhausted and different (like an outsider)“ (p. 601), da sie weder in die Handlungsakte „einstiegen“ kann noch mit ihnen etwas anzufangen weiß.

Eine zweite Form der Contesting masculinities ist Self-promoting. Dabei geht es, wie der Name schon sagt, in erster Linie um die unverblümte Darstellung der eigenen Kompetenzen gegenüber Vorgesetzten. Im Interview kommt deutlich heraus, dass Männer diese Art der „Eigenwerbung“ sehr intensiv pflegen und oft stundenlang mit ihren (männlichen) Vorgesetzten über ihren Wert für das Unternehmen sprechen. Der interviewten Managerin

war diese Art der Interaktion zuwider, sie wollte nicht dasselbe Verhalten wie ihre männlichen Kollegen an den Tag legen. Die Folge: Trotz höchster Qualifikation wurden jene (Männer) befördert, die Self-Promoting intensiv betreiben und dabei doing work und doing masculinity auf perfekte Art und Weise verwoben haben. (Martin 2001: 598-601)

Die beiden letzten Formen der Contesting masculinities, dominating und expropriating other's labor, gehen in dieselbe Richtung. Beide richten sich primär an Frauen, aber auch an männliche Mitarbeiter. Dominating beschreibt den Versuch, Informationen zurückzuhalten, bestimmte Anforderungen zu stellen, die nicht erfüllbar sind, oder Anschuldigungen zu treffen, die nicht der Realität entsprechen – mit dem Bestreben, die eigene Arbeit und Position aufzuwerten bzw. zu stärken. Die Folge ist eine völlige Demotivation und massive Verunsicherung der Mitarbeiter. (p. 600f.) Das Ziel des Prozesses der „Enteignung der Arbeit von anderen“ ist dasselbe: Die eigene Position zu untermauern und zu stärken, und zwar durch fehlendes Anerkennen der Leistungen anderer bzw. aktives „Enteignen“ durch die Zuschreibung der Arbeit anderer zu einem selbst: „Expropriating masculinities is processual power (...) and had two forms: (a) Using other's labor for one's benefit or the benefit of one's unit (...); and (b) taking credit for work done by others“. (Martin 2001: 601)

Auch hier wird Doing gender – im Sinne von Doing dominance – und Doing work verquickt; Mechanismen des einen werden im anderen, beruflichen Feld angewandt – und entfalten auch hier ihre Wirkung. Die Folge ist Entfremdung, Verunsicherung, Demotivation und schließlich Abwendung von jener Tätigkeit seitens der unterdrückten Frauen.

Was sind nun die „Affiliating masculinities“, die die von Martin interviewten Frauen identifiziert haben? Sie beschreiben Handlungsakte, die ausschließlich auf andere Männer hin gerichtet sind, „when they aligned – connected, linked – with others, in ways that benefitted self, others or both“. (Martin 2001: 604) Es gibt sechs Ausformungen der Affiliating masculinities, die ich im Folgenden kurz ausführen möchte: 1) „Visiting“ (das „Besuchen“ und Plaudern mit anderen Männern, bei Mittagessen oder am Gang, über informelle Themen aber auch über arbeitsrelevante Gebiete; die Frauen beobachteten auch hier ein „conflating“ zwischen der Mobilisierung von Männlichkeiten und des „Doing Work“); 2) „Sucking-up“, also „Einschleimen“ bei Vorgesetzten, um schneller weiterzukommen; 3) „Protecting“ von Untergebenen (Männern), auch wenn sie Fehler gemacht haben, um ihnen eine „Blamage“ zu ersparen; 4) „Supporting“, also das klassische männliche Netzwerk „when men assist or help in ways that do not advance work-related goals“ (auch hier steht das persönliche Aushelfen

und Weiterbringen im Vordergrund, auch wenn „höhere Ziele“ der Organisation dabei auf der Strecke bleiben); 5) „Deciding based on liking or disliking“ – auch hier liegen die Folgen für die Organisation bzw. das Unternehmen auf der Hand; und schließlich 6) „Expressing fondness“, also der Ausdruck von „Zuneigung“, oft transportiert über gemeinsame Interessen oder Sport. (Martin 2001: 602f.)

Der Wert der Analyse von Patricia Martin ist m.E. ein mehrfacher: Für die vorliegende Arbeit bricht sie sehr gut die von Wetterer postulierten Handlungslogiken, v.a. den Fokus auf Differenzverstärkung und Betonung bzw. Performanz von Männlichkeit als Dominanz, auf die sehr konkrete Ebene der Interaktion hinunter und zeigt klar auf, dass Frauen die Herstellung von Männlichkeiten sehr deutlich wahrnehmen, sich ausgeschlossen fühlen oder zumindest relativ wenig mit diesen Praktiken anzufangen wissen. Martin macht diese Folgen sehr deutlich: „The women's accounts indicate that conflated work and masculinity dynamics sap energy and waste time; communicate that men are concerned with something other than work; show that men and women are ‚different‘; and make them feel excluded.“ (Martin 2001: 605) Was Wetterer postuliert, macht Patricia Martin auf der Handlungsebene mehr als deutlich: Nämlich dass Doing gender und Doing work untrennbar verbunden sind und bestimmte Mechanismen da wie dort wirken bzw. ihre Wirkung entfalten – oft nicht erkannt, aber oftmals sehr wohl als solche von „betroffenen“ Frauen kritisiert. Und sie zeigt auch wunderbar auf, dass bestimmte Eigenschaften, die „üblicherweise“ häufig mit weiblichen Arbeitskräften assoziiert werden – also Plaudern, das Ausdrücken von Zuneigung, das „Schwätzen“ und folgliche Zeitverschwenden usw. – gerade *nicht* von ihnen betrieben, sondern allzu oft kritisiert und als störend empfunden wird.

Was sind nun die Handlungsstrategien, die Frauen in Reaktion auf diese mobilisierten Männlichkeiten an den Tag legen? Hier gibt Martin ein eher pessimistisches Bild: Frauen könnten in Wahrheit nichts gegen sie irritierende Männlichkeiten, die an den Tag gelegt werden, tun. Die Folgen sind zahlreich wie schädlich für weibliche Managerinnen:

„As noted earlier, women may be harmed most by men's mobilization of masculinities that conflate them with *working* because they cannot readily escape the negative effects of fusing formal work with informal masculinity dynamics. These dynamics were easily observed in the women's accounts. The women quoted here experienced men's mobilizing masculinities, in general, as costly, causing them to lose time, waste energy, lose self-confidence and self-esteem, feel frustration, become disillusioned, feel confused and question themselves to the point of considering quitting or changing professions.“ (Martin 2001: 609, Hervorhebung im Original)

Doing gender wird aus Sicht der Männer *gerade nicht* betrieben, sie halten ihre Handlungen für Job-relevant. Das Gegenteil wird von Frauen wahrgenommen, die sich ausgeschlossen, gestört, demotiviert oder desillusioniert fühlen.

Eine ähnliche Studie mit klarem Fokus auf die Handlungsebene und Wahrnehmung der Frauen führte Carol Hagemann-White (1992) durch. Sie befragte Führungskräfte in Hochschulen nach ihren Erfahrungen mit männlichen Kollegen, ihrem Umgang mit Macht und tägliche Interaktionsmuster. Ihre Befunde decken sich zum größten Teil mit denen Patricia Martins und seien nicht zuletzt aufgrund ihrer Drastik im Wortlaut genannt:

„Die Professorinnen machen viele kritische Bemerkungen über ‚Männlichkeitsgehave‘ oder Verkehrsformen, die durch Männlichkeit bestimmt sind. Überwiegend bewerten sie die ‚männlichen‘ Verhaltensweisen als sowohl dem Sinn von Wissenschaft wie auch der Ausübung des Professorenberufes abträglich. Insoweit deuten sie Männlichkeit in diesem Beruf als Defizit. Die Neigung zu Dominanz und Aggressivität bei Männern wird eher als dysfunktional bezeichnet und steht neben Feigheit, Kurzsichtigkeit, Materialismus, Rücksichtslosigkeit, mangelnder Frustrationstoleranz, Rigidität und Verbissenheit, mangelnder Kompetenz im zwischenmenschlichen Umgang, und – vor allem und immer wieder – der Neigung, sich selbst wichtig zu nehmen, als Mängelbericht über das männliche Kollegium.“ (Hagemann-White 1992: 251f.)

Dieses Fazit ist in seiner Deutlichkeit beeindruckend wie erstaunlich. Die befragten Frauen erfuhren und verspürten ähnliche Gefühle der Abneigung wie die von Martin untersuchten Managerinnen. Besonders deutlich wurde dies bei Hagemann-White bei der Untersuchung des Macht- und Berufsverständnisses von Professoren und Professorinnen. Auf Basis der Berichte der Professorinnen differenziert sie einen rein rationalen, einen aggressiven und einen dominanten Macht-Typus bei Männern sowie eine weitere Dimension im Selbstverständnis der Männer: die „väterliche Fürsorglichkeit“. (Hagemann-White 1992: 248) Die Autorin entwickelt darauf aufbauend die Typologie des Denkers, des Kämpfers, des Herrschers und des Helfers. Ersterer zeichnet sich durch eine klare Inhaltsorientierung bei der Arbeit aus, ohne explizit Macht und deren Ausübung zu thematisieren oder zu bewerten. Der Herrscher hingegen hat Spaß an Dominanz, für ihn ist Autorität und Durchsetzungskraft ein positiver Wert und Macht der „Kern der Berufszufriedenheit“ und Quelle von Anerkennung und sozialem Status. Macht wird explizit und oftmals erwähnt, ist in Form von Einflussnahme auf gesellschaftliche wie organisationsinterne Entwicklungen ein wesentlicher Bestandteil des Selbstverständnisses dieses Typus von Professor. (Hagemann-White 1992: 249)

Auch für den Kämpfer-Typ ist Macht wichtig, die ihre Bedeutung v.a. in Auseinandersetzungen und Gefechten erfährt. Aggressiver Streit gehört für diese Männer zum Hochschulberuf dazu, es geht ihnen in erster Linie um die Durchsetzung eigener Interessen und ihren „Sieg“. (p. 250f.) Anders beim „Helfer“: hier stehen Fürsorglichkeit, Empathie und Kollegialität im Vordergrund – und hier ergeben sich auch die geringsten Diskrepanzen mit dem Selbstbild weiblicher Professorinnen. (p. 251)

Sind letztere nun wirklich „empathischer“ und hilfsbereiter als ihre männlichen Kollegen – was ja in Wahrheit frappant an die oben zitierte, wenig „wissenschaftliche“ und tendenziell essentialistische „Ratgeberliteratur“ für weibliche Führungskräfte erinnert (vgl. dazu Ernst 1999)? Hagemann-White zeichnet hier ein differenziertes Bild. Die Aussagen der Frauen über ihr eigenes Berufs- und Machtverständnis lässt jedenfalls keine Kategorisierungen zu, wie dies bei ihren männlichen Kollegen der Fall war – hierzu seien die Befunde zu individuell und verschieden. Vereinzelt werden von Frauen ihre Eigenschaften der Emotionalität, der Ablehnung von Machtpositionen, der Konkurrenzvermeidung und Hilfsbereitschaft hervorgestrichen. (Hagemann-White 1992: 252) Generell jedoch ist keine klare Typologisierung möglich, es finden sich „mehrere Gegendimensionen“ zum Machtverständnis der Männer. (ebd.) Diese Dimensionen umfassen: Einen bewussten „Verzicht auf Selbstdarstellung“, eine „kompromisslose Redlichkeit“, die sich darin zeigt, dass die befragten Frauen Entscheidungen danach richten, ob sie sie vertreten können und für richtig halten, eine Sachorientierung und Offenheit im Diskurs und eine „latente Verteidigungsbereitschaft“ (Hagemann-White 1992: 253). Letztere zeigt sich darin, dass Frauen zwar bestimmte Benachteiligungen tolerieren, sich jedoch relativ deutlich zur Wehr setzen, wenn es ihnen zu weit geht. Eine letzte Gegendimension sieht Hagemann-White in der „persönlichen Verfügbarkeit für andere“, die Frauen kennzeichnet, ihnen aber zumeist von außen zugeschrieben wird und nicht notwendigerweise einer intrinsischen Motivation oder einem authentischen inneren Antrieb der Frauen folgt. (p. 254) Einen ähnlichen Befund liefern die Interviews von Patricia Martin, in denen eine Managerin in einem Pharmaunternehmen eine ähnliche Erfahrung wie folgt beschreibt: „They try to make me their counselor, sister, or friend, I guess. I want to talk about chemistry. But I have trouble keeping them on topic. (...) They talk family, I reintroduce chemistry. It's a constant struggle (...) wearing and crazy. They never let me forget I am a woman.“ (Martin 2001: 599) Auch hier zeigt sich also: Frauen werden im Arbeitskontext zu Frauen gemacht und an ihr Geschlecht „erinnert“ – egal, ob sie das wollen oder nicht.

Was sind nun die „Erträge“, die sich aus der Untersuchung von Carol Hagemann-White für die vorliegende Arbeit ergeben? Einerseits zeigt auch sie recht deutlich, dass Frauen ein Gespür dafür haben, dass Männlichkeiten und ihre Reproduktion im Arbeitskontext von Relevanz sind, existieren und sich ggf. negativ auf Berufshandlungen auswirken. M.a.W. ist es sehr wohl möglich, dieses Thema in Interviewsituationen zu problematisieren – wie ich dies im nächsten Teil vorhave. Auch wird hier mehr als deutlich, dass Männer und Frauen sich tendenziell in ihrem Machtverständnis unterscheiden und sich Männer leichter tun, kollektiv auf bestimmte Praktiken zurückzugreifen, die ihnen – man denke an die binären Schemata Bourdieus und die daraus folgenden Wahrnehmungen von „den“ Männern und „den“ Frauen – qua Geschlechtszugehörigkeit handlungsanleitend zur Verfügung stehen. Frauen können, und auch das zeigt Hagemann-Whites Untersuchung sehr deutlich, in Führungspositionen nur sehr begrenzt kollektiv „Weiblichkeiten“ mobilisieren bzw. Handlungsstrategien an den Tag legen, aus zweierlei Gründen: Einerseits fehlt das Kollektiv, es gibt schlichtweg zu wenige Frauen, als dass hier die *quanité négligable* weiblicher Führungskräfte zugunsten einer qualifizierten Mehrheit zurückgedrängt würde. Und selbst wenn: Auch und gerade in Spitzenpositionen sind, und das hat nicht zuletzt der Blick auf die Statistik in Teil I dieser Arbeit belegt, Männer nach wie vor die „Norm“, Frauen das zweite Geschlecht im Sinne Beauvoirs. Ein zweiter und vielleicht noch viel gewichtigerer Punkt, weshalb die kollektive Mobilisierung von Gender bei Frauen weitaus weniger Erfolgschancen im Berufsleben als bei Männern hat, betrifft die von West und Zimmerman und v.a. Pierre Bourdieu analysierte klar minderwertige Stellung der Frau in der Gesellschaft bzw. die Konnotation von weiblich als unterlegen, schwach, weich, privat usw. Frauen sind in der Auffassung vieler „von Natur aus“ für die Hausarbeit gemacht, sie sind auf den ersten Blick nicht geeignet, eine Führungsposition in der Wirtschaft wahrzunehmen – nicht zuletzt deshalb, da sie die Natur mit der Gebärfunktion ausgestattet und für zahlreiche Menschen somit für anspruchsvolle, zeitintensive Berufsbearbeitung disqualifiziert hat. (vgl. West/Zimmerman 1987: 138f., 146; Bourdieu 2005: 52-57, 100-107)

Somit erübrigt es sich fast, nach dem sozialen Sinn der Herstellung und Mobilisierung von Weiblichkeit im Berufskontext zu fragen: Weiblichkeit ist – und auch dies hat Wetterer wie oben ausgeführt klar gemacht – das Gegenteil von Kompetenz und wird häufig als schwach, emotional oder entscheidungsunwillig bewertet. Auf diese „Karte“ zu setzen, bedeutet, das System der männlichen Herrschaft im Bourdieuschen Sinne zu prolongieren, auf dieser „Klaviatur“ weiterzuspielen und im Doing work ein Doing gender fortzuführen bzw. (so wie

dies die von Martin und Hagemann-White untersuchten Männer getan haben) und Prozesse des einen in das andere Feld einfließen zu lassen. Frauen steht diese Option – und das wird im empirischen Teil dieser Arbeit noch zu untersuchen sein – in nur begrenztem Ausmaß zur Verfügung. Ihr „Doing femininity“ würde ein „Doing submission“ mit sich bringen, das in Führungspositionen fehl am Platz bzw. zumeist unpassend ist. Diese Schlussfolgerung lässt auch Wetterer zu, indem sie die Differenzminierungsversuche von Frauen in den Vordergrund stellt. (Wetterer 2002: 138f.) Dass jene Versuche des „Doing femininity“ dennoch mancherorts Platz greifen, ist unbestritten; das hat 1977 schon R.M. Kanter festgestellt, indem sie als eine Handlungsoption von Frauen in Führungspositionen als „to turn the notoriety of publicity to advantage“ nennt. (Kanter 1977: 219) Offensives Betonen der Weiblichkeit ist also auch eine Strategie, die verfolgt werden kann – jedoch zumeist um den Preis der persönlichen Expertise, wie Ely (1995) in einer empirischen Untersuchung durch ein Zitat einer Interviewpartnerin wie folgt prägnant auf den Punkt bringt: „Every once in a while [when you’re dealing with men], if you want to get something done, you get into your little-girl-cutesy-flirty mode.“ (p. 620)

Inwieweit der „flirty mode“ von weiblichen Führungskräften wirklich aktiv betrieben wird, möchte ich im empirischen Teil dieser Arbeit untersuchen. Hier soll vorerst das Zwischenresümee genügen: Männer verweben im Prozess des Arbeitens Prozesse der Herstellung von Männlichkeit – was zu den angeführten Handlungsstrategien und -auffälligkeiten wie „Peacocking“ und mehr führt. Kein vergleichbares „doing femininity“ ist aufseiten von Frauen untersucht – was aus den angeführten Gründen heraus auch durchaus sozialen Sinn macht.

2.4.2 Hegemoniale Männlichkeit und Doing masculinity

Abschließend zu Kapitel 2 möchte ich auf eine Theorie bzw. Verknüpfung verschiedener Theorieelemente eingehen und mich dabei i.W. auf die Ausführungen Michael Meusers (1998, 2001, 2005) zu Männlichkeiten und deren Herstellung beziehen. Wie schon mehrmals betont, geht es mir in der vorliegenden Arbeit darum, die Erfahrungen und Handlungsstrategien von Frauen in Führungspositionen zu beleuchten – und zwar im Hinblick auf ihre quantitative wie macht-politisch meist untergeordnete Situation. Es geht mir um Erfahrungen, die Frauen *qua ihrer Geschlechtszugehörigkeit* machen – als *tokens* im Sinne Kinters, als sofort ins Auge stechende Minderheit. Um Erfahrungen, die Frauen *als Frauen*

machen, und die mit sämtlichen bis jetzt genannten „Implikationen“ dieses Frau-Seins zu tun haben. Dem Doing gender while doing work-Ansatz konsequent folgend ist meine ursprüngliche Fragestellung nun dahingehend zu aktualisieren bzw. im folgenden, empirischen Teil III zu operationalisieren, als dass die konkreten „Ausformungen“ eines doing masculinity / doing difference / doing dominance auf der Handlungsebene und deren Wahrnehmung durch Frauen im Mittelpunkt des Interesses stehen. Wie dieses doing difference seitens der Männer nun aussehen kann, habe ich in den Ausführungen zu Wetterer, Martin und Hagemann-White erörtert. Dabei ist deutlich geworden, dass auf der Handlungsebene die Herstellung von (kollektiver Geschlechter-)Differenz durch die Hervorbringung bestimmter „Männlichkeiten“ – im Peacocking, in der homosozialen gegenseitigen Unterstützung usw. – generiert wird. Ich möchte in diesem Kapitel nun die bis dato unterschlagenen Ausführungen zu „Männlichkeiten“ nachholen und anschließend auf das m.E. relevanteste Konzept zur Herstellung einer dominanten, hierarchisch strukturierten Männlichkeit eingehen, die „hegemoniale Männlichkeit“ wie sie von R.W. Connell entwickelt wurde. Abschließend möchte ich mit Michael Meuser die hegemoniale Männlichkeit mit dem Konzept des Habitus verbinden und somit meine theoretische Positionierung der vorliegenden Arbeit abschließen.

Was sind nun *studies on men and masculinities*, und was bringen sie? Mit Scott Coltrane (1994) möchte ich sie definieren als eine Forschungsrichtung with „a focus on masculinity, or men as explicitly gendered individuals“ (p. 41). Was für Frauen „normal“ und alltäglich ist, nämlich dass sie als „Gattungswesen“ und Angehörige eines bestimmten Geschlechts wahrgenommen werden, versuchen die men's studies für Männer zu etablieren: den Blick auf die geschlechtliche Natur des eigenen Handelns. Dass gerade dies im empirischen Arbeiten häufig auf völliges Unverständnis der befragten Männer stößt, verwundert nicht: Sie haben selten bis nie das Bewusstsein dafür, ihr Handeln sei geschlechtlich, und sie nehmen sich demnach nur als Menschen, nicht aber bewusst als Männer wahr. (Meuser 1998: 296ff.)

Der Logik dieses impliziten männlichen Blicks folgend hat es auch relativ lange gedauert, bis die soziale Konstruktion von Männlichkeit in den Blickpunkt der Sozialwissenschaften gerückt ist. Lange standen „nongendered concepts and constructs“ im Mittelpunkt, wenn es um Männer, und ein klar „gegenderter“ Blick, wenn es um Frauen ging. (Collinson/Hearn 1994: 100) Coltrane unterscheidet grundsätzlich zwei Typen von Masculinity-Forschungsansätzen: Einen eher in der Ratgeberliteratur verorteten, tendenziell essentialistischen sowie einen kritisch-reflektierten, pro-feministischen Ansatz: „At the risk of

oversimplification, there are thus two conflicting styles of men writing about masculinity: One celebrates male bonding and tells men they are OK, and the other focuses on issues of power using academic feminist interpretative framework.“ (Coltrane 1994: 42) Die im Folgenden diskutierte Theorie der hegemonialen Männlichkeit ist klar zweiterer Richtung zuzuordnen.

Wichtig ist mir in diesem Zusammenhang auch, das Verhältnis zwischen men und masculinities zu klären. Mit Collinson und Hearn (1994) möchte ich „Männer“ als auf der materiellen Ebene der Gesellschaft existierend verorten, also als physisch-realistisches Konzept. Im Gegensatz dazu beziehen sich „Männlichkeiten“ auf die ideologische Ebene:

„Masculinities exist and persist as ideology, often in their surface form in terms of elements of production and reproduction. (...) Particular masculinities are not fixed formulas but rather they are combinations of actions and signs, part powerful, part arbitrary, performed in reaction and relation to complex material relations and emotional demands; these signify that this is man. Masculinities are thus ideological signs of particular men of the gender class of men, particularly in the relation to reproduction broadly defined.“ (Collinson/Hearn 1994: 104)

Männlichkeiten – und dies ist i.B. für das Konzept der hegemonialen Männlichkeit zentral – existieren somit als ideologische Vorgaben und Modelle, die selten „in Reinform“ erreicht werden. Es ist wichtig, hier im Plural zu sprechen, um der Gefahr einer essentialistischen Betrachtung zu entgehen: Es gibt viele verschiedene Formen von Männlichkeiten, die historischem Wandel und Veränderbarkeit unterworfen sind; was jeweils in verschiedenen Kontexten als „männlich“ gilt, variiert nach Zeit, Ort, sozialer Zusammensetzung der jeweiligen Gruppe etc.

Diesen kurzen definitorischen Teil möchte ich mit einer Feststellung von Patricia Martin (2001) abschließen: Für den gesamten Bereich des Doing gender while doing work ist festzustellen, dass die soziale Herstellung und Reproduktion von Männlichkeit tendenziell unterbelichtet ist. (p. 588) Vor dem Hintergrund der i.B. von Wetterer hervorgestrichenen Zentralität der „Arena“ des beruflichen Handelns für die Reproduktion der (hierarchisch strukturierten) Geschlechterordnung ist es daher umso wichtiger – und dafür plädiert auch Martin –, die Forschung in diese Richtung zu verstärken und das Erkenntnisinteresse der Sozialwissenschaften gerade auf diesen so wichtigen Bereich der gesellschaftlichen Realität zu richten.

Wodurch zeichnet sich nun „hegemoniale Männlichkeit“ aus, und welche Relevanz hat sie für die vorliegende Arbeit? Ich möchte diese Frage zuerst anhand eines Rekurses auf die

Originalzitate von R.W. Connell beantworten, um anschließend seine Theorie unter Bezugnahme auf Michael Meuser mit der von Pierre Bourdieu zu verknüpfen und sie schließlich für den Gegenstandsbereich des Doing gender while doing work anschlussfähig zu machen.

Das erste Mal fand hegemoniale Männlichkeit in der Publikation „Gender and Power“ (1987) des transsexuellen australischen Soziologen Richard – später Raewyn – Connell systematische Erläuterung. Der Ausdruck selbst wurde zuvor von Kessler et al. (1982) und Connell selbst mehrfach erwähnt, *in extenso* aber erst in „Gender and Power“ diskutiert. Der Widerhall war enorm: „The resulting six pages in *Gender and Power* (...) on ‚hegemonic masculinity and emphasized femininity‘ became the most cited source for the concept of hegemonic masculinity.“ (Connell/Messerschmidt 2005: 830f., Hervorhebung im Original) Worum geht es Connell dabei? Seine Theorie hegemonialer Männlichkeit ist eingebettet in eine generelle Theorie der sozialen Praxis, in der er Geschlecht als fundamentale Strukturkategorie ansieht. (vgl. Connell 1987: 91f.) In einer späteren Publikation bringt Connell sein Verständnis von Geschlecht wie folgt auf den Punkt: „Das soziale Geschlecht ist eine Art und Weise, in der soziale Praxis geordnet ist.“ (Connell 1999: 92)

Bereits in seiner sozialtheoretischen Herangehensweise zeigen sich zahlreiche Parallelen mit Pierre Bourdieu. So meint beispielsweise Michael Meuser (1998): „Connell verortet seinen Entwurf in der soziologischen Theoriediskussion über das Verhältnis von Handlung und Struktur. Zu berücksichtigen seien sowohl die konstituierenden Leistungen der handelnden Subjekte als auch die Strukturen sozialer Beziehungen, die eine Bedingung einer jeden Praxis seien.“ (p. 97) Auch Connell versucht somit, die Dualität von Handlung und Struktur, von Subjekt und Objekt zu überwinden und beruft sich an mehreren Stellen explizit auf Bourdieus Theorie der Praxis. (vgl. z.B. Connell 1987: 94)

Connell (1987) identifiziert drei zentrale Dimensionen bzw. Strukturen, die das Verhältnis der Geschlechter determinieren: Arbeit (labor), Macht (power) und Kathexis, also eine libidinöse Besetzung. (p. 99) Auch er streicht ähnlich Wetterer die horizontale wie vertikale Segregation zwischen Männern und Frauen im Arbeitsleben hervor und bezieht sich auf das bereits zitierte Werk von Pringle und Game, *Gender at Work* (1983). Wie in dieser Arbeit bereits bei Goffman, West und Zimmerman, Bourdieu oder Wetterer gelesen, führt Connell die geschlechtliche Arbeitsteilung mit all ihren Implikationen für die Reproduktion eines hierarchischen Geschlechterverhältnisses aus. Er thematisiert dabei die zentrale Position der

Erwerbsarbeit bei der „Zuteilung“ bestimmter geschlechtskonformer Bereiche an Männer und Frauen, die Entwicklung bestimmter (minderwertiger) Frauen- und (höher angesehener) Männerberufe und die Wichtigkeit von Erwerbsarbeit für die Reproduktion des Geschlechterverhältnisses als Machtverhältnis. (Connell 1987: 100-104) Fünf zusammenfassende Punkte betont er als besonders relevant im Bezug auf labor und Geschlechterverhältnis:

„1) the sheer scale and insistence of demarcations between women’s and men’s work, despite their technical irrationality (...); 2) the connection of many demarcations with issues of profitability or labor control, or both, in the workplace; 3) the way they function to exclude virtually all women from opportunities for the accumulation of wealth on a scale usable as capital (...); 4) the importance of practices promoting the solidarity of men (...) in maintaining these demarcations; 5) the consistency with which divisions of labor and differences of income operate to allocate child care to women (...).“ (Connell 1987: 104f.)

Auch für Connell ist der (Re-)Produktionsbereich zentral für die Herstellung geschlechtlicher Ungleichheit. Besonders die bereits von Patricia Martin zitierten Praktiken, die *auf andere Männer* bezogen sind, ob nun solidarisch oder wie beim „Peacocking“ kompetitiv, sind für Connell ganz wesentlich für die Etablierung einer hegemonialen Männlichkeit. Auf diesen Punkt möchte ich weiter unten noch ausführlicher zu sprechen kommen.

Die zweite wesentliche strukturelle Determinante des Geschlechterverhältnisses sind Machtbeziehungen (power). Darunter subsumiert Connell (1987) sowohl physische Macht und Gewalt – „It is no accident that the means of organized violence – weapons and knowledge of military technique – are almost entirely in the hands of men (...).“ (p. 107) – als auch „cultural power“. Letzteres Konzept erinnert stark an Bourdieus Definition von symbolischem Kapital als Definitionsmacht und Weltansicht, die sich unsichtbar aufzwingt, nicht legitimiert werden muss, und von symbolischer Gewalt als unsichtbarer und „sanfter“ Gewalt, die sich gerade durch das Abhandensein physischer Druckmittel auszeichnet (vgl. Bourdieu 1997: 218ff.): „The ability to impose a definition of the situation, to set the terms in which events are understood and issues discussed, to formulate ideals and define morality, in short assert hegemony, is also an essential part of social power.“ (Connell 1987: 107)

Für Connell ist die Assoziation von Männlichkeit mit Macht die zentrale Achse, um die sich die Reproduktion des Geschlechterverhältnisses dreht und die eine Ideologie entstehen lässt, die Männlichkeit mit Autorität, Macht und Gewalt gleichsetzt. (p. 109)

Die dritte wesentliche Determinante des Geschlechterverhältnisses ist die „Kathexis“, also die emotionale Bindungsstruktur, die „Praktiken, die das Begehrten formen und realisieren“. (Connell 1999: 95) Diese auf die Entstehung sexuellen Begehrrens ausgerichtete Struktur ist für Connell in ihrer Genese zutiefst sozial geprägt. M.a.W. müssen die Logiken, weshalb Männer bestimmte Frauen als sexuell attraktiv erachten (und umgekehrt) in eine Soziologie des Geschlechterverhältnisses mit einbezogen werden. Ähnliches postulieren auch Goffman und natürlich Pierre Bourdieu, wenn er etwa zu bedenken gibt, dass sich der Habitus tief in unsere Körper einschreibt und u.a. bewirkt, dass Frauen Männer als attraktiv empfinden, die größer, stärker oder älter sind als sie selbst. (vgl. Goffman 1977: 321f., Bourdieu 2005: 66f.)

Vor dem Hintergrund dieser drei zentralen Strukturfaktoren des Geschlechterverhältnisses entwickelt Connell sein Konzept hegemonialer Männlichkeit. Sie konstituiert sich stets in Relation zu anderen Männlichkeiten sowie zu einer spezifischen Art von Weiblichkeit, die Connell „emphasized femininity“ nennt: „Their interrelation is centered on a single, structural fact, the global dominance of men over women.“ (Connell 1987: 183) Was bedeutet Hegemonie in diesem Zusammenhang? Für Connell ist Hegemonie eine

„gesellschaftliche Dynamik, mit welcher eine Gruppe eine Führungsposition im gesellschaftlichen Leben einnimmt und aufrechterhält. Zu jeder Zeit wird eine Form von Männlichkeit im Gegensatz zu anderen kulturell herausgehoben. Hegemoniale Männlichkeit kann man als jene Konfiguration geschlechtsbezogener Praxis definieren, welche die momentan akzeptierte Antwort auf das Legitimitätsproblem des Patriarchats verkörpert und die Dominanz der Männer sowie die Unterordnung der Frauen gewährleistet (oder gewährleisten soll).“ (Connell 1999: 98)

Hegemonie ist also nicht als fixes Konzept zu verstehen, sondern als dynamischer Prozess, der zu unterschiedlichen Zeitpunkten unterschiedlich bewertet wird. Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch, dass Hegemonie nichts mit physischer Gewalt zu tun hat; „hegemony‘ does not refer to ascendency based on force.“ (Connell 1987: 184) Sie ist auch nicht als „absolute Herrschaft“ einer Weltanschauung über alle Alternativen zu verstehen. Hegemonie etabliert sich – und auch hier möchte ich auf die Parallele zu symbolischer Gewalt bei Bourdieu verweisen – in einem Prozess der Aushandlung und muss sich historisch auch immer wieder aufs Neue bewähren. Dabei ist die bereits oben angesprochene Ebene des kulturellen Ideals zentral: Hegemoniale Männlichkeit ist nicht, was mächtige Männer *sind*, sondern ein Ideal, das viele Männer unterstützen bzw. anstreben und das ihre gesellschaftliche Macht begründet und bestärkt: „Few men are Bogarts or Stallones, many collaborate in sustaining those images.“ (Connell 1987: 185)

Hegemonie im Sinne von gesellschaftlich anerkannter Legitimität der Weltanschauung und Autorität definiert sich immer in Relation zu Unterordnung. Für Connell ist die Relation zu anderen Männern in diesem Zusammenhang noch wichtiger als die Verbindung hegemonic masculinity – emphasized femininity, auf die ich anschließend zu sprechen kommen werde. Hegemonie entwickelt und etabliert sich somit ganz wesentlich gegenüber „untergeordneten Männlichkeiten“, die dem heterosexuellen, autoritären Bild des „manly man“ nicht entsprechen. Diese „subordinated masculinity“ betrifft v.a. homosexuelle Männer. Und auch hier ist die dahinterstehende Logik eine, die auch Bourdieu in seiner Analyse nennt: (Hegemoniale) Männlichkeit definiert sich im Wesentlichen durch Nicht-Weiblichkeit (vgl. dazu Bourdieu 2005: 90-96). Und Weiblichkeit wird wiederum mit Schwäche, Abwertung und Unterordnung gleichgesetzt. Aus der Perspektive hegemonialer Männlichkeit wird „Schwulsein leicht mit Weiblichkeit gleichgesetzt. Und mancher schwule Theoretiker sieht darin den Grund für die Heftigkeit homophober Angriffe.“ (Connell 1999: 99) Schwule Männer evozieren eine Verbindung mit dem Weiblichen, die der hegemonialen Männlichkeit verpflichtete Männer ablehnen *müssen* – wollen sie ihre Dominanz im Geschlechterverhältnis erhalten und perpetuieren.

Auf Seiten der Frauen ist der „Gegenpart“ zur hegemonialen Männlichkeit die „emphasized femininity“, also die betonte Weiblichkeit. Sie ist eine „option of compliance“, also eine Art, die hegemoniale Männlichkeit zu bestärken bzw. mit ihr d'accord zu gehen. Betonte Weiblichkeit ist ein „pattern of femininity which is given most cultural and ideological support at present“. (Connell 1987: 187) Sie wird generiert durch „public images“, die in Massenmedien oder gesellschaftlichen Idealbildern kommuniziert werden, und zwar mit einer Intensität und Beharrlichkeit, die bei keiner Form der Männlichkeit vorkommt. (ebd.) Wichtig in diesem Zusammenhang ist die Feststellung, dass zwar hegemoniale Männlichkeit eine Stärke als Idealbild für Männer hat, die keine Form von Weiblichkeit erfährt, auch nicht die emphasized femininity; andererseits emphasized femininity im öffentlichen Diskurs ein omnipräsentes Phänomen ist, eine „Femininity organized as an adaption to men's power, and emphasizing compliance, nurturance and empathy as womanly virtues“. (Connell 1987: 188) Die betonte Weiblichkeit ist allerdings kein Idealbild, das wie hegemoniale Männlichkeit dazu geeignet ist, auf Unterordnung und Dominanz – auch nicht anderer Frauen – ausgerichtet zu sein: Sie ist „not in much of a state to establish hegemony over other kinds of femininity“. (ebd.) Auch hier deckt sich Connells Analyse im Wesentlichen mit der Beschreibung „weiblicher Frauen“ durch Pierre Bourdieu. Die binären Schemata, die die Wahrnehmung und

den Habitus von Männern und Frauen prägen, sind in ihrer Dualität der hegemonialen Männlichkeit und der betonten Weiblichkeit sehr ähnlich. (vgl. Bourdieu 1993: 378f.) Und auch die Herausbildung des männlichen Habitus ist nicht möglich ohne einer emphasized femininity i.S. Connells, die auf Anerkennung desselben ausgerichtet ist: „Die weibliche Unterwerfung [führt] zu einer unersetzblichen Form der Anerkennung. Eine Anerkennung, die denjenigen, der ihr Gegenstand ist, in seiner Existenz rechtfertigt und darin, dass er so existiert, wie er existiert.“ (Bourdieu 1997a: 203f.)

Neben Unterordnung v.a. homosexueller Männer und Frauen gibt es zwei weitere Formen der sozialen Beziehung zu hegemonialer Männlichkeit: Komplizenschaft und Marginalisierung. Beide Konzepte sind auf andere Formen der Männlichkeit bezogen, wobei Komplizenschaft das häufigste Muster vis-à-vis hegemonialer Männlichkeit ist. Was ist darunter zu verstehen? Connell formuliert es wie folgt:

„Wie bereits gesagt, stehen normative Definitionen von Männlichkeit vor dem Problem, dass nur wenige Männer diesen normativen Ansprüchen wirklich genügen. Das gilt auch für die hegemoniale Männlichkeit. Die Anzahl von Männern, die das hegemoniale Muster wirklich rigoros und vollständig umsetzen oder praktizieren, mag recht klein sein. Trotzdem profitiert die überwiegende Mehrzahl der Männer von der Vorherrschaft dieser Männlichkeitsform, weil sie an der patriarchalen Dividende teilhaben, dem allgemeinen Vorteil, der den Männern aus der Unterdrückung der Frauen erwächst. (...) Man ist versucht, diese Männer als Schlachtenbummler hegemonialer Männlichkeit zu behandeln (...).“ (Connell 1999: 100)

Diese „Schlachtenbummler“ profitieren also von einem Idealbild, das von Männern wie Frauen akzeptiert und hochgehalten wird. Die patriarchale Dividende kommt auch ihnen zugute, obwohl sie nicht in allen oder sogar nur in sehr wenigen Dimensionen einer hegemonialen Männlichkeit entsprechen. Anders marginalisierte Männlichkeiten: Hier reicht der gemeinsame Bezug auf das Geschlecht nicht aus, um an der Dividende teilhaben zu können. Beispiele für marginalisierte Männlichkeiten sind „black masculinities“ oder andere nach ethnischer Zugehörigkeit differenzierte Männlichkeitsideale. Der feine Unterschied zwischen unterdrückten und marginalisierten Männlichkeiten machen neben der hetero- oder homosexuellen Orientierung somit Klassen- und Rassenunterschiede aus. (Connell 1999: 101f.)

Wie sieht hegemoniale Männlichkeit nun heute und in dem für die vorliegende Arbeit relevanten Kontext der Arbeitsbeziehungen aus? Michael Meuser (1998) sieht diese Frage nur schwer eindeutig zu beantworten, da sich auch Connell in dieser definitorischen Frage nie klar

geäußert hat. Jedoch komme heute bei der Konstitution hegemonialer Männlichkeiten „dem technokratischen Milieu des Managements und den Professionen eine hervorgehobene Bedeutung zu“. (p. 103) Interpersonelle Dominanz und Expertise seien wesentliche Eckpunkte hegemonialer Männlichkeit. Dieser Befund deckt sich mit dem Postulat Angelika Wetterers (1999), dass Männer sehr wohl individualisierungsfähig sind und als Experten wahrgenommen werden können, Frauen hingegen zumeist als „Gattungswesen“ und kollektiv, fast nie jedoch als Expertinnen betrachtet werden. (p. 240f.)

Bevor ich abschließend die Theorien Connells, Bourdieus und Wetterers zusammenführen möchte, ist noch ein letzter Punkt erwähnenswert: Die Bedeutung homosozialer Welten für die Reproduktion hegemonialer Männlichkeit. Dieser Umstand hat sich ja bereits bei der im vorigen Kapitel diskutierten Untersuchung Patricia Martins gezeigt: Die Mehrzahl sowohl der contesting als auch der affiliating masculinities sind auf Männer bezogen. Die Bedeutung einer homosozialen Orientierung für die Reproduktion von Männlichkeiten streicht auch Micheal Meuser (2005) hervor. Homosoziale Handlungsfelder sind für ihn „diejenigen sozialen Räume, in denen die männliche Geschlechtsidentität ausgebildet und verfestigt wird.“ (p. 4) Auch Meuser bezieht sich explizit auf Bourdieu, der ebenfalls die Wichtigkeit homosozialer Handlungen für die Etablierung von „Männlichkeit“ durch Machtspieler, von denen Frauen explizit ausgeschlossen sind, betont. (vgl. Bourdieu 1997a: 203) In jenen geschlechtlich geschlossenen Räumen wird „hegemoniale Männlichkeit als Norm bekräftigt“, sie „fungieren als Verstärker hegemonialer Männlichkeit“ (Meuser 2005: 4f.). Auch an anderer Stelle unterstreicht Meuser die Zentralität homosozialer Handlungsräume für die Bestärkung des Ideals hegemonialer Männlichkeit:

„Es sind vor allem diese Gemeinschaften, in denen Männer unter ihresgleichen sind, welche das für den männlichen Habitus generative Prinzip der hegemonialen Männlichkeit als zentrales Kriterium von Männlichkeit bekräftigen. Diese Gemeinschaften sind ferner soziale Räume, in denen Männer Verunsicherungen, welche durch den Wandel der Geschlechterverhältnisse induziert werden, auffangen können und die ihnen habituelle Sicherheit vermitteln. In dieser Hinsicht lässt sich die homosoziale Männergesellschaft als ein kollektiver Akteur der Konstruktion der Geschlechterdifferenz und von hegemonialer Männlichkeit begreifen.“ (Meuser 2001: 4)

Diese Stelle ist aus mehreren Gründen wesentlich für das bisher Gesagte und den weiteren Aufbau dieser Arbeit. Einerseits möchte ich im Folgenden und angelehnt an Meuser hegemoniale Männlichkeit als generatives Prinzip des Habitus verstehen, seinen Kern und gleichsam Motor. Zweitens spricht Meuser hier einen Umstand an, dem das letzte Kapitel

dieses dritten Teils gewidmet sein wird: Dem Wandel des Geschlechterverhältnisses und der Frage, welche Implikationen dieser Wandel auf die Reproduktion eines vergeschlechtlichten Arbeitskontextes hat. Schließlich bringt er hier noch einmal die Wichtigkeit einer Männer-Bezogenheit durch Männer auf den Punkt – was wenn man an die Bedeutung von Stammtischrunden, Sportvereine oder andere Foren homosozialer Zusammentreffen von Männern denkt, die oftmals auch einen sehr physischen Aspekt beinhalten, nur unterstrichen werden kann. Spannend aber vor dem Hintergrund des bisher Gesagten nicht verwunderlich ist auch der Umstand, dass Männer diese Zusammentreffen keineswegs bewusst als homosozial wahrnehmen, im Gegenteil: Gewöhnlich wird hier Geschlecht nicht zum Thema gemacht, man trifft sich als „Mensch“, nicht als „Mann“: „Fordert man die Männer jedoch auf, ihr Mannsein zum Gegenstand der Diskussion zu machen, dann evoziert das Unverständnis, Befremden und Unwillen“. (Meuser 2001: 8) Männer hatten bis dato – doch auch dieses Faktum wird zusehends brüchig – keine Notwendigkeit, ihr Geschlecht zu thematisieren bzw. sich bewusst „als Männer“ zu fühlen. Ganz im Gegensatz zu Frauen, deren Weiblichkeit als das „zweite Geschlecht“ stets identitätskonstitutiv war und ist. (ebd.)

2.4.3 Hegemoniale Männlichkeit als Kern des männlichen Habitus im Doing Gender While Doing Work

In seinem Buch „Geschlecht und Männlichkeit“ verknüpft Michael Meuser (1998) die Sozialtheorie Bourdieus mit dem Konzept hegemonialer Männlichkeit. In der Tat bestehen m.E. zahlreiche Parallelen und komplementäre Anknüpfungspunkte, nicht zuletzt der bei Connell so zentrale Stellenwert homosozialer Gefüge für die Reproduktion einer männlichen Herrschaft. So ist auch bei Bourdieu (1997a) zu lesen: „Konstruiert und vollendet wird der männliche Habitus nur in Verbindung mit dem den Männern vorbehaltenen Raum, in dem sich, *unter Männern*, die ernsten Spiele des Wettbewerbs abspielen. (...) wirkliche Ehre machen kann nur die Anerkennung, die von einem Mann (im Gegensatz zu einer Frau) gezollt wird.“ (p. 203f.) Von zentralem Stellenwert sind auch bei Bourdieu Handlungsmuster einer „emphasized femininity“, und der „Vermännlichungsprozess [ist] nur mit dem insgeheimen Einverständnis der Frauen ganz zu vollenden“ (p. 104).

Für Meuser (1998) – und diesem Urteil möchte ich mich an dieser Stelle anschließen – ist Bourdieus Theorie zur männlichen Herrschaft „neben Connells Begriff der hegemonialen Maskulinität sicherlich der ertragreichste Beitrag zu einer Analyse männlicher Herrschaft.“

(p. 110) Wie sich der Habitus als „Modus operandi“ für Doing gender eignet bzw. verwenden lässt, habe ich bereits zu Ende des 2. Teils dieser Arbeit in Anlehnung an Johanna Hofbauer dargelegt. Auch Meuser betont die Kompatibilität dieser beiden Konzepte und die geeignete Natur des Habitus, in jene sozialkonstruktivistische Perspektive von Geschlecht aufgenommen zu werden. (p. 112f.)

Wie stellt sich nun das Verhältnis von männlichem Habitus und hegemonialer Männlichkeit dar? Für Meuser (1998) ist der Habitus generierendes Prinzip einer Handlungspraxis von Männern und Frauen. Hegemoniale Männlichkeit ist dabei „der Kern des männlichen Habitus, ist das Erzeugungsprinzip eines vom männlichen Habitus generierten Doing gender bzw. ‚doing masculinity‘, Erzeugungsprinzip und nicht die Praxis selbst.“ (p. 118) Während der Habitus sich also auch auf der Ebene konkreten Handelns äußert, so ist hegemoniale Männlichkeit gewissermaßen ein „ideeller Überbau“, der sich gleichsam einen Schritt vor dieser Handlungsebene in Form von Idealbildern oder Erwartungshaltungen manifestiert. Hegemoniale Männlichkeit ist damit einerseits Kern des männlichen Habitus, aber auch „Maßstab, der an das Handeln eines Mannes von anderen Männern herangetragen wird (und oft auch von Frauen)“ (Meuser 1998: 119). Auch heute werden Männer, die den Haushalt führen, Kindererziehung übernehmen, kochen oder als Krankenpfleger, Sekretär oder Assistent arbeiten mitunter unangenehm an die Gültigkeit dieses Maßstabs erinnert, wenn sie etwa als „Weichei“, „Schwächling“ oder „Loser“ bezeichnet werden.

Wie ist nun hegemoniale Männlichkeit als Kern des männlichen Habitus für den für uns relevanten Bereich des Doing gender while doing work zu verwerten? Einerseits entspricht der implizite Hegemonie-Anspruch von Männern der Logik der Differenzverstärkung und „internal demarcation“, die auch Wetterer wiederholt betont. (vgl. z.B. Wetterer 2002: 437) Die von ihr untersuchten Männer versuchen, geschlechtliche Unterschiede stark zu betonen und ihre stärkere „Binnenposition“ in der Geschlechter- und damit Arbeitsrelation zu verteidigen.

Frauen in Führungspositionen finden sich hier in einer Zwickmühle wieder: Von ihnen im Idealfall erwartet wird eine die hegemoniale Männlichkeit anerkennende bzw. stärkende „emphasized femininity“. Was sich in diesem Kontext allerdings als kontraproduktiv erweisen würde, geht doch betonte Weiblichkeit einher mit einem unterstellten Kompetenzverlust bzw. fehlender Expertinnen-Rolle. Wie Frauen mit dieser Situation

umgehen und welche Handlungsstrategien sie entwickeln, möchte ich im empirischen Teil IV dieser Arbeit untersuchen.

Ein weiterer Aspekt, den Connell untersucht und der wie oben beschrieben zentral ist für die Reproduktion hegemonialer Männlichkeit, ist die Homosozialität. Gerade diesen Umstand und die Frage, in welcher Form homosoziale Kontakte und „Bündnisse“ im Bereich der Führungspositionen dazu beitragen, eine „männliche Herrschaft“ zu verstetigen, gilt es, empirisch zu untersuchen. Hier werde ich mich an die ebenso diskutierten Studien von Martin und Hagemann-White halten, die ebenfalls auf der Handlungsebene untersucht haben, wie Männlichkeiten reproduziert werden, welche Erfahrungen Frauen mit ihnen machen bzw. welche Handlungsstrategien sie entwickeln.

Und auch ein letzter Punkt macht das Konzept der hegemonialen Männlichkeit so geeignet für unseren Gegenstandsbereich. Wie Meuser (2005) postuliert, hat hegemoniale Männlichkeit heute ein Legitimationsproblem, „sie setzt sich nicht mehr mit der Evidenz des Selbstverständlichen durch“ (p. 3). Ihr steht „Gleichheitserwartungen junger Frauen“ entgegen – auch und vor allem im professionellen Kontext. (p. 5) Dies trägt zu einer habituellen Verunsicherung bei, dazu, dass „Mannsein zu einer ambivalenten Angelegenheit“ geworden ist. (ebd.) Die lange Zeit homosoziale Welt der Berufe wird quasi peu-à-peu von Frauen erobert, wird „feminisiert“. Mit Wetterer ist das Ergebnis eindeutig, nämlich die Reaktion der Differenzverstärkung durch Männer. Das Konzept der hegemonialen Männlichkeit liefert gleichsam eine weitere theoretische Fundierung, weshalb Schließungs- oder Ausgrenzungsprozesse passieren: Sie richten sich gegen heterosoziale Gefüge, die – um Connell weiterzuentwickeln – am Konzept männlicher Hegemonie kratzen, die mit Michael Meuser heute ganz wesentlich durch ein maskulin konnotiertes Management verkörpert wird. (Meuser 1998: 103)

Vor allem dieser letzte Punkt verdient es m.E., genauer diskutiert zu werden. Welche Implikationen hat der Umstand, dass immer mehr Frauen – so wenige es *in toto* auch sind – in Führungspositionen vordringen? Verliert Geschlecht etwa an Relevanz für die Wahrnehmung und Kategorisierung der sozialen Welt, wie dies manche AutorInnen behaupten? Oder hat diese formale Öffnung Prozesse der umso vehemente informellen Schließung zur Folge? Es wird mir wohl nicht gelingen, diese Frage ein für allemal zu lösen. Sie erscheint mir aber als letzter theoretischer Baustein vor dem empirischen Teil dieser Arbeit relevant zu diskutieren – ist sie doch auch als eine implizite Kritik am Ansatz Angelika Wetterers zu

verstehen und dem Postulat, Geschlecht und Arbeit seien in ihrer Reproduktion unentzerrbar miteinander verwoben.

3. Modernisierung und Dekonstruktion: Wie relevant ist Geschlecht (noch)?

Ohne Zweifel befindet sich gerade die Welt des beruflichen Handelns im Hinblick auf das Verhältnis der Geschlechter im Umbruch. Homosoziale Männer-„Reservate“ sind in ihrem Bestand massiv gefährdet, immer mehr Frauen gelangen in vormals männlich dominierte Berufsfelder. Eine „Rhetorik der Gleichheit“ hat sich – zumindest in der Theorie – durchgesetzt, die vormals nicht zu legitimierende männliche Herrschaft hat den Charakter des unhinterfragten, selbstverständlichen Faktums ohne Zweifel verloren. (Meuser 2005: 1-3) Welche Implikationen haben jene Modernisierungsprozesse nun für die Reproduktion von Geschlecht am Arbeitsplatz bzw. in Führungspositionen? Verlieren Frauen peu-à-peu ihren Status als „tokens“ im Sinne Kanters, verliert Geschlecht als Fundamentalkategorie gar an Bedeutung? Oder werden durch das Eindringen von Frauen in ehemals geschlechtlich einheitliche Felder Abwehr- oder Abgrenzungsmechanismen in beträchtlichem Maße evoziert? Welche Handlungsoptionen ergeben sich daraus für Frauen in jenen gegengeschlechtlichen Berufsfeldern? Diesen Fragen möchte ich mich in diesem Kapitel widmen. Dabei werde ich in einem ersten Schritt von dem Postulat der De-Institutionalisierung von Geschlecht ausgehen, wie es Bettina Heintz und Eva Nadai vertreten: Geschlecht ändert in dieser Ansicht seine Natur als unbewusste Wesenskategorie menschlichen Seins mit „routinehaftem Vollzug“ hin zu „bewusstem und gezielten Handeln“. (Heintz 2006: 234) Die Schlussfolgerungen, die Heintz und Nadai aus dieser – von zahlreichen AutorInnen ebenfalls unterstützen – De-Institutionalisierung bzw. bewussten Herstellung von Geschlecht ziehen, möchte ich ebenfalls ausführen und sie den Erkenntnissen Angelika Wetterers entgegenstellen. Ist für Bettina Heintz und Eva Nadai ein potenzielles Undoing gender im Beruf die Konsequenz der Modernisierung, so sehen Wetterer, aber auch Michael Meuser, die Implikationen auf anderer Ebene vorortet: Männlichkeit wird vor diesem Hintergrund „von einer Vorgabe zu einer Aufgabe“ (Meuser 2005: 11), die Folge ist für Wetterer eine Differenzverstärkung und klare Abgrenzung gegenüber weiblichen Kolleginnen. (Wetterer 1993: 100f.) Welche theoretische Implikation in der Tat der praktischen Erfahrung von Frauen entspricht, soll im empirischen Teil der vorliegenden Arbeit geklärt werden.

3.1 De-Institutionalisierung von Geschlecht: Undoing Gender While Doing Work?

In ihrem Artikel „Geschlecht und Kontext“ (1998) stellen Bettina Heintz und Eva Nadai die These auf, dass Geschlecht – auch und vor allem in Zusammenhang mit beruflichem Handeln – zwar als potenzielle Ressource aktiviert werden *kann*, jedoch keinesfalls *muss*. Es gelte, jene Kontexte zu identifizieren, die einer Aktivierung zu- oder eben abträglich sind. Jedenfalls steht für die Autorinnen fest: „Die Geschlechtlichkeit von Personen mag zwar als Hintergrunderwartung immer präsent sein, aber nicht in jedem Kontext wird das Geschlecht zu einer sozialen Ordnungskategorie.“ (p. 82) Bettina Heintz an anderer Stelle:

„Die Umstellung der Reproduktionsmechanismen [von Geschlecht, J.V.] hat zur Folge, dass sich Geschlechterhierarchien nur unter bestimmten Bedingungen aufbauen und stabilisieren können. Da die Geschlechterungleichheit normativ nicht mehr abgesichert ist, verliert sie ihren Status als durchgängiges gesellschaftliches Ordnungsprinzip und wird zu einem kontextspezifischen und potenziell instabilen Phänomen. (...) Die Geschlechtlichkeit von Personen ist zwar als Hintergrunderwartung immer präsent, aber nicht in jedem Interaktionskontext wird das Geschlecht zu einem wichtigen Interpretationsschema. Es sind durchaus Situationen vorstellbar, in denen die Geschlechtszugehörigkeit gezielt neutralisiert oder auch schlicht vergessen wird.“ (Heintz 2006: 235, 238)

Heintz und Nadai gehen explizit von den in dieser Arbeit bereits diskutierten Undoing gender-Annahmen von Stefan Hirschauer aus. Demnach ist das Vergessen-Machen von Geschlecht das aktive Unterlassen von Handlungen, die auf die Geschlechtszugehörigkeit von Personen abzielen. (Hirschauer 1994: 678f.) Unter bestimmten Umständen sei es sehr wahrscheinlich, dass andere als das Geschlecht betreffende Faktoren in den Vordergrund der sozialen Interaktion treten. Dazu formuliert Heintz in einer früheren Publikation pointiert: „Frauen sind heute mehr als früher vieles – nicht nur Frauen.“ Und: „Nicht immer und nicht in jeder Handlungssituation spielt die Geschlechtszugehörigkeit eine primäre Rolle.“ (Heintz 1993: 37) Das Feld der Berufsarbeit eignet sich nach Ansicht der Autorin (jedoch ohne dafür besondere Gründe anzugeben) besonders „für eine soziale Irrelevanz des Geschlechts“ (Heintz 2006: 239). Damit steht sie in diametralem Widerspruch zu Angelika Wetterer, die wie oben ausgeführt von einer Verkettung der Reproduktion von Geschlecht mit dem Berufshandeln ausgeht (vgl. Wetterer 1992: 26f.).

Auch Ursula Pasero (1995) meint, dass „im Alltagsleben funktionaler Differenzierung (...) sowohl die rigide Zweiteilung der Geschlechter als auch das Modell komplementärer Vollständigkeit“ verblasst. (p. 59) Eine „Dethematisierung“ von Geschlecht sei möglich:

Nicht in jedem Kontext ist das Geschlecht von Bedeutung, es kann im Hintergrund bleiben. Jedoch ist Geschlecht „als sekundäre Differenzierung“ relevant, und dies „durchaus noch mit diskriminierenden Folgen“ (Pasero 1995: 60f.). Geschlecht kann, muss somit soziale Interaktionen beeinflussen oder steuern. Allerdings ist diese Perspektive insofern in seiner „Kritikfähigkeit“ zu relativieren, als dass m.E. gerade dieser *potenzielle* Aspekt jederzeitiger Rethematisierung von Geschlecht seine Bedeutung als Fundamentalkategorie ausmacht. Genau das postulieren West und Zimmerman durch die These der Omniprävalenz von Geschlecht. Auch Gudrun Axeli-Knapp (2009) rekapituliert ihre Diskussion der Dethematisierung der Kategorie Geschlecht mit dem Fazit, „dass pauschale Aussagen dieser Art zurückzuweisen sind“ (p. 42). Vielmehr gehe es, und dieser Ansicht möchte ich mich anschließen, um eine differenzierte und kontextualisierte Sichtweise auf Ungleichheiten im Geschlechterverhältnis, mit Augenmerk auf „kumulative Effekte und Widersprüchlichkeiten“; es ist zentral, den Kontext und die Rahmenbedingungen zu untersuchen, die ein Doing oder eben Undoing gender ermöglichen. (p. 43).

Welche beruflichen Kontexte sind es nun aber, die ein Undoing gender i.S. Heintz‘ et al. erleichtern bzw. erschweren? Auf struktureller Ebene verorten Heintz und Nadai ein hohes Bedürfnis nach geschlechtlicher Distinktion bei Männern, wenn sich die Berufsgemeinschaft nach außen sehr stark abgrenzt, nach innen jedoch nur wenige Reglementierungen bestehen. In einem Rekurs auf das grid/group-Schema von Mary Douglas ist umgekehrt bei einer hohen internen Regulierung – also bei starr vorgegebenen, bürokratischen Regeln – oder aber bei wenig Abgrenzungsbedürfnis nach außen hin von einer geringeren Motivation des Differenzhandelns seitens der Männer auszugehen. (Heintz/Nadai/Fischer/Ummel 1997: 40-42) Demnach wären etwa staatliche, bürokratische Apparate jene Foren, in denen ein Undoing gender am ehesten möglich ist: „Formalisierung hat damit eine doppelte Konsequenz: Die Geschlechtszugehörigkeit wird offiziell unter Beobachtungsverbot gestellt, und Interaktionen spielen nur eine geringere Rolle. Sobald klare Regeln existieren, braucht nicht mehr verhandelt zu werden.“ (Heintz 2006: 241) Für den für uns relevanten Bereich der Führungspositionen in Unternehmen heißt die Konsequenz dieser Sichtweise: Die strukturellen Bedingungen in jenen beruflichen Funktionen – hohe Abgrenzung nach außen, und im Zuge der Flexibilisierung und „Dynamisierung“ der Arbeitswelt eher wenig bürokratische, starre Organisation – sind eher wenig dafür geeignet, dass ein Undoing gender while doing work realistisch bzw. erwartbar erscheint.

Und auch ein anderer Grund spricht tendenziell für diese Schlussfolgerung: Wie auch Wetterer gehen Heintz und Nadai von dem Mechanismus aus, dass wenn Frauen in ehemals männlich dominierte bzw. konnotierte Metiers eindringen die Abgrenzungsstrategien massiv zunehmen. In ihrem gemeinsam mit Regula Fischer und Hannes Ummel verfassten Buch „Ungleich unter Gleichen“ (1997) untersuchen die AutorInnen drei Berufsfelder: das der Krankenpflege, stark mit einem weiblichen „Sinn“ für pflegende Dienstleistungen verknüpft, das Feld der Informatik, das traditionell männlich, sachlich, mathematisch-technisch und rational konnotiert ist, und das der – relativ geschlechtsneutralen – Sachbearbeitung. In allen drei Feldern streben Männer nach geschlechtlicher Abgrenzung – auch wenn, wie im Fall der Krankenpflege, sie einen token-Status besitzen. Die „boundary work“, also die Versuche geschlechtlicher Abgrenzungsprozesse, sind umso stärker, je männlicher ein Feld besetzt ist, „der Einzug von Frauen relativ schnell erfolgt und Konkurrenzängste weckt“ und, so die von den AutorInnen zitierte „Dominanz-These“, „wenn die Differenz nicht mehr von vornherein gewährleistet ist – dort, wo sich die ehemals homosozialen Welten zu überschneiden beginnen und die formalen Grenzen brüchig werden.“ (Heintz/Nadai/Fischer/Ummel 1997: 36, 38). Die Dominanz-These müsste jedoch dahingehend aktualisiert werden, dass „den Männern“ nicht einfach eine gemeinsame Interessenslage unterstellt wird, sondern vielmehr untersucht werden müsse, unter welchen Bedingungen Männer gemeinsame Interessen aktivieren. Jedenfalls seien Grenzziehungsprozesse auf individueller wie struktureller Ebene zu verorten, die zu einer „Separierung von männlichen und weiblichen Sphären“ führen. (ebd.: 40ff.)

Wie sehen diese Grenzziehungsprozesse, in der Studie am stärksten bei Informatikern beobachtet, nun auf der für die vorliegende Arbeit relevanten Ebene der sozialen Interaktion aus? Die Antworten sind eindeutig wie in ihrer konkreten Ausformung jeweils unterschiedlich:

„Wie verschiedene Untersuchungen zeigen, sind Frauen in geschlechtsuntypischen Berufen mit einem breiten Spektrum von Ausgrenzungspraktiken konfrontiert, die von offen feindseligen Reaktionen bis hin zu subtilen Formen von Diskriminierung reichen. Zu den subtileren Formen der Aus- und Abgrenzung gehört der paternalistische Tausch von Kooperation gegen Devotion und die Durchsetzung einer informellen Arbeitsteilung, die Frauen auf die unsichtbaren und weniger anerkannten Tätigkeiten verweist. Davon abgesehen stoßen Frauen aber auch auf offenen Widerstand. Sexuelle Belästigung, Kooperationsverweigerung und der Ausschluss aus informellen Netzwerken gehören zu den Grunderfahrungen, die Frauen in gegengeschlechtlichen Berufen machen (...).“ (Heintz/Nadai/Fischer/Ummel 1997: 43)

Obwohl jene Praktiken in ihrer Natur und „Härte“ gänzlich unterschiedlich sind, so sind sie alle dennoch Beleg und Symptom eines Mechanismus, den die untersuchten Männer für sich genutzt haben: Mittels geschlechtlicher Differenzverstärkung eine Hierarchie zu perpetuieren, die sich auf die Ebene des Geschlechterverhältnisses ebenso bezieht wie auf jene der beruflichen Zusammenarbeit. Andere Ausdrucksformen jener boundary work finden sich z.B. in „Kleidervorschriften, informelle[r] Arbeitsteilung, Aufbau von geschlechtshomogenen Zirkeln und Ausbildung einer Geschlechterkultur, die durch eine spezifische Sprache, durch eigene Rituale und Verhaltensweisen nach außen hin sichtbar gemacht werden“ (ebd.: 47). Männer aktivieren jene Mechanismen in wesentlich ausgeprägterer Form als Frauen und „nutzen“ ihr Doing work zur Herstellung einer geschlechtlichen *und* berufsinternen Hierarchieposition. Und hier treffen sich die Analysen Wetterers und Heintz et al. wieder, auch wenn die eine jene Mechanismen für omnirelevant, die andere(n) für optional halten.

Mir ist bewusst, dass die von Heintz et al. gefundenen Ergebnisse nur bedingt auf das Forschungsfeld der Führungspositionen übertragbar sind, stellt „Führen“ per se keinen Beruf wie etwa InformatikerIn dar. Allerdings, und hier ergibt sich m.E. eine gewisse Legitimation zur Verwendung jener Studie, ist der entscheidende Umstand die geschlechtliche Homogenität bzw. Konnotation eines Feldes sowie das sich zu ändern beginnende numerische Verhältnis zwischen Frauen und Männern.

Was dieses numerische Verhältnis betrifft geht Bettina Heintz übrigens von einer anderen Einschätzung aus als die schon öfters zitierte R.M. Kanter: Hat Kanter 1977 noch postuliert, dass ab einem Anteil von 15% tokens ihren „Sonderstatus“ verlieren, so zitiert Heintz Studien, die auf einen Frauenanteil von zumindest 40% schließen lassen, um die Minderheiten-Stellung mit all ihren Folgen zu verlieren. Vor dieser 40%-Grenze würde es zu einer „zunehmenden Polarisierung entlang der Geschlechtergrenzen“ kommen, Geschlecht als „Interpretationskategorie zunehmend relevant“. (Heintz 2006: 242) Vor dem Hintergrund der in Teil I vorgenommenen, statistischen Anamnese von Führungspositionen und den klaren wie geringen Zahlen zur Repräsentation von Frauen ist es daher zulässig, von einer gewissen Prädisposition unseres Gegenstandsbereiches für die Aktivierung geschlechtlicher (bzw. männlicher) Grenzziehungsprozesse im Zuge des Doing gender while doing work zu sprechen.

3.2 Doing Masculinity und Doing Femininity im Kontext der De-Institutionalisierung

Welchen „impact“ haben jene Prozesse der De-Institutionalisierung von Geschlecht, also des Wandels von „routineartigem Vollzug zu bewusstem und gezieltem Handeln“ (Heintz/Nadai 1998: 78) für das Verhältnis bzw. die Reproduktion der Geschlechter am Arbeitsplatz?

Wetterer, Heintz und Nadai und auch Michael Meuser sind sich darüber einig, dass vor dem spezifischen Hintergrund der Modernisierung von Geschlechter- wie Arbeitsverhältnissen Männlichkeit den „Nimbus des Sachlich-Neutralen“ verliert (Meuser 2005: 11), dass Männer in dieser Situation stark auf Abgrenzung und Orientierung am Ideal der hegemonialen Männlichkeit bedacht sind (Heintz/Nadai/Fischer/Ummel 1997: 230), aber dass diese „ausschließende Einschließung“ bzw. „marginalisierende Integration“ von Frauen in ehemals männlich dominierte Berufsfelder zusehends legitimationspflichtig wird (Wetterer 1999: 223, 1995: 212f.).

Informelle, homosoziale Zusammenschlüsse dienen Männern vor dem Hintergrund dieser habituellen Verunsicherung als Foren, in denen *vice versa* Männlichkeiten bestärkt werden. In Zeiten, in denen „Traditionen zerbrochen sind“, „sich fundamentale Sicherheiten auflösen“, werden homosoziale Zusammenschlüsse zu „Orten männlicher Selbstvergewisserung“. (Meuser 2001: 4, 7) Je stärker die Selbstverständlichkeit männlicher Herrschaft i.S. Bourdieus aufgeweicht wird, desto größer wird das Bedürfnis, hier entgegenzuwirken und jene Horte zu pflegen, die als „Bastionen“ traditioneller, hegemonialer Männlichkeiten fungieren. Diese „Gegenreaktion“ ist kein bewusster oder gar reflektierter Akt: „Fordert man die Männer auf, ihr Mannsein zum Gegenstand der Diskussion zu machen, dann evoziert das Unverständnis, Befremden und Unwillen.“ (Meuser 2001: 8) Homosoziale Gemeinschaften definieren sich, wie der Name schon sagt, durch die Abwesenheit von Frauen. Im Kontext von Sportvereinen, Trinkgesellschaften o.ä. hat dies noch keinen unmittelbar negativen Impact auf Frauen. Werden jedoch homosoziale Zusammenschlüsse im beruflichen Kontext gepflegt, so hat dies ganz massive Auswirkungen auf weibliche Kolleginnen. Wie im vorigen Kapitel unter Rekurs auf die Studie Patricia Martins festgestellt, sind „Peacocking“ bzw. andere kompetitive oder einschließende Männlichkeitsrituale die Folge, die – so das Fazit aus De-Institutionalisierungsprozessen – in jenen Bereichen besonders ausgeprägt sind, wo Männerdomänen „gestürmt“ werden, wo Männer folglich „ihr Prestige festigen müssen“ (Heintz/Nadai/Fischer/Ummel 1997: 244) – was ohne Zweifel ganz besonders im Bereich der Führungspositionen gilt. Ein „doing masculinity“ vor diesem Hintergrund müsste folglich

nicht nur auf geschlechtliche wie arbeitsrelevante Abgrenzung von Frauen aufgebaut sein, sondern auch auf massive Bestärkung durch, aber auch Wettkampf mit, anderen Männern. Habituelle Unsicherheit wird zu einer „sozialen Basiserfahrung“ von Männern in jenen Domänen, die ihre Männlichkeit peu-à-peu abgeben (müssen) – diese „Unsicherheit über den eigenen Geschlechtsstatus“ hat Auswirkungen, „die auf die gesamte Existenz der Person übergreifen“ (Meuser 1998: 300f.).

Welche innerpsychischen Prozesse nun die „Existenz der Person“ verändern oder bedrohen, kann an dieser Stelle nicht detailliert ausgeführt werden bzw. ist nicht Thema der vorliegenden Arbeit. Vielmehr ist zu fragen: Welche Reaktion ruft ein verstärkter Orientierungssinn männlicher Kollegen am Ideal der hegemonialen Männlichkeit bei Frauen hervor, die sich in ehemals exklusiv homosozialen Sphären aufhalten?

Wie bereits weiter oben angeführt, ist die primäre Strategie von Frauen die der Differenzminimierung. Bei verstärktem Bestreben seitens männlicher Kollegen, die geschlechtliche und damit arbeitsrelevante Differenz zu betonen, ist die logische Konsequenz ein ebenso verstärkter Versuch seitens weiblicher Führungskräfte, die Differenz „herunterzuspielen“, ein aktives Undoing gender zu betreiben, „Strategien der Differenzminimierung“ einzuschlagen und sich zu bemühen, „durch ihr berufliches Alltagshandeln zu beweisen, dass sie nicht weniger kompetent als Männer“ sind. (Wetterer 2002: 139)

Zu ähnlichen Ergebnissen kommen Heintz et al. (1997) bei der Untersuchung weiblicher Informatikerinnen. Durch Befragung jener Frauen sowie ihrer männlichen Kollegen stellte sich heraus, dass das Berufsfeld in der Wahrnehmung vor allem der Männer recht klar in weibliche und männliche Sphären geteilt ist. So gilt z.B. die Beschäftigung mit *hardware* als technisch-rational-männlich, mit *software* als weich-kreativ-weiblich. (p. 148f.) Männliche Kollegen engagieren sich stark in homosozialen, informellen Zirkeln, u.a. in der Freizeit, die Frauen nicht zugänglich sind. Und auch einen weiteren, bereits nach Wetterer zitierten Aspekt betonen Heintz et al.: Frauen haben im traditionell männlich besetzten Feld der Informatik permanent mit dem Problem zu kämpfen, trotz ihres Geschlechts als kompetent wahrgenommen zu werden. Sie müssen oftmals zahlreiche „Zusatanstrengungen“ unternehmen, um dies zu schaffen, und befinden sich in einem ständigen „Balanceakt zwischen Geschlechts- und Berufsidentität, der hohe Ansprüche an die individuellen strategischen Fähigkeiten stellt“ (Heintz/Nadai/Fischer/Ummel: 144, 164). Und genau hier

belegt die umfangreiche Studie der AutorInnen, was Angelika Wetterer wie oben zitiert postuliert: dass Geschlechts- und Berufsidentität unentzerrbar verknüpft sind, die Reproduktion der einen nicht ohne Implikationen auf die der anderen bleibt. Im Berufskontext verlangt das „*gender management*“ von Frauen, in einem ständigen Balanceakt Doing und Undoing gender zu betreiben – „sie müssen den Beweis erbringen, trotz falschem Beruf ‚richtige‘ Männer zu sein“. (Heintz/Nadai 1998: 85) Und hier zeigt sich erneut die Macht der binären Strukturen i.S. Bourdieus: Weiblichkeit und Kompetenz im Beruf werden nach wie vor als unvereinbar gesehen, Frauen finden sich in einer komplexen Double-bind-Situation wieder: Stehen sie zu ihrer Weiblichkeit oder betonen sie sie gar noch, so hat das zur Folge, dass sie nicht mehr als kompetent wahrgenommen werden und potenziell in „berufliche Sackgassen mit wenig Prestige und Aufstiegschancen“ geraten. Versuchen sie ein aktives Undoing gender, so „verlieren“ sie ihre Weiblichkeit in dem Versuch, die „Geschlechtskategorie ‚Frau‘ vergessen zu machen“ (ebd.: 85f.). Und dass ein völliges Undoing gender in sozialer Interaktion unmöglich ist, wurde bereits in der Diskussion zu Stefan Hirschauers Thesen festgestellt (vgl. Kapitel II.2.4): Selbst wenn das Geschlecht nicht aktiv angesprochen oder in die Handlungen integriert wird, als latente Hintergrundkategorie kann es potenziell immer in den Vordergrund treten. Nichts anderes haben West und Zimmerman mit der These der Omnipräsenz von Geschlecht gemeint (vgl. West/Zimmerman 1987: 136).

Wie reagieren Frauen in Führungspositionen nun auf dieses „doing masculinity“ bzw. „doing distinction/dominance“ auf Seiten ihrer männlichen Kollegen, wie nehmen sie jene Aktivitäten wahr? Um diese und andere Fragen soll es im nun folgenden, empirischen Teil der vorliegenden Arbeit gehen. Ich habe bei Erstellung des Leitfadens versucht, die bislang vorgestellten theoretischen Ansätze zu integrieren, um so eine befriedigende und „runde“ Zusammenschau bzw. Analyse der Situation von Frauen in Führungspositionen zu erstellen. Die Details dazu folgen in Teil IV dieser Arbeit.

IV. Erfahrungen und Handlungsstrategien: Vier Frauen in Führungspositionen

Vor dem Hintergrund der vorgestellten Theorieelemente gilt es nun, die Erfahrungen und Handlungsstrategien von Frauen in Führungspositionen zu untersuchen. Ich habe mich aus zahlreichen Gründen dafür entschlossen, mein Erkenntnisinteresse anhand von vier Einzelfallstudien zu „tilgen“. Sie sind nach Brüsemeister dann gerechtfertigt, wenn es sich „um einen wenig erforschten gesellschaftlichen Bereich“ handelt, der untersucht werden soll. Weiters, und dies trifft m.E. das Erkenntnisinteresse der vorliegenden Arbeit im Kern, wenn Selektions- und Entscheidungsprozesse im Mittelpunkt stehen, wenn individuelle Handlungsstrategien rekonstruiert werden sollen. (Brüsemeister 2000: 62f.) Es gilt, die „Frage der Genese einer inneren Falllogik, die durch den Rekurs auf soziale Kontexte erklärt wird“, zu beleuchten. (p. 67) Bei der Diskussion der Theorieelemente war es lediglich die Studie von Patricia Yancey Martin (2001), die auf sehr konkreter Ebene und ebenfalls mittels Case Studies jene Erfahrungen von Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft beschrieben bzw. untersucht hat. Angelika Wetterer, und auch dies habe ich ausführlich dargestellt, beschäftigt sich zwar in extensiver Weise mit dem Thema Frauen in Spitzenpositionen, in ihren konkreten Untersuchungen bezieht sie sich jedoch zum überwiegenden Teil auf die Felder der Medizin und der Juristerei. (vgl. z.B. Wetterer 2002: 248-270) Es war mir somit möglich, die für mich relevanten theoretischen „Bausteine“ zu formulieren, das Feld der Empirie ist jedoch was Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft betrifft und im Hinblick auf die mich interessierenden Fragestellungen der individuellen Erfahrungen und Handlungsstrategien weitgehend „unbeachtet“.

Auch Siegfried Lamnek (2005), „Doyen“ der sozialwissenschaftlichen Methodologie, sieht die Fallstudie als „elementaren Baustein jeder qualitativen Studie“ (p. 313). Es soll dabei „die Einzelperson ins Zentrum der Untersuchung“ gestellt werden (ebd.), und genau darum geht es mir: Die Frauen mit ihrem „Erfahrungswissen“ darzustellen, ihre Erfahrungen *in extenso* darzulegen, sie ausführlich und mit Fokus auf ihre ganz individuellen Handlungsstrategien zu Wort kommen zu lassen. Dabei ist ein Rückschluss „von der kleineren sozialen Einheit auf größere soziale Zusammenhänge“ (Brüsemeister 2000: 65) durchaus zulässig und zielführend; die Einzelfallstudie ist eben im besten Sinne des Wortes ein *pars pro toto*, ein in einem

spezifischen sozialen Kontext verortetes Ergebnis, das sowohl individuelle Handlungsentscheidungen als eben auch einen Rekurs auf übergeordnete Strukturen erkläbar macht. (ebd.)

Auch Pierre Bourdieu hat wiederholt auf diese Methode zurückgegriffen, die sich aus seiner Sicht sehr gut für die Untersuchung von Situationen sozialer Ungleichheit eignet. So hat er beispielsweise in „Das Elend der Welt“ drei SchülerInnen interviewt und mittels jener Fallstudien Rückschlüsse auf das ganz massiv sozial differenzierte Schulsystem Frankreichs gezogen. (vgl. Bourdieu 1997b)

Nach Lamnek (2005) gibt es vier Typologien von Einzelfallstudien, die sich nach der Untersuchungseinheit sowie der Forschungsfrage definieren: Typ 1 bezieht sich auf Einzelpersonen und die „Binnenstruktur“, also Erlebtes, biografische Fragestellungen und individuelle Einstellungen, die „relativ losgelöst von den sozioökonomischen und historischen Determinanten“ betrachtet werden. (p. 322) Typ 2 – und diesem Typ ist die folgende Untersuchung zuzuordnen – entsprechen die „Außenkontakte einer Einzelperson“, also Fragestellungen zu interpersonellen Interaktionen sowie solchen im Kontext von Organisationen. (ebd.: 232f.) Typ 3 bezieht sich auf die Binnenstruktur sozialer Aggregate, und Typ 4 auf die Außenkontakte sozialer Aggregate. (Lamnek 2005: 325-328)

Die Einzelfallstudie ist streng genommen keine Methode, sondern ein Forschungsansatz. Lamnek fasst die wichtigsten Punkte abschließend wie folgt zusammen:

„Die Einzelfallstudie versucht eine wissenschaftliche Rekonstruktion von Handlungsmustern auf der Grundlage von alltagsweltlichen, realen Handlungsfiguren. (...) Durch den Approach der Einzelfallstudie wird die Stereotypisierung und vorschnelle Strukturierung der Daten vermieden, weil sehr konkret auf den individuellen Fall eingegangen werden kann (...) Die Erhebungstechniken der Einzelfallstudie müssen kommunikativ sein, damit die soziale Wirklichkeit in der Erhebungssituation präsent wird. (...) Einzelfallstudien dürfen nicht bei der reinen Reproduktion der Kommunikationsinhalte stehen bleiben; sie sollen interpretierend und typisierend sein.“ (Lamnek 2005: 328)

Um genau jene, möglichst genaue Rekonstruktion von Handlungsmustern geht es mir im Folgenden, und auf ein detailliertes Eingehen auf die jeweiligen Erfahrungen und Handlungsstrategien von Frauen in Führungspositionen. Die Einzelfallstudie erlaubt dabei nicht nur, in die entsprechend notwendige Tiefe zu gehen; sie stellt m.E. auch einen hervorragenden methodologischen „Kompromiss“ dar, um einerseits bestimmte theoretisch relevante Themenkomplexe anzusprechen, andererseits den handelnden Personen das notwendige Maß an Freiheit zuzugestehen und sie nicht durch ein rigides, verkürztes oder gar

starres Untersuchungsdesign in ihren individuellen Erfahrungen zu beschneiden und letztere dadurch in der Erhebung zu „verlieren“.

Vor diesem Hintergrund möchte ich im Folgenden vier Frauen in Führungspositionen zu Wort kommen lassen, konkret vier offene, durch einen wenig strukturierten Leitfaden „geföhrte“ qualitative Interviews bzw. deren Ergebnisse präsentieren. Jene Interviewtechnik entspricht der von Lamnek geforderten Kommunikativität, um die konkrete Alltagssituation und -erfahrung zu rekapitulieren. Es geht dabei nicht zuletzt darum, die im Folgenden formulierten theoretischen Annahmen bzw. Hypothesen zu evaluieren bzw. diesbezügliche Interpretationen der Interviews vorzunehmen.

Mit Brüsemeister (2000) möchte ich abschließend noch einmal betonen, dass sich Einzelfallstudien für mein Forschungsinteresse nicht zuletzt deshalb besonders eignen, weil sie *jede* der drei möglichen Fragestellungen, die mit diesem methodischen Ansatz untersucht werden können, berühren: „Handlungssentscheidungen, situative Ordnungen und Kommunikation in Organisationen“ (p. 70f., 77). Die Berufsbiographie und in diesem Kontext getroffene Entscheidungen eignen sich besonders gut für eine derartige qualitative Untersuchung, und diesbezügliche „Umbrüche in Managerkulturen“ und damit einhergehende Handlungssentscheidungen. (ebd.: 78)

Wie oben erwähnt, habe ich im Zuge meiner Recherchen lediglich eine einzige (!) qualitative Studie gefunden, die auf sehr konkreter Ebene auf jene Handlungssentscheidungen im Berufskontext von Frauen in Führungspositionen eingeht. Daher scheint das Vorgehen mittels Fallstudie, die für genau solche, theoretisch noch nicht wirklich „gesättigte“ Untersuchungen prädestiniert ist, geeignet. Die diesbezüglichen hypothetischen Annahmen, die aus den zuvor diskutierten theoretischen Teilen entwickelt wurden, sowie das genaue methodische Vorgehen möchte ich in Kapitel 1 und 2 beschreiben. Anschließend folgt die Diskussion der relevanten Dimensionen bzw. thematischen „Cluster“ aus den Interviews. Zu Ende jedes Kapitels werde ich die „Passgenauigkeit“ der diskutierten theoretischen Ansätze vor dem Hintergrund der vier qualitativen Fallstudien diskutieren bzw. resümieren.

1. Hypothetische Annahmen

Zu Beginn möchte ich an dieser Stelle rekapitulieren, was ich in Kapitel eins als für die vorliegende Arbeit relevante bzw. gültige Definition von Führungsposition diskutiert habe. Im Folgenden verstehe ich darunter die Ebene von Aufsichtsrätinnen, Vorstandsmitgliedern, Geschäftsführerinnen, Prokurstinnen sowie Abteilungs- bzw. Teamleiterinnen. (vgl. dazu Fuchshuber 2006: 19) Eine Konzentration allein auf die Vorstands- und Aufsichtsratsebene, wie dies von zahlreichen AutorInnen vorgenommen wird, erscheint mir zu eng. Sie erkennt die Führungsleistungen auf zweiter Unternehmensebene implizit ab und würde m.E. den analytischen Blick unnötig verengen. Im Bezug auf die Unternehmensgröße werde ich Frauen in Unternehmen ab einer Mitarbeiterzahl von 100 interviewen. Denn hier ist davon auszugehen, dass es sich um eine Organisation handelt, die groß genug ist, um ansonsten relevante, „intervenierende“ Faktoren wie z.B. Familienzugehörigkeit – z.B. in klein- und mittelbetrieblichen Unternehmen, in denen Geschäftsführung oder Aufsichtsrat in Familienhand ist – auszuschalten. Familiengeführte Unternehmen habe ich daher explizit aus der folgenden Untersuchung ausgenommen. Auch steigen schlichtweg die „Chancen“ mit steigender Mitarbeiterzahl auf die Adsenz von Frauen – denn wenn der Fokus z.B. auf Klein- oder Kleinstunternehmen läge, in der nur eine einzige oder zwei Frauen arbeiten, könnte dies ebenso einen Umstand darstellen, der die Gespräche „verzerren“ könnte. In allen untersuchten Unternehmen entspricht der Frauenanteil in Führungspositionen ungefähr dem in Kapitel eins dargelegten statistischen Kennwerten.

Was sind nun die hypothetischen Annahmen, die sich aus der ausführlichen Diskussion der Theorieelemente ergeben? Zu Beginn ist es mir wichtig festzustellen, dass im Folgenden kein streng genommen hypothesesentstehendes Verfahren durchgeführt wird; vielmehr geht es darum – und dies kennzeichnet qualitative Ansätze ganz allgemein –, einen Einblick in ein theoretisch relevantes Feld zu erlangen, von dem ein umfassendes Vorwissen existiert. Es sind zwar sehr wohl – ansonsten wüsste man ja schlichtweg nicht, welche Fragen zu stellen sind – Annahmen über bestimmte Handlungsmuster vorhanden, doch bestimmt die Untersuchung eine bedingungslose Offenheit gegenüber dem Forschungsgegenstand. Forschung wird weiters als Kommunikation verstanden, die sich weitgehend an den Regeln der Alltagskommunikation misst. Eine weitere zentrale Prämissen der folgenden Untersuchung ist auch die Explikation, also die genaue Rekonstruktion des Untersuchungsprozesses selbst, um eine Nachvollziehbarkeit des Prozesses zu ermöglichen. (Lamnek 2005: 20-27)

Vor dem Hintergrund der drei theoretischen Kapitel bzw. deren Hauptaussagen rekapitulierend möchte ich von vier hypothetischen Annahmen ausgehen, die – dem qualitativen Paradigma verpflichtet – offen sind für sowohl konkrete Weiterentwicklung, Widerruf und Kontextualisierung. Die erste Annahme bezieht sich auf das Bewusstsein von Frauen über ihren Status als Tokens im Kanterschen Sinne. Schon 1977 war es der Autorin möglich, in Interviews bestimmte Handlungsstrategien zu identifizieren, wie Frauen auf jenen Status innerhalb von Organisationen reagieren. Diese Annahme möchte ich als *Reflexionsbewusstsein über die eigene Weiblichkeit* definieren, die sich in anderer Formulierung auch bei Bourdieu oder aber Michael Meuser wiederfindet. Ersterer nennt es den „Scharfblick der Ausgeschlossenen“, den Frauen dafür entwickelt haben, um sich in den Spielen der Macht zurechtzufinden. Er ist Produkt inkorporierter Strukturen und eines allen Wahrnehmungen inhärenten, wertenden Dualismus zwischen Männlichem und Weiblichem. Dieser Scharfblick ist bei Bourdieu (1997a) allerdings vor-bewusst konzipiert und drückt sich auf konkreterer Ebene in latenten Gefühlen des Unbehagens bzw. eines recht klaren Verständnisses darüber aus, dass Frauen und Männer nicht denselben Stellenwert in der Gesellschaft haben – Frauen sind nun einmal das „zweite Geschlecht“ im Beauvoirschen Sinn, von den Spielen um Macht weitgehend ausgeschlossen. (p. 196ff.) Noch konkreter formuliert es Michael Meuser (1998), in dem er postuliert, dass Frauen immer schon viel eher als „Gattungswesen“ wahrgenommen wurden und sich – anders als Männer bis vor kurzer Zeit – ihrer Geschlechtszugehörigkeit als Frau sehr wohl bewusst sind. Die ebenfalls theoretisch diskutierten De-Institutionalisierungsprozesse verstärken diese Bewusstseinswiedergabe, auch aufseiten der Männer. Für sie wird Geschlecht, was es für Frauen immer war: von einer „Vorgabe zu einer Aufgabe“. (p. 121, 297f.)

Eine Implikation dieser ersten Annahme ist die Thematisierbarkeit von Geschlechtlichkeit im Berufskontext in Form von Interviews, wie dies auch Patricia Yancey Martin (2001) getan hat, oder auch Angelika Wetterer (mit Ärztinnen und Juristinnen, vgl. 2002: 455f., 1999: 223-229) und Carol Hagemann-White (mit HochschullehrerInnen, vgl. 1992). Frauen sind sich, das ist Sukkus jener angeführten Studien und gleichsam erste Annahme und Voraussetzung meines Forschungsinteresses, ihrer „Andersartigkeit“ bzw. Geschlechtlichkeit bewusst und können sie reflexiv thematisieren.

In diese Richtung argumentieren auch Meuser und Behnke in ihrem Buch „Geschlechterforschung und qualitative Methoden“ (1999). Im Kapitel „Zur methodischen Erfassung des fraglos Gegebenen“ geben sie zwar zu bedenken, dass Geschlechtlichkeit, die

eigene Person *als Frau* oder *als Mann*, etwas weitgehend Unhinterfragtes bzw. Unreflektiertes ist. Allerdings, so die AutorInnen, „ist das Geschlechterverhältnis seit langem Gegenstand öffentlicher Debatten“, was zur Folge hätte, dass die eigene Geschlechtlichkeit immer stärker bewusst wahrgenommen und erlebt wird. (p. 52f.) Daher sei es auch möglich, Aspekte dieser Geschlechtlichkeit in diversen Kontexten explizit zu thematisieren. Besonders eignen sich hierfür Situationen des gesellschaftlichen Umbruchs im Bezug auf das Geschlechterverhältnis bzw. dessen kontextuelle Reproduktion – wie es in unserem Fall zweifelsfrei gegeben ist. Die heftige Diskussion um „Quotenfrauen“ und die generelle Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen war zur Zeit der Erstellung dieser Arbeit bzw. Durchführung der Interviews sehr stark im öffentlichen und medialen Diskurs präsent, nicht zuletzt durch diesbezügliche Vorstöße der Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst, Gabriele Heinisch-Hosek. (vgl. z.B. den Beitrag im österreichischen Wirtschaftsmagazin FORMAT vom 3. August 2010) Eine Implikation dieser Bewusstwerdung, die auch schon im Rahmen der theoretischen Auseinandersetzung mit De-Institutionalisierungsprozessen diskutiert wurde (vgl. Kapitel III.3.1), ist die – zumindest partielle – Thematisierbarkeit einer Selbstverständlichkeit wie Geschlecht. Mit einem letzten Zitat von Behnke und Meuser möchte ich diesen „legitimatorischen“ Zwischenteil mit dem Fazit beenden, dass sich die Erfassung meines Forschungsinteresse durchaus mit qualitativen Interviews bewerkstelligen lässt:

„Forschungsstrategisch gesehen stellen gesellschaftliche Umbruchsituationen eine günstige Ausgangssituation dar. Ein (...) Aufbrechen ehemaliger Selbstverständlichkeiten stellt die in den Umbruch involvierten Subjekte vor die Notwendigkeit, sich Altes und Neues zu vergegenwärtigen. Alle Selbstverständlichkeiten und neuen Anforderungen rücken verstärkt ins Bewusstsein und werden so, wenigstens ansatzweise, formulierbar. (Behnke/Meuser 1999: 53)

Männlichkeit definiert sich durch Nicht-Weiblichkeit und *vice versa* – darüber sind sich Bourdieu, West und Zimmerman sowie R.W. Connell einig, und dies habe ich in extenso diskutiert. (vgl. Kapitel II.2.2, II.3.4, III.2.4) Doch es wird nicht nur Differenz reproduziert, sondern immer auch Hierarchie: Männlichkeit und Weiblichkeit sind nicht gleich viel „wert“, die Spieleinsätze qua Geschlechtszugehörigkeit unterschiedlich hoch. Folglich sind Frauen – und auch dies wurde im Kapitel zu Doing gender while doing work detailliert beschrieben – darum bemüht, diese „Fundamentaldifferenz“ männlich/weiblich herunterzuspielen bzw. nicht zu thematisieren. Ihr Fokus in Positionen, wo es um Gleichwertigkeit, Kompetenz und Führungsqualität geht, muss der einer Differenzminimierung sein (vgl. Wetterer 2002: 139) –

dies möchte ich als zweite hypothetische Annahme in den Raum stellen: Frauen sind darauf bedacht, die *Geschlechterdifferenz zu de-thematisieren* bzw. sie als nicht relevantes Kriterium für die Bewertung ihrer Arbeitsleistung zu sehen.

Dennoch, und dies möchte ich in einer dritten Annahme formulieren, sehen sich Frauen mit einer nach wie vor vorhandenen, gesellschaftlich verankerten Meinung konfrontiert, dass Frau-Sein nur schwer mit Expertentum vereinbar ist. Experten, Führungsfiguren, Manager verkörpern das Ideal einer hegemonialen Männlichkeit und sind in der Auffassung vieler vor allem eines: männlich. (vgl. Wetterer 2002: 340f., Meuser 1998: 103) Demnach sind Frauen in einer gewissen „Zwickmühle“ gefangen, denn ihr Selbstbild ist nicht notwendigerweise ein allgemein geteiltes, m.a.W.: *Frauen haben es qua Geschlechtszugehörigkeit mit unterschiedlicher, als kompetente Führungsfiguren wahrgenommen zu werden.*

Eine letzte hypothetische Annahme betrifft die Reproduktion von Männlichkeit im Arbeitskontext und die diesbezügliche Wahrnehmung durch die Frauen. Der männliche Habitus, dessen Kern und Motor das Konzept hegemonialer Männlichkeit darstellt, ist vor dem Hintergrund der theoretischen Diskussionen von zwei Dimensionen geprägt: Von der Differenz zum Weiblichen und von einem hierarchischen Prinzip. (Hegemoniale) Männlichkeit muss – auch und vor allem im Hinblick auf die beschriebenen Prozesse der De-Institutionalisierung von Geschlecht – immer wieder aufs Neue hergestellt werden, hat den „Nimbus des Natürlichen“ (Meuser 2005: 11) verloren und bedarf aktiverer Konstruktion – vis-à-vis Frauen und anderen Männern – als früher. Vor diesem Hintergrund ist davon auszugehen, dass Männer gerade in einem so competitiven Feld wie dem der Führungspositionen eine Strategie der Differenzverstärkung wählen, um ihre geschlechtliche *wie berufliche Superiorität zu wahren.* (vgl. Wetterer 2002: 138-147, Wetterer 1993: 95ff.) *Frauen nehmen diese Akte der Differenzverstärkung aktiv wahr und fühlen sich dadurch unwohl, ausgeschlossen oder benachteiligt.* Diese Annahme teilt auch R.M. Kanter (1977), nichts anderes bringt ihr Begriff des „Tokenism“ so prägnant auf den Punkt. (vgl. dazu Kap. I.3.1 der vorliegenden Arbeit)

Mit dieser letzten hypothetischen Annahme möchte ich nun zur Beschreibung der konkreten Methodik und zur „Vorstellung“ der vier Frauen kommen. Untenstehend zur besseren Übersichtlichkeit noch einmal meine Annahmen, die es im Folgenden zu evaluieren bzw. zu entwickeln und genauer zu definieren gilt:

1. Es besteht bei den zu interviewenden Frauen in Führungspositionen ein Reflexionsbewusstsein über die eigene Weiblichkeit.
2. Frauen sind im Berufskontext darauf bedacht, die Geschlechterdifferenz zu thematisieren bzw. sie als nicht relevantes Kriterium für die Bewertung ihrer Arbeitsleistung zu sehen.
3. Frauen haben es qua Geschlechtszugehörigkeit mit unter schwieriger, als kompetente Führungsfiguren wahrgenommen zu werden.
4. Frauen nehmen Akte der Differenzverstärkung seitens ihrer männlichen Kollegen aktiv wahr und fühlen sich dadurch unwohl, ausgeschlossen oder benachteiligt.

2. Methodisches Vorgehen

Ich habe einleitend bereits meine Wahl des Ansatzes von Einzelfallstudien begründet. Hier sei nur noch so viel gesagt: Sie erscheint mir v.a. deshalb gerechtfertigt, weil die vier Frauen in der Gesamtheit ihrer Persönlichkeit zu Wort kommen sollen, ohne ein zwingendes zeitliches oder durch zuviel Strukturiertheit generiertes Korsett; weil ich mich am ganzen Menschen orientieren will, seine Handlungen und Entscheidungen rekonstruieren und dabei auf Kontextbedingungen schließen möchte (vgl. Mayring 1999: 16); weil der Themenbereich der Erfahrungen und Handlungsstrategien von Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft ein in der Tat „wenig erforschter gesellschaftlicher Bereich“ ist (vgl. Brüsemeister 2000: 62); und nicht zuletzt deshalb, weil es daher nicht um ein streng genommen hypothesesentestendes Verfahren gehen soll, sondern um die weitere Explikation des Forschungsfeldes und dementsprechend tentative Interpretation der Gespräche.

Wie oben ebenfalls erwähnt, habe ich mich für die Methode von offenen, durch einen Leitfaden geführte, doch keineswegs an diesen gebundene, Interviews entschlossen. Diese Methode wird den Ansprüchen von Offenheit, Kommunikativität und größtmögliche Freiheit für die Interviewpartnerin gerecht. (Lamnek 2002: 165f.) Die Gespräche sind dadurch erzählend, ermöglichen allerdings auch „konkrete Aussagen über einen Gegenstand“, was Mayer (2004: 36) als das genuine Erkenntnisziel der Methode der Leitfadeninterviews definiert. Die formulierten Fragen dienen dabei als Orientierungshilfe und müssen nicht gestellt werden, wenn sich das Gespräch ohnehin in diese Richtung entwickelt und somit eher narrativen Charakter erhält. Dennoch – und dies ist m.E. die große Stärke der Leitfaden-

geführten Gespräche – stellt jener sicher, „dass nicht wesentliche Aspekte der Forschungsfrage im Interview übersehen werden.“ (ebd.)

Am ehesten möchte ich die geführten Interviews als „problemzentriert“ bezeichnen, sofern man sie in der genauen Interviewtypik der Sozialwissenschaften verorten möchte. Problemzentrierte Interviews charakterisieren sich nach Lamnek (2002) wie folgt:

„Beim problemzentrierten Interview verbindet sich ein Leitfaden, dessen Struktur vorher vom Forscher ausgearbeitet worden ist und der zur thematischen Orientierung während des Interviews dient, mit den frei erzählenden Sequenzen des Befragten. Bei dieser Form des Interviews tritt (...) der Gesprächscharakter sehr verstärkt in den Vordergrund. (...) Der Forscher beginnt damit, sich ein theoretisches Vorverständnis zu erarbeiten, indem er Informationen über seinen Untersuchungsbereich sammelt (...). Hieraus entwickelt sich der thematische Schwerpunkt, eben die *Problemzentrierung*, anhand derer der Leitfaden gestaltet und aufgebaut wird. Es handelt sich ausschließlich um offene Fragen, die das Thema umschreiben und dazu geeignet sind, einen Erzählstimulus zu setzen.“ (Lamnek 2002: 177)

Die theoretische Auseinandersetzung ist im Rahmen der ersten drei Teile dieser Arbeit in umfassender Weise erfolgt. Wichtig ist, dass die Spannung zwischen jenem theoretischen Vorwissen und der geforderten Offenheit gemeistert wird und der/die ForscherIn einer möglichen Modifikation oder gar dem Verwerfen gewisser Vorannahmen offen gegenüber steht. Ein wesentlicher Vorteil des problemzentrierten Interviews ist – z.B. im Vergleich zu einem strikt narrativen Interview –, dass ein aktives Nachfragen und daher auch eine aktive Unterbrechung des Erzählflusses prinzipiell möglich ist, sofern sie dem/der ForscherIn plausibel erscheint und zum weiteren Erzählaufbau dient. (Lamnek 2002: 177f.)

Bei der Leitfadenentwicklung selbst möchte ich mich an die von Mayer (2004) vorgeschlagene, „dimensionale Analyse“ halten. Diese besagt kurz zusammengefasst, dass theoriegeleitete und für die Erhebung relevante Dimensionen formuliert und dann je nach Erkenntnisinteresse bzw. Strukturierungsgrad weiter „aufgedröselt“, d.h. in weitere Unterdimensionen und Fragestellungen entwickelt werden. So enthält der Leitfaden verschiedene Themenkomplexe oder Dimensionen, denen entsprechende Nachfrage-Möglichkeiten zugeordnet werden. Die beinhaltenden Fragen sind jedenfalls offen gestellt und sollen zum freien Erzählen auffordern. (p. 42f.)

Auch Hesse-Biber und Leavy (2006) empfehlen, von einem theoretisch entwickelten „substantive frame“ auszugehen und entsprechende Dimensionen des Erkenntnisinteresses zu formulieren. Anschließend werden jeder Dimension die jeweiligen Fragestellungen – in expliziter Interview-Frageform oder in Stichworten – zugeordnet. Wichtig dabei ist, dass der

Leitfaden nicht zu lange ist oder zu detailliert, dass er klar und verständlich formuliert ist. (p. 126f.)

Vor dem Hintergrund der formulierten vier hypothetischen Annahmen habe ich mich für die folgenden drei Dimensionen / Themenkomplexe entschieden: Thema Geschlechterverhältnis im Arbeitskontext, Thema Wahrnehmung der Reproduktion von (hegemonialer) Männlichkeit und Thema Handlungsstrategien im Bezug auf die eigene Weiblichkeit. Der weiterentwickelte bzw. ausformulierte Leitfaden findet sich zu Ende dieses Kapitels. Er beinhaltet ausschließlich offene Fragen, die je nach Gesprächsverlauf in ihrer Abfolge variiert werden können. Eine durchwegs „dialogische Grundstruktur“ soll dadurch geschaffen werden. (Lamnek 2002: 173) Als Einstiegsfrage wählte ich jene nach der Beschreibung des (numerischen) Status quo in der jeweiligen Führungsebene, also die deskriptive Beschreibung der Ist-Situation im jeweiligen Unternehmen. Sie ist m.E. deshalb geeignet, da sie das Feld öffnet für weitere Erzählsequenzen zur Thematik, die die Interviewpartnerinnen fortsetzen konnten, aber nicht mussten; sie ist eine, die den Einstieg für die Interviewpartnerinnen leicht macht, denn hier geht es noch nicht oder nicht zwingenderweise um die eigenen Erfahrungen und Handlungsstrategien – hier sind die Frauen in jedem Fall Expertinnen, und dieses Gefühl wollte ich ihnen von Anfang an vermitteln bzw. habe dies getan; und sie ist nicht zuletzt auf der inhaltlichen Ebene höchst relevant für mein Erkenntnisinteresse.

An dieser Stelle noch ein Wort zu meinen Interviewpartnerinnen: Das Vorgehen des Identifizierens der Frauen erfolgte nach Kriterien des „theoretical sampling“: Hier steht, anders als im quantitativen Paradigma, die Suche nach jenen „Untersuchungseinheiten“ im Vordergrund, die „die theoretischen Konzepte des Forschers komplexer, differenzierter und profunder gestalten“ können. (Lamnek 2005: 14) Die erste Untersuchungseinheit einer Fallstudie soll ein idealtypischer oder extremer Fall sein, der die für die Untersuchung relevanten Eigenschaften, Erfahrungen oder Charakteristika in ausgeprägter Form enthält. Dieser erste Idealtypus dient als weiterer Ausgangspunkt, um nun entweder Fälle zu untersuchen, die als „Kontrapunkte“ zu den gefundenen Aussagen zu sehen sind, oder aber – wie in unserem Fall – solche Fälle, die „gerade wegen ihrer Ähnlichkeit mit dem ersten Untersuchungselement“ besonders aufschlussreich sind. Dies ist insbesondere dann gerechtfertigt, wenn es um einzelne Handlungen und Erfahrungsschilderungen geht, wie dies in der vorliegenden Arbeit der Fall ist. Jedenfalls leiten theoretische Annahmen die Findung der Untersuchungseinheiten, nicht das Zufallsprinzip oder der Fokus auf repräsentative Stichproben. (Lamnek 2005: 315)

Ich habe vor diesem Hintergrund – und nach der Testung des Leitfadens auf seine Geeignetheit bzw. Applikabilität in einem „Test-Interview“ mit einer Bekannten, die als Bank-Managerin ebenfalls eine Führungsposition i.S. der vorliegenden Arbeit inne hat – als ersten und idealtypischen „Fall“ eine Frau gewählt, die seit kurzem CEO einer der größten Unternehmen im Bereich der Kommunikationsberatung in Österreich ist und schon seit einem guten Jahrzehnt in einer Führungsposition. In diesen zehn Jahren hatte Carolina⁹ zwei männliche und eine weibliche Kollegin in der Geschäftsführung, seit kurzem steht sie dieser als geschäftsführende Gesellschafterin vor. Ausgehend von diesem ersten Fall habe ich drei weitere Frauen, die mir von Kollegen oder Bekannten empfohlen wurden und sich ebenfalls entweder auf Partner-, Geschäftsführungs- oder Teamleitungsebene befinden, interviewt. Doris, eine Juristin und Partnerin in einem Beratungsunternehmen, Petra, Marketing-Leiterin eines ebenfalls internationalen und auf die Entwicklung von Dämmstoffen spezialisierten Unternehmens mit weltweit 11.000 MitarbeiterInnen, und Andrea, Leiterin eines Unternehmens im Bildungsbereich mit weit mehr als 200 MitarbeiterInnen in Österreich und insgesamt vier Standorten.

Jedes Interview dauerte zwischen einer und zwei Stunden und fand entweder am Arbeitsplatz der Frauen oder in ihrer Wohnung statt. Die Atmosphäre war interessiert-aufgeschlossen, ich hatte niemals das Gefühl, einen Themenbereich anzusprechen, der auf Unverständnis oder Desinteresse stieß. Als Einstiegsfrage und um das Gespräch ins Laufen zu bringen, fragte ich wie schon oben erwähnt nach der „objektiven“ Geschlechterverteilung in der Führungsebene, konkret nach dem Verhältnis Männer/Frauen auf der Ebene der Interviewpartnerin. Oft ergab sich daraus schon die weitere Entwicklung des Gesprächs und relevanten Themen wie die Qualität der jeweiligen Beziehungen, für die Frauen relevante Problemlagen etc. Doch die Details dazu folgen unten.

Alle Interviews wurden vollständig transkribiert und umfassen zwischen 10 und 12 Seiten. Ich habe mich im Auswertungsverfahren für die thematische Inhaltsanalyse nach Froschauer und Lueger entschieden, denn sie erlaubt es vor dem Hintergrund der Fülle des Materials nicht nur, einen umfassenden Überblick zu erlangen, sondern erlaubt auch, die Kernaussagen zu identifizieren und „den Kontext ihres Auftretens zu erkunden“ (Froschauer/Lueger 2003: 158). In einem weiterführenden Textreduktionsverfahren wurden jene Passagen identifiziert,

⁹ Alle Namen wurden geändert. Den Interviewpartnerinnen war es äußerst wichtig, dass ihre Anonymität gewährleistet ist. Daher kann und will ich auch nicht mehr Informationen zu den jeweiligen Unternehmen geben – stehen wir doch vor dem faktisch-statistischen Problem, dass in all jenen Unternehmen Frauen in Führungspositionen in der Minderheit und daher auch relativ „leicht identifizierbar“ sind.

die von besonderer Relevanz und Aussagekraft für die mich interessierenden Leitfaden-Dimensionen sind. Dabei stand im Vordergrund, die „charakteristischen Elemente der Themendarstellung“ herauszuarbeiten und „zusammengehörige Textstellen zu einem Thema“ zu identifizieren. (Froschauer/Lueger 2003: 159f., Hervorhebung im Original) Im Anschluss erfolgte ein fünfstufiges Textreduktionsverfahren, das sich an folgenden Leitfragen orientiert:

- „a) Was ist ein wichtiges Thema und in welchen Textstellen kommt dies zum Ausdruck? (...)
 - b) Was sind zusammengefasst die wichtigsten Charakteristika eines Themas, und in welchem Zusammenhang taucht es auf? (...)
 - c) In welcher Abfolge werden Themen zur Sprache gebracht? (...)
 - d) Inwiefern tauchen innerhalb oder zwischen den Gesprächen Unterschiede in den Themen auf? (...)
 - e) Wie lassen sich die besonderen Themencharakteristika in den Kontext der Forschungsfrage integrieren?“ (...)
- (Froschauer/Lueger 2003: 160-162)

Retrospektiv betrachtet bin ich sehr froh über die Entscheidung, jene vier Frauen *in extenso* zu interviewen und mich auf ihre Ausführungen im Detail eingelassen zu haben. Ich habe persönlich viel gelernt, und auch die im Folgenden präsentierten Ergebnisse empfinde ich als äußerst aufschlussreich, was die zuvor umfassend diskutierte theoretische Ausgangsthematik betrifft. Doch bevor ich nun zur Darstellung der Ergebnisse komme, möchte ich zu Ende dieses methodisch-explikativen Teils die Dimensionen und konkreten Fragen des (bewusst nicht über-strukturierten) Leitfadens präsentieren. Dabei war es mir sehr wichtig, einerseits die vier hypothetischen Annahmen in operationalisierter Form zu thematisieren, andererseits keinerlei suggestive oder bewusst leitende Fragestellungen zu konzipieren. Überspitzt formuliert ist wohl jeglicher Leitfaden, ja sogar die breiteste Themenwahl eines noch so offenen Interviews suggestiv, da man als Forscherin immer vor dem Dilemma steht, die generelle Ausrichtung des Interviews zu beeinflussen. Doch mit diesem Dilemma muss man als Forscherin leben, sich dessen bewusst sein und die eigene Person als Teil des Forschungsprozesses konzipieren, wie ich dies unter Rekurs auf Lamnek u.a. weiter oben bereits beschrieben habe. Die Ausarbeitung des Leitfadens erfolgte wie ebenfalls oben beschrieben und unter Rekurs auf die Ausführungen von Mayer (2004: 42-45).

Interviewleitfaden

Themenkomplex Geschlechterverhältnis:

- Wie stellt sich die („objektive“) Geschlechterverteilung im Bezug auf das Unternehmen dar – Bestandsaufnahme / Einstiegsfrage.
(„Könnten Sie mir zu Beginn schildern, wie die Verteilung männlich/weiblich auf Ihrer Führungsebene im Unternehmen aussieht, also wie viele Männer und wie viele Frauen auf Ihrer Ebene tätig sind?“)
- Wie geht es den Frauen mit ihrem „Minderheitenstatus“?
(„Wie geht es Ihnen damit, dass Sie als Frau überwiegend mit männlichen Kollegen arbeiten? Nachfrage: Haben sie diesbezüglich bestimmte Erlebnisse gehabt oder Erfahrungen gemacht?“)
- „Gibt es aus Ihrer Erfahrung bestimmte Situationen oder Themen, bei dem das Geschlecht bei der Arbeit eine (besondere) Rolle spielt? Wenn ja, welche sind das?“
- „Gibt es bestimmte Bereiche oder Aufgaben im Unternehmen, die nur Männer oder nur Frauen übernehmen?“
- „Glauben Sie, ist Frau-Sein in Ihrem Berufe ein Vorteil, Nachteil oder nicht relevant?“

Themenkomplex Männlichkeit:

- „Wenn Sie an Ihre männlichen Kollegen denken: Gibt es bestimmte Handlungen oder Verhaltensweisen, die sie als „typisch männlich“ bezeichnen würden? Welche sind das?“
- „Wenn Sie daran denken, wie Ihre männlichen Kollegen mit ihren männlichen und wie sie mit den weiblichen Mitarbeitern umgehen: Gibt es da Unterschiede, oder werden alle gleich behandelt? [Bezug Gesprächsstil, Themen etc.]“
- „Glauben Sie, dass Sie Ihre männlichen Kollegen in der Führungsebene anders behandeln, weil Sie eine Frau sind, oder spielt das keine Rolle?“

Themenkomplex Handlungsstrategien im Bezug auf die eigene Weiblichkeit:

- „Welche Bedeutung hat es für Sie, ob Sie mit einem männlichen oder einer weiblichen KollegIn im Unternehmen zusammenarbeiten?“
 - „Wenn Sie an die oben angesprochenen „männlichen“ Verhaltensmuster [Beispiele wiederholen!] denken: Wie reagieren sie darauf?“
 - „Glauben Sie, wird von Frauen in Führungspositionen etwas Bestimmtes erwartet im Bezug auf Entscheidungsfindung, Arbeitshandeln usw.?“
 - „Glauben Sie, dass das Geschlecht einen Einfluss darauf hat, wie man seinen Job als Führungskraft macht, oder ist das völlig irrelevant?“
-

3. Themenanalyse und gefundene Ergebnisse

Wie oben beschrieben wurde bei der Auswertung der Gespräche auf die Methode der Themenanalyse bzw. des Textreduktionsverfahrens nach Froschauer/Lueger zurückgegriffen. (vgl. Froschauer/Lueger 2003: 160-162) Ich möchte folglich in einem ersten Schritt und orientiert nach den zuvor formulierten hypothetischen Annahmen die thematisierten Inhalte ausführen, vor dem Hintergrund jener Annahmen diskutieren und an mancher Stelle Originalzitate anführen, die jene Passagen besonders pointiert zum Ausdruck bringen. Gleichzeitig sollen auch qualitative Differenzen in den Ausführungen meiner Gesprächspartnerinnen thematisiert und diskutiert werden. Schließlich gilt es, bei jedem der nun folgenden Themenblöcke zu fragen, wie „sich die besonderen Themencharakteristika in den Kontext der Forschungsfrage integrieren“ lassen (Froschauer/Lueger 2003: 162).

Bevor ich auf die insgesamt sechs wichtigsten Hauptthemenfelder zu sprechen kommen möchte, an dieser Stelle noch eine interessante Vorbemerkung. Alle Frauen bekräftigten an der einen oder anderen Stelle ihr gutes Verhältnis mit ihren männlichen Kollegen, und dies unaufgefordert und jeweils eher zu Beginn des Gesprächs. Es wirkte fast so, als wollten sie unterstreichen, dass eigentlich „eh alles passt“, wie dies Marketingabteilungsleiterin Petra auf den Punkt brachte. Dies hielt die Frauen jedoch nicht davon ab, dann im Verlauf des Gesprächs durchaus sehr kritische Bemerkungen, beispielsweise zur Aktualisierung von Männlichkeiten, zu machen. Dennoch war es ihnen wichtig zu betonen, dass die momentane Situation eine positive ist, und sie sich nicht unwohl fühlen. Juristin Doris an einer Stelle: „In der momentanen Konstellation geht es mir eigentlich ganz gut, ich fühle mich sehr wohl.“ (Trsk.Doris (D): 1)

Alle Gesprächspartnerinnen unterstrichen diese Aussage, es ist somit festzustellen, dass es eine Art Mitteilungs- und Bekräftigungsbedürfnis in diese positive Richtung gab, das verschiedene Gründe haben mag. Ähnlich dem Fazit von Gildemeister und Wetterer (1992) ist es auch in dieser Situation wahrscheinlich, dass diese vier hocherfolgreichen Frauen sich vehement dagegen wehren, ihr Dasein als Frau zu „fristen“ oder sich gar als Opfer bestimmter für sie negativer Konstellationen zu sehen, sondern vielmehr ihren Weg fortsetzen und das bisher Erreichte als positiv bewerten wollen. (p. 248f.)

3.1 Der Dualismus in der Struktur

Bei der Einstiegsfrage war es mir wichtig, eine Art „objektivierten Eisbrecher“ zu verwenden und mich nach der Verteilung männlich/weiblich in der Führungsetage im Unternehmen zu erkundigen. Wenig überraschend und der statistischen Repräsentativität gehorchnend (vgl. Kapitel I.1) waren die Frauen in der absoluten geschlechtlichen Minderheit – was für sich nicht weiter erläuterungsbedürftig ist. Allerdings nahmen meine Gesprächspartnerinnen diese Frage zum Anlass, mitunter etwas weiter auszuholen und auf die geschlechtliche Strukturiertheit ganzer Branchen einzugehen. Die Antworten gingen so sehr oft über den eigenen Tellerrand des Führungsbereiches hinaus und sollen, gemeinsam mit weiteren Erkenntnissen und Befunden zur binären Strukturiertheit von Berufen, im Folgenden angeführt werden.

Beginnen möchte ich, dem Forschungsansatz der Einzelfallstudie verpflichtet, mit meinem „Extremfall“, den ich wie oben definiert bei der Kommunikationsmanagerin und CEO Carolina verortet habe. Noch vor der Erläuterung der Situation in ihrem Unternehmen – nach ihrem Antritt als CEO und in der momentanen Situation noch zwei männliche Kollegen in der Geschäftsführung, davor zwei Männer, einer davon CEO, und eine Frau, die „nicht wirklich eine Rolle gespielt hat“ – ging Carolina auf die generelle, geschlechtliche Strukturiertheit der Branche ein:

„Wenn man die Branche betrachtet, dann sind also alle großen Unternehmen von Männern geführt. Diese ganze Masse an kleinen Unternehmen, die so ein, zwei Leute haben, die sind von Frauen geführt. Da sieht man wieder, die große Führungsaufgabe ist offenbar eine Männersache, und dieses, mehr oder weniger, Selbstständige, also zwei, drei Leute – ist eine Frauensache.“ (Trsk. C: 1)

Einen ähnlich schnellen Rekurs auf die strukturelle Ebene habe ich Gespräch mit Standortleiterin und Bildungs-Managerin Andrea erfahren. Sie hat ausgeführt, dass jene Leitungsfunktionen, die „in der Pampa“ sind, also im ländlichen Raum und daher meist kleiner und unwichtiger, in Frauenhand sind. Hingegen jene Programme, die groß sind, „alt eingesessen“, werden von Männern geleitet. Genauso verhalte es sich mit dem Dualismus weiche vs. harte Fächeraufteilung. Technische Programme seien fest in männlicher Hand, Medizin oder pflegende Ausbildungen in weiblicher. Wohl gibt Andrea zu, dass dieser rigide geografische und fachliche Dualismus langsam im Aufweichen wäre, jedoch nur sehr zäh wirkliche Veränderung möglich und wahrscheinlich sei. Ein weiteres Indiz hierfür sei, dass

jene Ausbildungen, die eines Vorwissens bedürfen, von Männern, jene für AnfängerInnen von Frauen geleitet werden. Ihr Resümee: „Die Jobs mit Macht und Prestige waren natürlich immer männlich besetzt.“ (Trsk. A: 1)

Marketingmanagerin Petra und Juristin Doris gingen weniger auf die geschlechtliche Strukturiertheit ihrer Branche ein, sondern äußerten sich diesbezüglich rein auf der Ebene ihres Unternehmens – wie dies im Übrigen auch zusätzlich zu ihren strukturellen Ausführungen Carolina und Andrea taten. Was sind nun hier die strukturellen Befunde zur Geschlechterverteilung? Wenig überraschend ist in allen Unternehmen die EDV und Technik in männlicher, der Bereich der Assistenz in weiblicher Hand. Gerade was das Themenfeld der Sekretärinnen betrifft, haben Carolina, Andrea und Doris angeführt, dass es für die eher untypische Frau-Frau-Beziehung hier tendenziell Konfliktpotenzial gibt – weshalb sowohl Andrea als auch Carolina in Erwägung ziehen bzw. gezogen haben, einen männlichen Assistenten anzustellen. Erstere hat die Suche erfolglos aufgegeben, zweitere ist noch aktiv dabei, einen „Sekretär“ für sich zu finden. Auf die genauen Details und Problemstellungen in dieser Interaktion möchte ich in Kapitel 3.4 eingehen, hier soll der strukturelle Befund genügen, dass in keinem der Unternehmen ein männlicher Assistent adsent war.

Auch für die Bereiche Personal und Kommunikation verortete CEO Carolina eine generelle Disposition zum Weiblichen, was auch Petra bestätigte. Carolina im Wortlaut: „Personalchefinnen sind manchmal Frauen, am ehesten halt noch. Personal und Kommunikation. (...) Das ist auch das, was ich bei meinen Kunden oft gesehen hab‘, Kommunikationstanten sind die Frauen, und die Chefs sind die Männer, und die Sekretärinnen, das ist eh klar, das ist alles so.“ (Trsk. C: 5f.) Kommunikation und HR sind auch im Dämmstoffunternehmen, in dem Petra arbeitet, in Frauenhand.

Auf inhaltlicher Ebene und im Vergleich zu gleichgestellten Kollegen in Führungspositionen sehen die vier Frauen keine Differenzen, was bestimmte Arbeitsaufteilungen, beispielsweise in der Geschäftsführung, gibt. Ein in diesem Zusammenhang interessanter Aspekt ist m.E., dass alle Frauen außer Carolina ausführten, dass sie ihr Frau-Sein im Berufskontext nicht restlos positiv sehen können und Erfahrungen im Bezug auf ihr Geschlecht gemacht haben, die Männer wohl nicht erfahren hätten. (Auch hier folgen die Details unten, s. Kapitel 3.3) Ihre restlos positiven Erfahrungen begründet Carolina nicht zuletzt durch einen Rekurs auf die Branche, in der sie tätig ist – die Kommunikation:

„Ich habe damit nur gute Erfahrungen gemacht. Ich erlebe das als großen Vorteil, als Frau zu arbeiten. (...) Und ich habe einfach ganz stark bemerkt, du kannst vielleicht mit einer gewissen weiblichen Intuition – blödes, banales Wort, ist aber schon so – und vor allem mit einer gewissen Elastizität und ein bisschen mit einer weiblichen Art auf die Dinge zugehen, nämlich nicht mit dem Stellwagen, sondern ein bisschen flexibler und charmanter, und da habe ich nur gute Rückmeldungen bekommen. Ich erlebe überall eine positive Reaktion und eine sehr herzliche und wertschätzende Haltung mir gegenüber. Und das hat sicher damit zu tun, dass ich so eine quirlige Frau bin. (...) In meinem Beruf der Kommunikationsberatung ist es jedenfalls ein Vorteil [eine Frau zu sein, J.V.], ich glaub‘ das muss man gar nicht lange ausführen, da gibt es einfach hunderttausende Studien dazu, das hängt sehr stark mit diesem ganzen Beratungsgeschäft zusammen, das ist vielleicht anders bei Industriebetrieben oder so. Als Berater, Dienstleister, diese Mentalität, das haben Frauen einfach mehr intus (...). (Trsk. C: 1-3)

Diesen expliziten Rekurs auf die eigene Weiblichkeit als fast schon qualifizierendes Merkmal für die Berufsausübung und damit strukturelles Element in einem binären Muster weiblich/männlich hat außer Carolina keine der Frauen unternommen. Ich habe dieses Zitat in ganzer Länge angeführt, da es eindrucksvoll belegt, dass meine Gesprächspartnerinnen nicht nur die binäre Strukturiertheit, was bestimmte inhaltliche Bereiche betrifft, (wie oben zitiert z.B. Technik vs. Medizin, EDV vs. Sekretärinnen etc.) wahrnehmen, sondern auch in manchen Kontexten aktiv bekräftigen bzw. sich einem solchen Denkansatz verpflichtet fühlen. Einem Denkansatz, dem ein klarer und biologisch fundierter Dualismus innewohnt, wie ihn Pierre Bourdieu nicht schöner hätte beschreiben können.

Die hier angeführten Themen, die ich allesamt unter dem Dach des „Dualismus in der Struktur“ zusammenfassen möchte, bringen nicht notwendigerweise völlig neuartige Erkenntnisse ans Tageslicht; dass Bereiche wie EDV oder Assistenz geschlechtlich stark konnotiert sind, steht längst fest. Dasselbe gilt beispielsweise auch für einen geschlechtlich doch recht rigide „aufgeteilten“ Fächerkanon im Bildungsbereich. Allerdings ist der Umstand bemerkenswert, dass alle Frauen jene Themenbereiche *von sich aus*, also ohne explizit danach gefragt zu werden, angesprochen und erläutert haben. Dieser Umstand belegt m.E. eindrucksvoll, dass eine wechselseitig exklusiv aufgeteilte Geschlechter-Welt Teil der bewussten Wahrnehmung jener Frauen ist, also nicht nur – wie dies Bourdieu behauptet, vgl. dazu Krais 2002: 324f. – unbewusst und unhinterfragt hingenommen wird, sondern sehr deutlich angesprochen und zum Teil kritisch beleuchtet wird. Hier zeigt sich somit auch recht eindeutig das Reflexionsbewusstsein über die eigene Weiblichkeit, wie ich sie bereits in der Formulierung meiner hypothetischen Annahmen ausgeführt habe (vgl. Kapitel IV.1).

Gleichzeitig – und nicht zuletzt deshalb habe ich die Interviewpassage mit Carolina oben in voller Länge angeführt – hat das Reflexionsbewusstsein bzw. die Reflexionsbereitschaft der Interviewpartnerinnen Grenzen, wenn es um geschlechterspezifische Aufgabenbereiche oder Fähigkeiten geht; in unterschiedlicher Intensität und Häufigkeit rekurrieren alle Frauen in bestimmten Kontexten auf „die Natur“, am eindrucksvollsten mein „Prototyp“ Carolina, die ich oben zitiert habe und die an anderer Stelle auch auf die „XX-“, und „XY-Chromosomen“ zu sprechen kommt, um Unterschiede in der Verhaltensweise von Frauen und Männern in Führungspositionen zu erklären bzw. zu legitimieren.

Wie sind diese Ergebnisse nun im Lichte hypothetischer Annahmen und vorgestellter Theorieelemente zu deuten? Jedenfalls belegen die Gespräche bzw. thematisierten Elemente, dass jene binären Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata, die Bourdieu (1987) als „weitläufiges Netz von Gegensatzpaaren“ bezeichnet, die die „gesamte soziale Ordnung auf ihrer Seite“ haben, eine unglaubliche Kraft und Gültigkeit besitzen. (p. 730f.) Als „Matrix aller Gemeinplätze“ (ebd.) schaffen sie eine Welt, in der Männer quasi „von Natur aus“ oben, Frauen unten zu finden sind, Männer große, Frauen kleine Agenturen leiten, Männer große Standorte, Frauen jene „in der Pampa“, wie Andrea es ausdrückte. Allerdings ist vor diesem Hintergrund fraglich, ob diese Wahrnehmungsschemata in der Tat doxischen Charakter haben, wie dies Bourdieu postuliert. Damit ist gemeint, dass die Ordnung der Welt und gerade auch ihre binäre Strukturiertheit als gewohnheitsmäßig, als „unhinterfragt und selbstverständlich“ wahrgenommen werden (vgl. Bourdieu 1987: 668). Dem entgegen spricht die Annahme von Michael Meuser und Cornelia Behnke (1999), die sie unter dem Titel „Zur methodischen Erfassung des fraglos Gegebenen“ ausgeführt haben. Wie schon oben diskutiert kommen sie zum Schluss, dass obgleich Geschlecht eine Fundamentalkonstante menschlichen Seins ist, es durch diverse öffentliche Diskurse zu einer Art Bewusstseinsbildung gekommen ist, die ein erhöhtes Reflexionsniveau zu dieser Thematik zur Folge hat. (p. 52f.) Die Erfahrungen aus vier Interviews scheinen dies zu bestätigen. Und es wäre höchst spannend, genau jene Frage, nämlich wie der schmale Grat zwischen bewusster Reflexion einer binär strukturierten Geschlechter-Welt und dem alltäglichen, unreflektierten Sein darin genau verläuft, weitergehend wissenschaftlich zu analysieren. Die Gespräche scheinen dahingehend zu deuten, dass einerseits sehr wohl eine große Portion bewusster Reflexion zum Geschlechterverhältnis in diversen Kontexten seitens der Frauen besteht; andererseits dass jene Frauen auch selbst Teil jener Alltagswelt sind und oftmals auf die „natürliche“,

biologisch determinierte Verfasstheit genau jener Welt verweisen – siehe beispielsweise den Rekurs auf „XX- und XY-Chromosomen“.

Die Ausführungen der vier Frauen belegen außerdem, dass Geschlecht und Beruf untrennbar miteinander verwoben sind, dass es im Wettererschen Sinn eine enge Verknüpfung gibt zwischen der Konstruktion eines leitenden Berufes – z.B. eines großen, bedeutenden Standortes – und der Konstruktion als Mann, dass diese beiden Prozesse kongruent sind. (vgl. Wetterer 2002: 26) Nichts anderes postuliert Wetterer im Doing gender while doing work, und gerade die von ihr schwerpunktmaßig untersuchte Mesoebene erlangt hier besondere Bedeutung. Denn obwohl ich hauptsächlich nach den Erfahrungen und Handlungsstrategien auf der Ebene der Interaktion gefragt habe, wurde die Mesoebene immer mitgedacht und von den Frauen aktiv thematisiert: die vergeschlechtlichte Position der EDV, die der Sekretärin oder die der „Kommunikationstante“. Von all jenen Berufen haben die befragten Frauen ein fixes Bild entweder als männlich oder weiblich, und sie alle beschreiben Mechanismen, wie diese Dualität durch „internal demarcation“ (vgl. Kapitel III.2.3.1) täglich reproduziert wird; indem Frauen für die „weichen“ Materien Kommunikation oder für Human Resources zuständig sind, in denen nur selten männliche Kollegen vorzufinden sind; oder indem sie eben nicht technische bzw. große, wichtige Lehrgänge leiten, sondern die kleinen Lehrgänge „in der Pampa“. Doch auch hier versuchen die Frauen aktiv, dieses Bild im Rahmen des ihnen Möglichen umzudeuten; so hat Andrea lange einen männlichen Assistenten gesucht (allerdings nicht erfolgreich), Carolina ist noch aktiv dabei, dies zu tun.

Wie genau das Doing gender while doing work aus Sicht der vier Frauen vonstatten geht, möchte ich im Folgenden erläutern. Hier soll die einleitende Erkenntnis genügen, dass in allen Gesprächen binäre Strukturen und oftmals ihre Natürlichkeit thematisiert wurden – was ich wiederum als theoretisch relevant erachte. Wie schon oben erwähnt, wäre es m.E. wissenschaftlich ertragreich und sinnvoll, die Wahrnehmung jener geschlechtlich definierten Strukturen seitens der Frauen – und auch der Männer! – zu untersuchen bzw. zu eruieren, inwieweit bestimmte Wahrnehmungen bewusst reflektiert, andere wiederum als naturhaft-doxisch wahrgenommen werden.

3.2 Erfahrungen der Geschlechtsaktivierung bei der Arbeit

Ich möchte in diesem Kapitel jene Aussagen zusammenfassen, die allesamt den Bereich der Reproduktion von Geschlecht bei der Arbeit bzw. die diesbezüglichen Erfahrungen der interviewten Frauen erläutern. Jene Erzählungen, die sich exklusiv auf die beobachteten Männlichkeiten und deren Zur-Schau-Stellung beziehen, folgen in Kapitel 3.5. Hier stehen jene Erfahrungen im Zentrum, die sich auf das Geschlechterverhältnis bzw. die thematisierte oder unterstellte (typische) Weiblichkeit der Frauen beziehen.

Zu Beginn möchte ich eine Beobachtung anführen, die ich als bemerkenswert erachte. Alle Frauen meinten, dass sie zu Beginn ihrer Karriere nicht gedacht hätten, dass Faktoren wie das Geschlecht überhaupt relevant im Arbeitskontext seien. Sie wurden allesamt eines Besseren belehrt und unterstrichen, dass sie nun sehr wohl glaubten, dass es einen Unterschied mache, ob die Arbeit einer Frau oder eines Mannes beurteilt würde, welche Erwartungen an Männer oder an Frauen gestellt würden etc. Diese zeitlich veränderte Wahrnehmung findet sich wiederholt und liest sich im Wortlaut wie folgt: „Die Frauen müssen halt viel mehr aufpassen in ihrer Semiotik. Noch vor 10, 15 Jahren hätte ich das auch nicht so arg gesehen, das kommt schon mit dem Alter.“ (Trsk. C: 6) Und an anderer Stelle: „Also ich glaub‘ nicht, dass du das mit Anfang 20, auch wenn du die anderen Dinge weißt, das schon beherrschen kannst. Da rechnest du gar nicht damit, dass das überhaupt so eine Rolle spielt, ob du ein Mann bist oder eine Frau.“ (Trsk. A: 7) Sowohl Carolina als auch Andrea betonten die Wichtigkeit, mit den Jahren ein besseres Gespür dafür entwickelt zu haben, wie sie sich zu kleiden, zu verhalten hätten, um das Geschlechterverhältnis nicht zu stören bzw. auch nicht zu ihren Ungunsten zu beeinflussen. Auch Petra meinte, sie hätte über die Jahre ihr Image verbessert bzw. wüssten die männlichen Kollegen jetzt um ihre Kompetenz als Expertin, was zu Beginn ihrer Tätigkeit noch ein Problem für die Marketingmanagerin darstellte. Womit schon zwei wichtige inhaltliche Punkte angeschnitten wären: Die „Semiotik“ der Frauen sowie ihre Erfahrungen mit der vieldiskutierten Kompetenz-Frage.

Die Frage nach der Zeichensprache von Frauen, ihrem Kleidungsstil und ihres allgemeinen „Gebens“ im Führungskontext wurde ausführlich von CEO Carolina und Bildungsmanagerin Andrea thematisiert, am Rande von Juristin Doris, weniger von Marketingmanagerin Petra. Letztere beiden haben jedoch extensive Erfahrungen in einem ähnlichen Bereich gemacht,

nämlich der sexualisierten Wahrnehmung seitens der Männer. Diesen speziellen Themenbereich werde ich aufgrund seiner Wichtigkeit in Kapitel 3.4 separat diskutieren.

Carolina berichtete ausführlich von einer Lebensphase als jüngere Mitarbeiterin in einer Bank, als sie sich noch sehr „neckisch“ kleidete, viel mit dem Filialleiter unterwegs war und auch „oft mal die Strümpfe bei einem kurzen Rock hergezeigt“ hat. Bis sie ein Freund eher rüde darauf aufmerksam gemacht hat, dass sie „die falschen Signale“ aussendet – und Carolina lernte, dass „es schon unglaublich wichtig ist, wie du dich kleidest und wie du auftrittst“ (Trsk. C: 2) Zuviel Weiblichkeit sei hier fehl am Platz, und jetzt, als Führungskraft, würde sie sich niemals mehr so „offensiv weiblich“ kleiden. Das zu tun, würde definitiv die falsche Zeichensprache sein, zu sehr die Ebene des Geschlechts und weniger die der Kompetenz betonen. Gänzlich anders schätzt sie die Frage nach der Bedeutung des Outfits bei den männlichen Kollegen ein: „Wenn Männer schlecht angezogen sind, dann ist das nicht so ein Thema. Wenn jemand einen hässlichen braunen Anzug anhat, dann denkt man sich vielleicht kurz, was ist da los? Aber die Frisur auch, das ist einfach nur bei Frauen so. Das wird jede so erleben, eine Frau wird einfach viel, viel mehr nach ihrem Aussehen beurteilt als ein Mann. Keine Frage.“ (Trsk. C: 4)

Doris meinte im Kontext spezifischer Erwartungen an Frauen, dass jene „immer beurteilt und genau analysiert werden“ – unter anderem dahingehend, „wie wie sie aussieht oder wie sie spricht, währenddessen diese Maßstäbe bei einem Mann nie zur Anwendung kommen.“ (Trsk. D: 6) Bildungsmanagerin Andrea unterstrich, sie würde „nie ohne Sakko“ in Sitzungen kommen, keinesfalls „im Spaghetti-Kleidchen, mit dickem Ausschnitt“. (Trsk. A: 7) Eine solche Strategie des Vermeidens allzu weiblicher Semiotik würde sehr gut funktionieren und vieles einfacher machen in den Spielen um Macht mit Kollegen. Aus demselben Grund trägt Andrea oftmals starke Signalfarben, um auf sich aufmerksam zu machen und wahr- bzw. ernst genommen zu werden.

Und gerade dieser Punkt, das Ernst-genommen-Werden, erscheint mir in diesem Zusammenhang wesentlich. Bei sowohl Carolina als auch Andrea ist in ihren Ausführungen implizit mitgeschwungen, dass ein zu weibliches Auftreten ihre Kompetenz in der Wahrnehmung der männlichen Kollegen massiv gefährden würde. Gerade die Kompetenz-Frage haben auch Petra und Doris extensiv thematisiert. Petra zum Beispiel meinte wiederholt, sie hätte das Gefühl, „von männlichen Kollegen nicht ernst genommen zu werden“. Dies hätte sich gerade zu Beginn ihrer Tätigkeit als Marketingleiterin gezeigt, unter

anderem durch die Reaktion ihrer männlichen Kollegen auf einen fachlichen Vorstoß ihrerseits:

„Also grad am Anfang hab‘ ich das Gefühl gehabt, dass mich viele männliche Kollegen zwar sehr nett behandeln, aber mich halt fachlich nicht ganz ernst nehmen. Eine weibliche Marketingleiterin, hoho, was ganz Neues... Das ist zwar natürlich nie offen so kommuniziert worden, aber wenn Meetings waren oder ich Präsentationen gehalten hab‘, ist es mir an den Meldungen aufgefallen. Zum Beispiel hab‘ ich gleich am Anfang eine neue Marketing-Maßnahme setzen wollen, mit Medienkooperation und allem drum und dran. Da hat’s gleich geheißen, ja wieso will die das jetzt anders machen, als es vorher war? Das ist doch gut gelaufen, wir wissen ja nicht, ob das überhaupt erfolgreich wird. Woher sollen wir wissen, ob die das kann, so ist das rübergekommen. Ich bin mir ziemlich sicher, wenn ich ein Mann wär, hätt‘ ich da weniger Zores gehabt. Also stimmt es schon, zumindest aus meiner Erfahrung, dass sich Frauen mehr anstrengen müssen, damit sie kompetent rüberkommen. Ich glaub‘, damit haben auch die jüngeren Kolleginnen zu kämpfen. Weil jetzt, also jetzt hab‘ ich schon den Eindruck, dass ich von allen akzeptiert werde. Das hat halt länger gedauert, aber was soll’s. Jetzt wissen die Leute, die hat was drauf, das passt schon.“ (Trsk. P: 7)

Und wieder kommt hier das zeitliche Element ins Spiel, das ich ganz zu Beginn dieses Kapitels thematisiert habe: Die geschlechtliche Wahrnehmung verändert sich im Zeitverlauf, hier dahingehend, dass sich Frauen ihre Kompetenz erst „erarbeiten“ müssen. Ein ähnliches Statement habe ich von Juristin Doris erfahren: Sie hat von Fällen erzählt, in denen Kunden explizit nach einem Mann verlangt haben – wohl unterstellend, dass er die Beratungsleistung besser erbringen könnte. Die Juristin im Wortlaut: „Ich habe schon manchmal das Gefühl, dass gewisse Männer Frauen weniger ernst nehmen als Männer.“ (Trsk. D: 4) Diese Erfahrungen hat Doris bei ihr selbst in jüngerer Vergangenheit nicht mehr gemacht – im Gegenteil. Heute betreut sie Projekte, die sie *gerade wegen* ihrer Kompetenz erhält, anders als männliche Kollegen, die sich Projekte „oft gegenseitig zuschanzen“. Doch zu den wahrgenommenen männlichen Strategien im Arbeitskontext mehr in Kapitel 3.5.

Auch das von Petra erwähnte „mehr anstrengen“ der Frauen kam in allen Gesprächen zum Ausdruck. Andrea führte beispielsweise lange aus, dass in ihrer Wahrnehmung häufig mit zweierlei Maß gemessen wird im Bezug auf Konfliktverhalten, Entscheidungsfindung und generelle Erwartungshaltung an männliche und weibliche Führungskräfte, was sie zum Fazit veranlasste: „Es stimmt auf jeden Fall, dass von Frauen in Führungspositionen mehr erwartet wird als von Männern. Frauen müssen viel mehr leisten, viel mehr Arbeitszeit verbringen, und sie müssen vor allem (...) alles unter einen Hut bringen.“ (Trsk. A: 10) Der etwas radikale wie eindeutige Schluss daraus: „Führungsperson und Frau sein ist de facto wie Selbstmord.“ (ebd.) Der Bereich des Konfliktverhaltens sei besonders problematisch: Wenn sie als Frau auf

Durchsetzung von bestimmten Entscheidungen pocht, dann gelte sie schnell einmal als „zu forsch“ und „Furie“. In dieselbe Kerbe schlägt Doris, die sich „nichts gefallen“ lässt und ihre Entscheidungen durchzieht. Die Reaktion der männlichen Kollegen ist eindeutig:

„Ob dies nun mit dem Geschlecht zu tun hat, weiß ich nicht, aber in deren Augen vielleicht schon, weil sie sich vielleicht denken, dass ich eine Furie bin. Manche denken sich vielleicht, ma, die Doris ist so schwierig, so kompliziert und so... Manche denken sich vielleicht auch, Frauen sind so schwierig, weil ich krieg dann auch von einzelnen Meldungen so... ja, eine erfolgreiche Frau, ja, das ist ja eine Furie und so... Über die wird halt irgendwie geschimpft, dass sie unmöglich sei, und manchmal denk ich mir dann, aha, also es könnte sein, dass sie auch so über mich denken. Das hat halt schon damit zu tun, dass sie Frauen in Führungspositionen einfach nicht gewohnt sind bzw. sie eine Ausnahme darstellt und unter irgendeinem Aspekt betrachtet werden muss, so, wenn sie gut ist muss sie irgendeinen Fehler haben, und Männer in der Führungsebene sind... ja, da muss man gar nicht darüber diskutieren, und Frauen, da muss es immer irgendwie kommentiert werden.“ (Trsk. D: 5)

Frauen werden demnach in der Wahrnehmung von Doris, aber auch von Petra und Andrea, gänzlich anders bewertet als Männer – sei es im Bezug auf ihr Konfliktverhalten, ihre Entscheidungsfindung oder andere, spezifische an Frauen gerichtete Erwartungen. Und auch CEO Carolina bestätigte dieses „Messen mit zweierlei Maß“ und hat dahingehend recht eindeutige Erfahrungen gemacht. Sie schildert die Erwartungshaltung an Frauen in Führungspositionen detailliert, und ich möchte sie aufgrund ihrer Prägnanz und des geschilderten Dilemmas als Fazit auch hier im Wortlaut zitieren:

„Ja, es wird wohl immer von Frauen erwartet, dass sie kollegialer, dialogorientiert, einbindend, netzwerkend, wertschätzend usw. sind, das glaub‘ ich schon. Ich glaube dass wenn eine Frau das nicht macht, dass sie dann einen Erklärungsbedarf hat. (...) Also ich glaube, dass harte, schwierige Entscheidungen ... dass von Frauen erwartet wird, dass sie länger nachdenken, mehr Leute einbinden, alle diese Dinge. Wenn sie es nicht machen, sind sie eine harte, verknöcherte... [Frau]. (...) Das ist schon eigentlich ein bisschen gemein. Weil du kippst sofort, offenbar musst du so haargenau diesen Punkt finden, oder? Zwischen Furie, ist verbittert, und weich, lieb, ist zu freundlich und ist irgendwie immer basisdemokratisch unterwegs.“ (Trsk. C: 9f.)

Diese Passage schildert m.E. sehr gut den schmalen Grat, auf dem sich Frauen in Führungspositionen bewegen, zwischen dem Zur-Schau-Stellen bzw. Unterstreichen von Weiblichkeit mit der Gefahr, nicht ernst genommen zu werden auf der einen und bestimmten als männlich oder zu hart wahrgenommenen Verhaltensweisen, die sie sodann zu „Furien“ oder „schwierigen Frauen“ machen, auf der anderen Seite. Dieser Balanceakt erfordert ein gehöriges Maß an Anstrengung von den befragten Frauen und wird von ihnen als kräfterraubend und oftmals auch als unfair empfunden. Juristin Doris meint dazu:

„Und bei Frauen hingegen wird das alles erwartet, also es wird erwartet, dass sie gut aussehen, dass sie eloquent sind, dass sie natürlich einen sehr netten Führungsstil haben, dass sie ihre Mitarbeiterinnen fördern, es wird erwartet, dass sie natürlich keinen Unterschied machen, weil sonst heisst's wieder dieses... Also ich finde, sie werden ständig beobachtet, und es wird nach einem Grund gesucht, sie zu kritisieren, weil es zumindest in Österreich noch nicht akzeptiert ist, dass es Frauen in Führungsebenen gibt, und es werden ihnen nur Steine in den Weg gelegt, finde ich.“ (Trsk. D: 6f.)

Der Druck, ständig beurteilt, kritisiert oder im Bestfall öffentlich wahrgenommen zu werden, ist für Doris spürbar unangenehm. Eine gewisse Verbitterung ist spürbar, wenn Doris etwa davon spricht, dass „tausende Führungspositionen in Österreich mit Männern besetzt“ sind, „die nicht einmal die Hälfte von dem können, was eigentlich Frauen können, die unter ihnen arbeiten. Das ist ja das Traurige, aber die Folge der Netzwerke, wo ein Mann den anderen hineinschiebt und nicht die Kompetenz zählt.“ (Trsk. D: 7)

Die Befunde zu diesem spezifischen Druck im Bezug auf die wahrgenommene Kompetenz, auf Entscheidungs- oder Konfliktverhalten, erachte ich als höchst interessant. Auch die logische Folgefrage – was tun? – wurde in den Gesprächen thematisiert, allerdings konnte kein wirklicher Lösungsansatz gefunden werden, außer eben das „Aufpassen“ und Balancehalten, wie es Carolina ausdrückte. Jedenfalls gelte es zu vermeiden, als „Kampfemanze“ hingestellt zu werden, mit „Haaren auf den Zähnen“, wie es Andrea formulierte, und allzu forsch auf Standpunkten zu beharren oder männliche Kollegen zu offensiv zu kritisieren. Die Folge wäre, dass „du dann deinen Ruf einzementierst als Kampfemanze, und das bringt's einfach nicht.“ (Trsk. C: 9) Der allgemeine Tenor bei den interviewten Frauen war, dass trotz der ungleichen Wahrnehmung und Bewertung der Frauen und ihrer männlichen Kollegen es am besten sei, eine gute Basis der Zusammenarbeit zu finden. Doch auch dies ist gerade im Hinblick auf andere Frauen nicht ohne Tücken:

„Und dann gibt es auch diejenigen, die dann, wenn du versuchst mit den Männern, mit den Kollegen oder Chefs auszukommen, weil die sind ja nicht meine Feinde oder so, da kannst du dir halt von den echten Feministinnen anhören, dass du keine bist, dass du nicht auf ihrer Seite bist, das finde ich auch seltsam. Es sind halt die Seilschaften innerhalb der Damenriege sehr, sehr spärlich, das muss man auch sagen.“ (Trsk. A: 3)

Auch hier ist also ein Balanceakt vonnöten, der sowohl eine friedliche Kooperation mit männlichen Kollegen sicherstellt als auch weibliche Mitarbeiterinnen in ihrer Kollegialität und weiblichen Solidarität nicht brüskiert. Auch der letzte von Andrea angesprochene Punkt

kam in allen Gesprächen vor: dass Männer genau wissen, wie sie sich effektiv vernetzen, Frauen hier ein eindeutiges Nachholbedürfnis haben (dazu mehr in Kapitel 3.5).

Was sind nun die Erkenntnisse aus den angeführten thematischen Bereichen auf der Theorie-Ebene? Jedenfalls erscheint es mir sinnvoll, die Erfahrungen von Frauen bei der Geschlechtsaktivierung im Arbeitskontext tiefergehend zu analysieren, v.a. was das öfter angesprochene zeitliche Element betrifft. Biografische Interviews könnten hier weitere Einblicke gewähren und untersuchen, inwiefern sich die Wahrnehmung, die Einstellung und die spezifischen Handlungsstrategien von Frauen jeweils unterschiedlich darstellen, im Verlauf ihrer Berufsbiographie entwickeln und einem aktiven Anpassungsprozess unterworfen sind.

Auch erscheint mir die These Michael Meusers, dass Frauen sich selbst sehr stark als vergeschlechtlichte Wesen wahrnehmen (müssen) bzw. – wie der zeitliche Verlauf gezeigt hat – dies erlernen, als durchaus unterfüttert durch die geführten Gespräche. Und dieser Aspekt beinhaltet mehr als nur das Reflexionsbewusstsein über den eigenen geschlechtlichen Status; es bedingt eine Selbstwahrnehmung als „Gattungswesen“ (Meuser 1998: 297), bei der Geschlecht gleichsam immer mitgedacht bzw. -gefühlt wird. Alle Frauen haben Bemerkungen in diese Richtung gemacht, und ihr Empfinden über die Wichtigkeit der Differenz Frau / Mann hat sich über die Jahre hinweg verstärkt. Ohne selbst den „Gegenversuch“ unternommen und Männer in Führungspositionen über ihr Selbtempfinden als Mann befragt zu haben, so ist doch die theoretische Erkenntnis relativ unbestritten, dass Männer sich weit weniger als „Gattungswesen“ empfinden, sondern vielmehr individualisierungsfähig sind, d.h. als Menschen, nicht als Männer, wahrgenommen werden. (Meuser 1998: 297f.) Die Frage, wie eine solche sexualisierte Wahrnehmung sich auf das Befinden der Frauen in Führungspositionen auswirkt, ergibt sich unweigerlich. Die oben zitierten Feststellungen lassen den Schluss zu, dass zumindest von einer Verwunderung über die Bedeutung des Geschlechts bei der Arbeit, im Extremfall von Unverständnis und Verbitterung gesprochen werden kann. Und dass sich die untersuchten Frauen permanent in einem heiklen Balanceakt befinden zwischen Dethematisierung von Geschlecht und Zulassen bestimmter geschlechtsspezifischer Erwartungen, die an sie gerichtet werden. Ein „normaler“, entspannter Umgang mit der Geschlechterfrage bei der Arbeit ist vor diesem Hintergrund eher schwierig.

Ein gutes Beispiel für diese Schwierigkeit ist das von Carolina und Andrea thematisierte „weibliche Auftreten“ bzw. die „weibliche Semiotik“. Ihre persönliche Erkenntnis ist recht eindeutig, nämlich zu weiblich ist kontraproduktiv und hat zur Folge, nicht ernst genommen zu werden. Diese Erkenntnis ist an sich nicht neu; die in dieser Arbeit wiederholt zitierte R.M. Kanter hat bereits in den späten 1970er-Jahren festgestellt, dass die Strategie „to turn the notoriety of publicity to advantage“ (Kanter 1977: 219), also in extremer oder auffälliger Weise die „Frauenkarte“ zu spielen, kontraproduktiv ist. Kontraproduktiv in dem Sinn, as it “seemed least likely to succeed in a corporate environment because of the power of peers” (ebd.). Die Differenz zu betonen würde auf recht offensive Ablehnung der dominanten Gruppe stoßen – und auch wenn Kanter selbst Geschlecht und Macht als zwei voneinander unabhängige Größen erachtet hat (vgl. Kanter 1977: iiiv), so ist doch vor dem Hintergrund des der vorliegenden Arbeit zugrundeliegenden Verständnisses der Verwobenheit von Geschlechter- und Arbeitskonstruktion zu sagen, dass diese Ablehnung oder Abwertung der Frauen seitens ihrer männlichen Kollegen nicht zu trennen ist von einer generellen hierarchischen Natur des Geschlechterverhältnisses selbst. M.a.W. ist die Strategie der extremen Betonung des Weiblichen deshalb „less likely to succeed in a corporate environment“, weil damit eine Differenz verstärkt wird, die *per se* schon hierarchisch strukturiert ist. Weiblichkeit ist in dieser Konstellation wenn nicht negativ dann zumindest als unterlegen konzipiert, die „power of peers“ ergibt sich nicht zuletzt – und mir ist bewusst, dass R.M. Kanter diesen Schluss wohl tendenziell ablehnen würde – aus ihrer Stellung der Überlegenheit im Geschlechterverhältnis. Dass dies natürlich in unterschiedlichen Intensitäten aber jedenfalls noch großflächig im gegenwärtigen Berufsleben der Fall ist, belegt nicht zuletzt die umfangreiche Literatur zum Doing gender while doing work.

Und an dieser Feststellung, dass die Betonung oder auch schiere Wahrnehmung der eigenen Weiblichkeit durch männliche Kollegen oftmals kontraproduktiv ist, hängt ein „Rattenschwanz“ an Konsequenzen für die Frauen. Recht eindeutig belegen dies m.E. die geschilderten Erwartungshaltungen, die die interviewten Führungskräfte als durchwegs geschlechtsspezifisch wahrnahmen. Nämlich dass mit ihrer Weiblichkeit quasi automatisch ein nicht konflikthaftes, fürsorgliches, verständnisvolles oder einbindendes Verhalten einherginge, wie dies Carolina auf den Punkt brachte, oder auch Doris, die von einer irritierten Reaktion der männlichen Partner berichtete, wenn sie ein zu schroffes, durchsetzungskräftiges Verhalten an den Tag legte. Hier fühlt man sich unweigerlich an bestimmte „Gender displays“ erinnert, wie sie Erving Goffman beschrieben und West und

Zimmerman als Ausgangspunkt für ihre Erläuterung des Doing gender nahmen. Zur Erinnerung: Mit Gender Displays ist die „Dramatisierung einer sexualisierten Sozialordnung“ (Kotthoff 2002: 3) gemeint, die nach dem Mechanismus der ebenfalls an verschiedenen Stellen beschriebenen institutionellen Reflexivität funktioniert; die geschlechtlichen Handlungsweisen – oder eben „Dramatisierungen“ – werden dabei so institutionalisiert und gesellschaftlich verankert, dass sie jene Merkmale hervorbringen, die angeblich (biologische) Basis der unterschiedlichen Institutionalisierung sind. M.a.W. und auf unseren Gegenstandsbereich übertragen bedeutet dies, dass wenn Frauen ihre Weiblichkeit aktiv zur Schau stellen oder auch nur als (zu) weiblich wahrgenommen werden, jenes Bild einer „idealisierten Weiblichkeit“ aktiviert wird, dass sodann als biologische Grundlage einer nach Geschlecht differenzierten Arbeitswelt herangezogen wird. Einer idealisierten Weiblichkeit, die sich nach Goffman (1977) wie folgt darstellt: “(...) women are precious, ornamental, and fragile, uninstructed in, and ill-suited for, anything requiring muscular exertion or mechanical (...) training or physical risk.“ (p. 311) Und auch wenn man hier einwenden könnte, dass sich dieses idealisierte Bild von Weiblichkeit – das im Wesentlichen kongruent geht mit der von Connell beschriebenen „emphasized femininity“ (vgl. Kapitel II.2.4.2) – wohl in den letzten Jahrzehnten im Wandel befindet, so spricht sich doch auch Bourdieu für den manifesten und überaus dauerhaften Charakter jener binären Strukturen aus, die ich ebenfalls an anderer Stelle ausführlich beschrieben habe (vgl. Kapitel II.3.3) und die stark an die von Goffman erläuterten Gender Displays erinnern.

Was bedeutet die Dauerhaftigkeit jener Gender Displays nun für Frauen in Führungspositionen? Jedenfalls einen in den Gesprächen klar artikulierten Erwartungsdruck im Hinblick auf bestimmte Verhaltensweisen, die als „genuine weiblich“ erachtet werden, und eine gefühlte Irritation seitens männlicher Interaktionspartner, wenn diesem Erwartungsdruck nicht entsprochen wird. Das Postulat einer bestimmten „weiblichen Befähigung“ für eine bestimmte Art des Führungsverhaltens, wie es in der Ratgeberliteratur so häufig zu lesen ist (vgl. dazu beispielsweise die zitierte Stefanie Ernst 1999), wird so in der Tat zum „Danaergeschenk“, wie es Gertraud Krell (1993, 1998) ausdrückt. Eine zusätzliche Anforderung an Frauen in Führungspositionen, die sodann nicht nur auf der inhaltlichen Ebene dieselben – oder bessere – Leistungen wie ihre männlichen Kollegen erbringen müssen, sondern auch für das Wohlbefinden ihrer MitarbeiterInnen sorgen sollen, immer verständnisvoll und zuvorkommend zu sein haben oder automatisch für funktionierende Kommunikation und den „Feel-good-Aspekt“ in Unternehmen zuständig gemacht werden.

Für Krell ist die Konsequenz klar: Ein solcher Erwartungsdruck würde in permanenter Überbelastung von Frauen in Führungspositionen enden. Denn wenn jede Frau genötigt wird, eine „Art Mutter-Teresa-Rolle“ zu übernehmen, ist Überlastung bis hin zur Selbstausbeutung vorprogrammiert. (vgl. Krell 1993: 58f.; Krell 1998: 344)

Eine weitere Erkenntnis ist, dass (betonte) Weiblichkeit oftmals einer Wahrnehmung als Expertin zuwiderläuft. Mit Ausnahme von CEO Carolina haben alle Frauen Bemerkungen in diese Richtung gemacht – wenn etwa ein „Mann von Kunden verlangt wird“, wie bei Juristin Doris, oder man es im Expertenberuf im Bildungswesen „als Mann leichter hat“, wie Andrea meinte. Carolina führte im Übrigen ihre rein positiven Erfahrungen als Frau in der Kommunikationsbranche – nicht zu Unrecht – darauf zurück, dass Kommunikation eine genuin weiblich konnotierte Sphäre sei und es deshalb „passen würde“, sich hier von einer Frau beraten zu lassen. Und wiederum zeigt sich die Kraft binärer Schemata in der Wahrnehmung: Kommunikation als „weiche“ Materie ist aufseiten des Weiblichen, und es ist damit in der gesellschaftlichen Wahrnehmung akzeptiert und „natürlich“, wenn eine Frau in diesem Metier Karriere macht. Wäre Carolina im Bereich des Controlling, der IT oder im technischen Bereich tätig, würden ihre Erfahrungen eventuell anders aussehen.

Die Erfahrungen der anderen drei Frauen scheinen hingegen zu bekräftigen, dass ihre männlichen Kollegen in Führungspositionen im Hinblick auf ihre wahrgenommene Expertise von einer „patriarchalen Dividende“ (Connell 1999: 100) durchaus profitieren. Und auch dies kann als Indiz dafür gewertet werden, dass die dahingehend formulierten theoretischen Erläuterungen zutreffen; etwa, dass interpersonelle Distanz und Expertisefähigkeit als ein Kernstück hegemonialer Männlichkeit gilt, die sich stark aus ihrer klaren Abgrenzung und antagonistischen Passgenauigkeit zu einer „betonten Weiblichkeit“ speist, die diese Charakteristika *gerade nicht* aufweist. Oder dass Männer auch in den Ausführungen Wetterers eindeutig als individualisierungsfähig dargestellt werden, während Frauen zuerst einmal als Frauen wahrgenommen werden – was auch Michael Meuser bekräftigt. (vgl. Wetterer 1999: 240f.; Meuser 1998: 297f.) In den Ausführungen jener AutorInnen sind Frauen das „zweite Geschlecht“, das oftmals als Kollektiv und/oder in objektivierter Form wahrgenommen wird (vgl. auch Bourdieu 2005: 112-117) – womit sich der Kreis schließt und wir wieder bei der zu eingangs dieser theoretischen Diskussion formulierten Selbstwahrnehmung der Frauen als „Gattungswesen“ wären.

Wie lässt sich dieser Zirkelschluss nun lösen, bzw. lässt er sich überhaupt lösen? Jedenfalls stehen Frauen vor dem Dilemma, weder ihre Weiblichkeit allzu stark betonen zu können – denn so setzen sie im Extremfall ihre Kompetenz aufs Spiel – noch ihre Handlungsstrategien allzu stark bzw. auffällig denen der männlichen Kollegen anpassen zu können – ist doch Irritation, Unverständnis oder Ablehnung die Folge, wie dies Doris im Satz zusammenfasste: „Die glauben dann, die ist so schwierig“ – wenn sie auf Durchsetzung ihres Standpunktes beharrt. Sie stehen m.a.W. vor dem tagtäglichen Balanceakt zwischen wahrgenommener, weiblicher „Verweichlichung“ und mangelnder Kompetenz auf der einen, dem sozialen Stigma der Furie oder Kampfemanze auf der anderen Seite. Was ist sodann die Antwort der weiblichen Führungskräfte auf diese Herausforderung? R.M. Kanter hat bereits vor über 40 Jahren drei mögliche Handlungsstrategien formuliert (vgl. dazu Kapitel I.3.1): „The choices of those in the token position were either to over-achieve and carefully construct a public performance that minimized organizational and peer concerns, to turn the notoriety of publicity to advantage, or to find ways to become socially invisible.“ (Kanter 1977: 219) Handlungsoption Nummer 2, also die Betonung der eigenen Weiblichkeit, ist für Kanter – und auch vor dem Hintergrund der obigen Ausführungen – die am wenigsten erfolgreiche. Alternative 1, also durch ein Mehr an Leistung die Bedenken und die Skepsis der Peers zu minimieren und gleichzeitig die Genusgruppenzugehörigkeit herunterzuspielen, ist laut Kanter vor allem bei Frauen in gehobenen Positionen weit verbreitet und mit einem beträchtlichen Kraftaufwand verbunden. Die letzte Alternative, nämlich den Status quo nicht in Frage zu stellen, „unsichtbar“ zu werden und sich auf jene Positionen zurückziehen, die mit wenig öffentlicher Sichtbarkeit, wenig Macht und Prestige verbunden sind, ist für Frauen in Führungspositionen besonders gefährlich; denn sie bestätigen damit in einem Akt institutioneller Reflexivität die Richtigkeit dieses „Platzes“ für Frauen in Führungspositionen, bestätigen Annahmen, sie seien risikoavers oder entscheidungsunwillig. (vgl. Kanter 1977: 219-221)

Aus den Gesprächen lässt sich deutlich erkennen, dass alle Frauen zu Alternative 1 tendieren. Dieser Befund – den ich im Folgenden durch Auszüge der thematisierten Bereiche in den Gesprächen untermauern will – ist auch durch die Ausführungen Angelika Wetterers (2002) bestätigt: Sie konstatiert, dass Frauen zur Differenzminimierung neigen, durch gleiche oder mehr Leistung den feinen Unterschied der Geschlechterdifferenz zu kompensieren suchen. (p. 149f.) Wie genau dies vonstatten geht, möchte ich im Folgenden darlegen.

3.3 Geschlechtsneutralisierung und versuchte Differenzminimierung

Alle befragten Frauen meinten, dass es eine Art „Idealzustand“ gebe, in dem es selbstverständlich keinen Unterschied macht, ob eine Führungsperson männlich oder weiblich ist. Es *sollte* keine Differenz konstruiert werden, könnte man ihre Aussagen in einem fast normativen Exhortativum zusammenfassen. So meinte beispielsweise Doris, und ihr Statement kann repräsentativ für die vier Frauen in Führungspositionen stehen:

„Grundsätzlich glaube ich nicht, dass Frauen besser führen können als Männer, es kommt immer losgelöst vom Geschlecht auf die Person an, wie sehr sie mit Macht umgehen kann, wie sie mit Niederlagen umgehen kann und wie gelassen sie im Grunde genommen ist. Ich glaube schon, dass das Geschlecht nach wie vor eine Komponente ist, die einen Einfluss haben kann, weil es eine große Rolle spielt, nach wie vor, und weil die Erziehung nach wie vor sehr geschlechterspezifisch ist.“ (Trsk. D: 8)

Dieses „nein, aber“ war charakteristisch für die Gespräche. Auf personeller Ebene glauben die vier Frauen *nicht*, dass sie sich in ihrem Führungsverhalten maßgeblich von ihren Kollegen unterscheiden – und hier wird die These des Herunterspielens bzw. Ausblendens einer fundamentalen Differenz von Wetterer bestärkt. Auch *sollte* das Geschlecht ganz allgemein keinen Einfluss darauf haben, wie gut oder schlecht eine Führungskraft ist bzw. wie sie diesbezüglich bewertet wird. Allerdings äußerten sich alle Frauen auch dahingehend, dass sehr wohl ein Unterschied spürbar ist bzw. sozial geschaffen wird. Nicht nur Doris hat den Umstand der Sozialisierung ins Treffen geführt, auch Andrea hat betont, dass die „Sozialisation einen Unterschied macht“ (Trsk. A: 11), wie Frauen und Männer sich in Führungspositionen verhalten. Es werde daher ihrer Ansicht nach noch andauern, bis Frauen sich als ebenbürtig in Führungspositionen fühlen bzw. nicht mehr so hart kämpfen müssten, um sich dort zu behaupten.

Auch bei Petra kommt der Gegensatz Idealzustand – Realzustand sehr gut zum Ausdruck, wenn sie etwa meint, dass sie „vor fünf Jahren sicher noch gesagt hätte, es ist völlig wurscht, ob Frau oder Mann, auf die Qualifikationen kommt es an.“ (Trsk. P: 10) Sie gibt wohl zu, dass es so sein *sollte* bzw. sich Frauen und Männer in Führungspositionen nicht fundamental in menschlichen oder persönlichen Qualitäten unterscheiden, betont aber, dass es Männern einfacher gemacht werde, sich als Führungsperson zu behaupten bzw. als solche akzeptiert zu werden. Ihr Fazit:

„Was ich sagen will ist: Ich glaub‘ die Gesellschaft tut sich noch schwer, Frauen als Führungskräfte anzusehen. Und Männer sind das aber immer schon gewesen. Kein Wunder, dass die sich nie in Frage stellen müssen, weil’s halt immer schon so war. Frauen kommen mir manchmal nur zu unsicher vor, aber kein Wunder, das ist auch schwierig. Also, es wird ihnen, uns, es schwierig gemacht. Aber ich hoffe, das heißt ich bin mir ziemlich sicher, dass sich das ändert. Schau, vor 20 Jahren waren so gut wie keine Frauen in Top-Positionen. Das ist heute anders, gottseidank. Und das wird sich weiterhin zum Guten ändern, hoff‘ ich. Also, um auf die Frage zurückzukommen, es sollte wohl keinen Unterschied machen, aber es tut es noch.“ (Trsk. P: 10)

Zumindest die Zukunftsprognose ist hier eine optimistische. Was m.E. diese Passage so interessant macht, ist die von allen Frauen betonte Differenz zwischen „Nein, es sollte keinen Unterschied machen“ und „Ja, es tut es doch“. Auf der Handlungsebene verorten die Frauen keine intrinsischen Prädispositionen, die Männer oder Frauen als bessere Führungskräfte qualifizieren. Die Ebene der gesellschaftlichen Akzeptanz ist jedoch eine andere, und die befragten Frauen sind sich sehr wohl bewusst, dass es hier mitunter eine „patriarchale Dividende“ (Connell 1999: 100) gibt, von denen Männer in Führungspositionen oftmals profitieren.

Aufschlussreich ist in diesem Zusammenhang auch, was CEO Carolina zu dieser Thematik zu sagen hatte: Auch sie meinte beginnend, es „sollte definitiv nicht so sein“, dass das Geschlecht eine Rolle im Führungskontext spielt. Und weiter: „Ich glaube, dass es wichtig ist, professionell zu arbeiten, wünscht, ob man eine Frau oder ein Mann ist.“ (Trsk. C: 2) Sie habe auch nicht vor, in ihrer neuen Aufgabe „die Frauenkarte so stark zu spielen“ – also ihre Weiblichkeit allzu sehr zu betonen. Auch hier sieht man Wetterers These der versuchten Differenzminimierung in Reinform bestätigt. Allerdings relativiert auch Carolina diese idealtypische Sichtweise dahingehend, dass sie als „Kommunikationstante“ natürlich wisst, wie wichtig die visuelle Wahrnehmung sei, und dass somit Geschlecht natürlich auch ein wichtiger Faktor sei – weil „mehr als die Hälfte von dem was rüberkommt ist dein Aussehen und die Sprache, nur 7% ist Inhalt. Also deswegen glaub‘ ich, dass man da schon sehr gut auf dieser Klaviatur spielen kann.“ (Trsk. C: 3) Bei Carolina war es als einzige der Frauen bemerkenswert, dass sie in manchen Situationen eben *gerade nicht* auf Differenzminimierung bedacht ist, sondern Geschlecht bewusst als Mittel zum Zweck aktiviert, die „Klaviatur“ zum spielen bringt. Dies sei nicht nur bei Kunden manchmal angebracht und passend, sondern auch in Zusammenarbeit mit KollegInnen. Hier wird Geschlecht bewusst eingesetzt und verändert die Interaktion. Aufgrund ihrer detaillierten Schilderung sei Carolina hier noch einmal im Wortlaut genannt:

„Eigentlich hat es natürlich keine Bedeutung, aber... Ich hab' schon festgestellt, dass es mit Burschen oft relativ lustig ist, es ist, es kommt offenbar noch etwas anderes hinein. Ahm, das mag ein Zufall sein, aber es ist schon so, mit Frauen ist es sehr, sehr sachlich, korrekt, und im Wesentlichen schon eine sehr korrekte, sachliche Zusammenarbeit ohne Zwischentöne. Bei Burschen ist das zwar auch, oder vielleicht sende ich das auch anders aus, aber es ist meist schon ein bissl lustiger mit den Buben. Warum, kann ich jetzt gar nicht so genau sagen. Vielleicht bin ich dann auch ein bissl kokett und verhalte mich selbst anders, kann sein, dass ich da ein bissl... ein witzigerer Umgang ist, das ist jetzt einfach nur eine empirische Geschichte. Vielleicht waren die Jungs einfach witziger als die Mädels, kann schon sein. Es ist halt so, dass die Mädels bei uns keinen so superguten Schmäh haben, und bei einigen Buben war es einfach lustig, kann man Schmäh führen. Und es ist auch einfach nett, kommt ab und zu ein Kompliment, so wie du ausschaust ist das kein Problem oder so... blöde, halbernst gemeinte aber doch ein bisschen, einfach so lustige Sachen. Da freut man sich einfach. Wenn's gut ist, nicht in einer blöden, sexistischen Weise, dann passt das. Es gibt schon so Schmähs und so lustige Dinge. (...) Ich mag das einfach schon gerne, wenn mir einer sagt, wow, na das ist ein Outfit.“ (Trsk. C: 7f.)

Eine solche Äußerung ist bei keiner der anderen Frauen gefallen und widerspricht auch recht klar der These der Differenzminimierung – und wieder auch nicht, denn das Verhalten der Mitarbeiterinnen, nämlich der Fokus auf Sachlichkeit und korrekten Umgang, entspricht doch recht klar dem theoretischen Postulat, dass Geschlechtsaktivierung eben weniger durch Frauen vollzogen wird. Ihnen steht dieses „Repertoire“ tendenziell weniger zur Verfügung – wirken doch ein Kompliment zum Outfit oder einschlägige „Schmähs“ einfach mehr bei Männern, wenn sie ein (sexuell konnotiertes und in diesem Fall durchaus erwünschtes, passendes) Kompliment darstellen. Die männlichen Kollegen von Carolina wissen jedoch implizit genau, dass sie die „Klaviatur“ für sich nutzen können – und tun das auch aktiv. Mit dem Erfolg, dass sie als die angenehmeren, lustigeren oder lockereren Kollegen erachtet werden.

Zusammenfassend kann ich sagen, dass die vier Frauen auf der konkreten Handlungsebene keine Differenzen zwischen ihrem Führungsverhalten und dem der männlichen Kollegen sehen und – wie schon im letzten Kapitel ausgeführt – nur sehr selten Geschlecht aktiv als Ressource „einsetzen“. Eine Ausnahme stellte die oben zitierte Geschichte Carolinas dar – in der ihr Geschlecht die Interaktion zu MitarbeiterInnen maßgeblich beeinflusst. Von dieser Ausnahme abgesehen tendieren die Frauen in der Tat dazu, „aktive Strategien der Neutralisierung von Geschlecht“ an den Tag zu legen, um „die Kompatibilität von Berufs- und Geschlechtszugehörigkeit (...) herzustellen“. (Wetterer 2002: 147, 149). Gerade die „Passgenauigkeit“ von Männlichkeit und einer Führungsposition wurde mitunter auch sehr explizit gemacht und die damit verbundenen Nachteile für Frauen, wenn z.B. Petra meint,

dass ein Mann „gleich Autorität“ ist, also von „Natur aus“ mehr Kompetenz zugerechnet bekommt. (Trsk. P: 10)

Allerdings betrachten alle Frauen diese Frage auch abgekoppelt von ihren persönlichen Erfahrungen und von einem normativen Gesichtspunkt aus: Gesellschaftlich *sollte* es auch keinen Unterschied machen, ob eine Führungskraft männlich oder weiblich ist bzw. wie die Beurteilung darüber ausfällt, wie Männer und Frauen führen. Ihre empirischen Erfahrungen hingegen sprechen eine andere Sprache, und hier kommt wieder der schon im vorigen Kapitel thematisierte Umstand zum Tragen, dass die Frauen durchaus sehen, wie und in welcher Weise Geschlecht einen Einfluss auf ihr berufliches Handeln hat.

Für weitere Forschungsvorhaben wäre es m.E. von Interesse, die Frage zu untersuchen, wann Frauen – so wie Carolina – ihrerseits Geschlecht als Ressource aktivieren und bewusst einsetzen. Welche Ausnahmen von der „Regel“ der Differenzminimierung gibt es? Oder, anders formuliert: Wann wird das weitgehend beobachtete Undoing gender zu einem Doing gender, wann ist es auch von Frauen von Vorteil, ihre Weiblichkeit bewusst einzusetzen? Selbstverständlich ist auch zu erheben, welche Situationen es sowohl Männern als auch Frauen erleichtern, Geschlecht überhaupt zu „neutralisieren“ bzw. „vergessen zu machen“, wie Hierschauer es ausdrückt (vgl. Hierschauer 1994: 678f). Im so kompetitiven Umfeld der Führungspositionen scheint allerdings der Befund Wetterers (2002) eher zutreffend, nämlich dass v.a. in tendenziell homosozialen Bereichen Geschlecht seitens der dominanten Gruppe bewusst dafür verwendet wird, den Status quo zu erhalten – auch und gerade im Hinblick auf professionelle Aufgabenbereiche, Verantwortlichkeiten oder den Erhalt bestimmter Machtverhältnisse. (p. 139, 149ff.)

3.4 Sexualität, Aussehen, Kinder, Familie: Frauenthemen

Obwohl keine der im Leitfaden thematisierten Bereiche explizit auf Erfahrungen der Sexualisierung von Frauen im Berufskontext einging, kam dieses Thema in jedem der Gespräche vor, wobei alle Frauen jeweils unterschiedliche Erfahrungen und Situationen beschrieben haben. Marketingleiterin Petra zum Beispiel schilderte ausführlich eine sich recht häufig zugetragene Situation in der Kantine des Unternehmens:

„Naja, wenn wir in der Kantine zusammensitzen, werden andere oft ausgerichtet. Also Leute, mit denen wir jetzt nicht direkt zusammenarbeiten. Und bei Frauen geht's eigentlich immer nur ums Aussehen, also da wird gesagt, schau, die ist fett oder die hat echt schöne Beine oder sowas halt. Und da ist es völlig wurscht, ob auch Frauen da auch mit am Tisch sitzen. Wenn über Männer geredet wird, dann heisst's halt, der oder der ist ein Trottel oder ein Angeber, aber nicht so extrem über das Aussehen geredet. Also das ist nur bei Frauen so.“ (Trsk. P: 6)

Der Rekurs auf Körperlichkeit wird in dieser Situation nur bei Frauen unternommen, während bei männlichen Kollegen auf kognitive Merkmale wie ihre mangelnde Intelligenz hingewiesen wird.

Über Frauen als Adressatinnen recht einschlägiger Kommentare oder Bemerkungen haben auch die anderen Frauen berichtet. Juristin Doris etwa, die von „sexuellen Anzüglichkeiten und Andeutungen“ erzählt hat, die für sie „eindeutig fragwürdig“ sind (Trsk. D: 4). Oder Carolina, die die Erfahrung eines Meetings geschildert hat, in dem ein männlicher Teilnehmer auf die Feststellung einer Managerin, sie rauche und trinke nicht, mit der Frage, ob sie auch sexuell nicht aktiv sei (in einer wirklich derben Formulierung) reagiert hat. (Trsk. C: 2) Und auch Bildungsmanagerin Andrea hat recht einschlägige wie übergriffige Erfahrungen geschildert, als ihr etwa vor nicht allzu langer Zeit ein übergeordneter Kollege auf den Allerwertesten geklopft hat und in diesem Zusammenhang lobende Worte für ihre Leistungen fand. (Trsk. A: 11)

Oft sind es aber nicht nur jene direkten, grenzüberschreitenden Akte, die Frauen doch recht eindeutig zu (Sexual-)Objekten degradieren, sondern eher subtile Mechanismen und Interaktionen, in denen eine Art „heterosexueller Subtext“ eine Rolle spielt. Etwa, wenn es um das Verhältnis von Sekretärinnen zu ihren Chefs und Chefinnen geht. Da ist man als Frau „chancenlos“, wie es Doris auf den Punkt bringt, wenn es um die erwünschte Aufmerksamkeit seitens der Assistentinnen geht. (Trsk. D: 6) Jene würden männliche Kollegen auf derselben Ebene besser behandeln und servicieren, meinte auch Andrea. Etwa wenn es ums Kaffeekochen geht, oder generelle Akte der „Fürsorglichkeit“. (Trsk. A: 9) Jetzt ist das Verhältnis Chef/Sekretärin ein ohne Zweifel viel beschriebenes und kann hier nicht en detail erläutert werden (vgl. dazu etwa Pringle 1988); fest steht allerdings, dass beide Frauen mit Nachdruck die Problematik einer weiblichen Vorgesetzten mit einer Sekretärin bzw. Assistentin beschrieben haben. Männliche Kollegen hätten es hier bei weitem einfacher, und vor dem Hintergrund der theoretischen Überlegungen zur „Passgenauigkeit“ von Geschlecht bzw. individuellem Handeln einerseits, objektiver (beruflicher) Strukturen andererseits, macht dies auch durchaus Sinn. (vgl. Wetterer 2002: 180.) Sekretärinnen in einer klar

untergeordneten sozialen Position sind es auch, die ihre Weiblichkeit oftmals sehr ausdrucksstark zur Schau stellen – steht doch ihre Weiblichkeit nicht irgendeiner Art von Expertinnentum im Weg, im Gegenteil; sie verstkt im Sinne dualer Schemata der Wahrnehmung und des Handels die Position des Unten, des Dienenden, das notwendigerweise ein Oben, einen dominanten, gleichsam beherrschenden Widerpart benotigt. Und mit Bourdieu (1987) kann ein solcher Widerpart nur mnlich sein – ist Geschlecht doch als Fundamentalkategorie unseres Handelns und unserer Wahrnehmung in jenen binren Strukturen und Bedeutungspaaren seit Jahrhunderten tief verwurzelt – in Strukturen, die dem Mnlichen seit jeher die Seite des Oberen und die Position des Herrschenden zuweisen. (p. 730f.)

So wird verndlich, weshalb der Widerpart einer weiblichen Vorgesetzten nur mig bis gar nicht funktioniert: Im jahrhundertlang erprobten und empirisch gefestigten Schema mnlicher Hegemonie bzw. hegemonialer Mnlichkeit passen Frauen – zumindest in der Wahrnehmung vieler – in Positionen der Macht schlichtweg nicht ins Bild. Denn sie ermglichen *eben nicht* die Reproduktion von bzw. das perfekte Zusammenspiel zwischen hegemonialer Mnlichkeit und betonter Weiblichkeit. (vgl. Connell 1987: 187ff.)

Auch in einem anderen Kontext wurde Sexualitt thematisiert, nchlich im Bezug auf die Interaktion von mnlichen Vorgesetzten mit weiblichen Mitarbeiterinnen. Die Konstellation lterer Vorgesetzter – jngere Mitarbeiterin berge manchmal ein gewisses Potenzial, Probleme zu generieren, meinten Carolina und Petra. Andrea und Doris haben sich zu diesem Themenbereich nicht geäußert. CEO Carolina hingegen fhrte relativ lange und ausfhrlich aus, zu welchen Schwierigkeiten es fr junge und attraktive Frauen kommen kann:

„Eine fesche und tchtige, und er muss sich vorhalten lassen, er hat sie befrdert, weil sie so fescht ist. Und niemals wrde man das bei einem Mann machen, wenn das ein fescher, junger Mann ist, dann wre das kein Thema, im Gegenteil. Man wrde sagen, das ist so ein fescher, junger Mann, der ist proper, na klar kriegt der den Job. Und bei ihr wrde man vielleicht sagen, vielleicht ist sie mit ihm ins Bett gegangen, deshalb hat sie den Job gekriegt. Das glaub‘ ich schon. Es kann auch schon sein, dass du, wenn du attraktiv bist, zu attraktiv, dann kann es vielleicht auch ein Nachteil sein.“ (Trsk. C: 6)

Zu viel weibliche Attraktivitt „gefrdet“ m.a.W. nicht nur die Wahrnehmung der eigenen Kompetenz, sondern kann auch Ausler sein fr nicht getigte Befrderungen – aus Angst, man knnte eine sexuelle Beziehung mit der Arbeitskollegin unterstellen. Auch Petra sprach in diesem Zusammenhang von einer gewissen „berkorrektheit“ und davon, dass „Mner ja nicht den Eindruck machen [wollen], dass sie sie anflirten oder so“. (Trsk. P: 7) Dieser

„Gefahr“ entgehen natürlich männliche Kollegen, sie werden gemeinhin nicht als potenzielle Objekte sexueller Interessen seitens männlicher Führungskräfte gesehen.

Diese von Petra und Carolina geschilderten Erfahrungen bzw. Wahrnehmungsschemata jener jungen Mitarbeiterinnen sind nichts anderes als Akte symbolischer Gewalt, die zu Ungunsten weiblicher *und nur weiblicher* Mitarbeiterinnen wirken. Frauen werden durch eine durchaus „sanfte“ und zumeist unmerkliche Gewalt objektiviert, ihr Sein zu einem „Wahrgenommen-Sein“ durch andere. Durch Körperhaltung, Erscheinungsbild, allein durch jegliche Betonung des Weiblichen werden sie „disponibel“ für männliche Kollegen. (vgl. Bourdieu 1997: 229f.) Wie in Kapitel II.3.4.2 ausführlich dargelegt, wird ihr Körper – ob real oder auch nur potenziell – zum „Körper für andere“, sie selbst zum „liebenswürdigen, attraktiven, verfügbaren Objekt“ (Bourdieu 2005: 112, 117). Die von Bourdieu beschriebene Disponibilität ist es, was Petra und Carolina bei jüngeren Kolleginnen verorten, weniger bei sich selbst. Mit einem gewissen Alter und einer auch professionellen „Seniorität“ würde die Wahrnehmung der Verfügbarkeit stark abnehmen. Daher betrifft dieser Themenbereich weniger die Frauen in Führungspositionen direkt bzw. am eigenen Körper, ist jedoch m.E. dennoch eine wichtige Beobachtung der geschlechtlichen Reproduktion am Arbeitsplatz – und belegt in klarer Weise die von Pierre Bourdieu (2005) getätigten Feststellung, dass am Markt der symbolischen Güter Frauen oftmals und immer noch zu „Tauschobjekten“ und „Zahlungsmitteln“ werden. (p. 80) Ihre potenzielle jederzeitige Verfügbarkeit ist es, was in den oben zitierten Schilderungen Männer zu ihrem Verhalten veranlasst.

Ein letzter von den Frauen angesprochener Themenbereich, den ich in diesem Kapitel anführen will, ist der von Familie und Kinder bzw. den diesbezüglichen Erwartungen und Verantwortlichkeiten. Denn auch dies stellte sich als „Ressort“ und Thema heraus, mit dem sich ausschließlich Frauen in Unternehmen und auch in Führungspositionen auseinandersetzen müssen. Einzig Doris hat sich zum Thema Familie und Kinder nicht geäußert, wohl weil für sie Kinder nie ein Wunsch waren. Bei den anderen drei Frauen – wobei nur CEO Carolina ein Kind hat, die anderen beiden Frauen ebenfalls kinderlos sind – wurden relativ deutlich bestimmte Erwartungen und Beurteilungen seitens (männlicher) Kollegen und im Bezug auf Kinder und Familie geäußert. Am pointiertesten wohl durch Carolina, die meinte, wenn eine Frau ein bestimmtes Alter erreicht hat und „nur arbeitet“, „dann ist sie überhaupt die frigide, alte Kuh“ (Trsk. C: 9). Und weiter:

„Ich glaube, dass es bei einer Frau noch wichtiger ist, in der Wahrnehmung, wenn du keine Familie hast und keine Kinder, wenn man weiß, du bist eine Einzelkämpferin und du bist es mit 45 immer noch, dann werden dir bestimmte Dinge noch viel, viel stärker angelastet, als wenn du ein Mann wärst. Der ist dann super und cool und hat irgendwelche feschen Katzen und geht jede Woche ins Puff oder was auch immer. Und sie ist dann die Übergebliebene, und die tobt sich halt jetzt aus in ihrer Arbeit und überkompenziert und hat kein Privatleben. Das ist eigentlich je länger ich darüber nachdenke echt gemein.“ (Trsk. C: 10)

Carolina führte anschließend noch konkrete Beispiele von ihr bekannten ManagerInnen an und stellte die Wahrnehmung eines älteren Single-Mannes als „coolen Checker“ der weiblicher Führungskräfte, die solo sind, entgegen. Mit dem Fazit: „Eine weibliche Führungskraft ohne Anhang, das ist einfach nix.“ (Trsk. C: 10) Und noch einmal betonte sie, wie unfair und gemein eine solch zweischneidige Sichtweise sei.

Auch Petra und ganz besonders Andrea schlugen in dieselbe Kerbe und thematisierten jenen ungleichen Anspruch an Kinder und Familienleben von weiblichen Führungskräften. Andrea bezeichnete es als „Horror“, dass Frauen Beruf und Familie miteinander vereinbaren müssten, ganz im Gegensatz zu männlichen Kollegen. Letztere hätten die „Familienmanagerin“ zu Hause sitzen, einen „Back-up“, und müssten sich um nichts kümmern. Auf sie sei – z.B. in einer Beziehung, in die der Mann einen Sohn mit hineinbrachte – nie Rücksicht genommen worden, es war immer klar, dass sie die Kompromisse finden musste. Ihr etwas radikales Fazit: „Führungsposition und Frau sein ist de facto wie Selbstmord.“ (Trsk. A: 10) Auch Petra meinte, dass Männer wohl so gut wie nie nach der Vereinbarkeit von Beruf und Familie gefragt würden und es ganz klar sei, dass sie im Haushalt nicht auch noch einen tollen Job machen müssten – was auch sie als tendenziell veraltet und unfair erachtet. (Trsk. P: 9)

Vor diesem Hintergrund wird verständlich, weshalb eine der ältesten und wohl auch wichtigsten Forderungen feministischer Denkerinnen die nach ganztägigen, staatlichen Kinderbetreuungseinrichtungen ist. Die „Entkopplung“ von Frauen und ihrer Reproduktionsfähigkeit ist gerade im Bereich der Führungspositionen zentral – ansonsten birgt ein verantwortungsvoller Job für viele Frauen wohl wirklich die Gefahr sich als „Selbstmord“, wie es Andrea ausdrückte, und Burnout-Falle zu entpuppen.

Die vier Frauen in Führungspositionen erlebten einen Biologismus, wie er von zahlreichen feministischen AutorInnen, aber auch *in extenso* von Pierre Bourdieu, analysiert und kritisiert wurde. In der „Ökonomie der *biologischen Reproduktion*“ (Bourdieu 2005: 84, Hervorhebung im Original) werden sie auf ihre Gebärfähigkeit reduziert, und diese scheinbar natürliche, immer schon dagewesene, biologisch verankerte Fähigkeit wird dazu genutzt, soziale Konstellationen, Erwartungen und „Normalitäten“ zu schaffen – wie den Umstand, dass auch

Frauen in Führungspositionen *natürlicherweise* Kinder und eine Familie haben sollten. Das Geschlecht eignet sich, anders als andere Kategorien sozialer Differenzierung wie z.B. ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Schichtzugehörigkeit, so besonders gut dafür, nachhaltige soziale Grenzen zu schaffen, da es „bipolar und mit einem körperlichen Bezugspunkt konstruiert“ ist (Engler 2008: 258). In einem Akt sozialer Konstruktion werden scheinbar fundamentale Differenzierungskriterien verwendet, um die daraus folgende sozial geschaffene Teilung durch eben jene, angeblich biologisch begründeten, Kriterien zu legitimieren. Die Gebärfähigkeit der Frau wird dieser Logik folgend zur Begründung dafür, dass auch Kindererziehung und Familienarbeit Frauenressorts sind – und zwar für alle Frauen, egal, ob sie berufstätig bzw. in einer Führungsposition sind oder nicht. Die sozialen Implikationen sind weitreichend, an erster Stelle wohl die Schaffung der gesellschaftlichen Artefakte des männlichen Mannes und der weiblichen Frau – nach Art der fundamentalen, binären Schemata, die Bourdieu an anderer Stelle beschreibt (vgl. Bourdieu 2005: 57; Bourdieu 1993: 379f.). Sie werden zu wechselseitig exklusiven Kategorien, die jeweils diametral entgegengesetzte soziale Erwartungen und Zwänge mit sich bringen – und letztere wurden von den Frauen wie oben erläutert häufig als unfair oder gemein bezeichnet. Wohl auch deshalb, weil sie jeglicher rationalen Grundlage entbehren. Oder mit den Worten Bourdieus:

„Keineswegs determinieren die Notwendigkeiten der biologischen Reproduktion die symbolische Organisation der (...) ganzen natürlichen und sozialen Ordnung. Vielmehr ist es eine willkürliche Konstruktion des Biologischen und insbesondere des – männlichen und weiblichen – Körpers, seiner Gebrauchsweisen und seiner Funktionen, vor allem in der biologischen Reproduktion, die der männlichen Sicht der Teilung (...) des ganzen Kosmos ein scheinbar natürliches Fundament liefert.“ (Bourdieu 2005: 44)

Eine pointiertere wie bessere Explikation eines nach wie vor ungemein starken und fest verankerten Biologismus was das Geschlechterverhältnis betrifft ist m.E. nur schwer zu finden. Sie liefert eine starke theoretische Erklärung für die individuellen Erfahrungen der vier Frauen. Und obwohl sie ihr Reduziertwerden auf Kinder und Familie als unfair oder nicht zeitgemäß erachten, so hat doch keine der Frauen eine genaue Begründung dafür bzw. einen Ausweg davon thematisiert. Wohl auch ein Indiz dafür, wie kraftvoll und „doxisch“ jene Schemata wirken, wie unhinterfragt die gesellschaftlichen Artefakte zur Realität geworden sind. (vgl. Bourdieu 1976: 325f.)

3.5 Mobilisierung von Männlichkeiten

Zu diesem Themenbereich haben sich alle Frauen ausführlich, sehr homogen und in überraschender Drastik geäußert. Und dies ist auch ein erstes, zentrales Ergebnis der Interviews: Die Erfahrungen der Frauen mit der Reproduktion von Männlichkeit verlaufen nach einem „roten Faden“, zwar in mitunter unterschiedlichen Ausprägungen, aber allesamt sehr kongruent. Wie sieht nun in ihrer Wahrnehmung der männliche Habitus im Arbeitskontext und mit seinem „Motor“, der von Connell beschriebenen hegemonialen Männlichkeit, konkret aus? Ich möchte im Folgenden die geschilderten Erfahrungen in drei Unterkategorien behandeln, da sich die Erzählungen so am besten thematisch strukturieren lassen. Den Beginn machen Erfahrungen zum männlichen Netzwerken; zweitens jene zum schon theoretisch erörterten „Peacocking“; abschließend möchte ich auf die spezifischen Reaktionen in Bezug auf die Mobilisierung von Männlichkeit seitens der vier interviewten Frauen eingehen.

3.5.1 Homosoziale Netzwerke

Alle Frauen haben von der Reproduktion homosozialer Netzwerke berichtet. So zum Beispiel Juristin Doris, die meinte, männliche Kollegen „sprechen sich untereinander ab, tun sich im Umgang leichter miteinander“, sodass sie sich oft als „Fremdkörper“ fühlt. In ihrem Fachbereich gäbe es „sehr wirksame und mächtige Männerseilschaften“, die sich Projekte gegenseitig „zuschanzen“. Frauen und sie selbst seien hier „total draußen“ und „spielen keine Rolle“. (Trsk. D: 1f.)

Auch Petra führte deutlich aus, dass „Männer am liebsten nur mit anderen Männern reden“, dass es ihnen extrem wichtig sei, was andere Männer von ihnen halten und dass die „old men's networks“ nach wie vor extrem wichtige Kanäle sind, um an Informationen oder wichtige berufliche Hinweise zu gelangen. In diesen Netzwerken passen ihrer Ansicht nach Frauen einfach nicht hinein, „da haben sie das falsche Geschlecht dafür“. Gelegenheiten zum Netzwerken nutzten ihre männlichen Kollegen häufig, ob nun bei gemeinsamen Mittagessen, längeren Meetings oder Freizeitaktivitäten wie Jagen. Frauen hingegen hinken in Petras Ansicht im Bereich Networking eindeutig hinterher, wären viel zurückhaltender und aus falschem Pflichtbewusstsein weniger offen für informelle Wege, an Informationen zu ihren Gunsten zu kommen. (Trsk. P: 3, 5)

Dass Frauen im Bereich der gegenseitigen Vernetzung eindeutig noch Nachholbedarf haben, meinte auch Andrea. Weibliche Netzwerke würden sich in ihrem Bereich erst langsam bilden, während dies bei männlichen Kollegen bereits eine Selbstverständlichkeit sei. (Trsk. A: 1) In eine ähnliche Kerbe schlägt Carolina, die männliches Netzwerken am Beispiel des früheren CEOs erläuterte. „His master's darlings“, also jene Mitarbeiter, die er viel um sich hatte, die die spannendsten Projekte erhielten, waren allesamt männlich – was sich auch in den Beförderungen niederschlug. Jene engen, allesamt männlichen Mitarbeiter, wurden bei weitem schneller befördert als weibliche, ebenso gute wie professionelle, Mitarbeiterinnen. Sie vermutet, dass sich männliche Führungskräfte mit gleichgeschlechtlichen Kollegen „einfach leichter tun“, eine nähere Beziehung da ist, während sie sich in Kolleginnen „nicht so hineinversetzen können oder sie schlechter einschätzen können.“ (Trsk. C: 5f.) Über jene homophilen Beziehungsmuster der Bevorzugung berichtete auch Petra ausführlich. Männliche Führungskräfte in ihrem Unternehmen zeichnen sich durch gewisse Initiationsriten im Bezug auf ihre jüngeren, männlichen Kollegen aus; sie machen einen „auf Buddy oder Kumpel, so auf die Art großer Bruder“, wie es Petra ausdrückte, „so als ob sie sie ins Unternehmen richtig einführen wollten“. (Trsk. P: 6f.) Eher Gleichheit als formelle Hierarchie stünden hier im Mittelpunkt – ganz im Gegensatz zu weiblichen, jungen Mitarbeiterinnen, die oftmals als klar untergeordnet behandelt würden.

Homosoziale Netzwerke der männlichen Kollegen und deren Reproduktion – siehe Beförderungen – stehen also in der Wahrnehmung der vier Frauen in deren jeweiligen Unternehmen hoch im Kurs. Und dies macht auch durchaus sozialen Sinn – sind es doch gerade jene homosozialen Konstellationen, „in denen Männer unter ihresgleichen sind, welche das für den männlichen Habitus generative Prinzip der hegemonialen Männlichkeit als zentrales Kriterium von Männlichkeit bekräftigen.“ (Meuser 2001: 4) Es sind jene Räume, „in denen die männliche Geschlechtsidentität ausgebildet und verfestigt wird.“ (Meuser 2005: 4) Für die vier Frauen bleibt, ohne über die möglichen Hintergründe homosozialer Konstellationen zu reflektieren, das Gefühl des Ausschlusses, des Fremdseins, wie es Doris ausdrückte. Und nachdem die Exklusivität rein männlicher Führungsdomänen im Schwinden begriffen ist, prognostiziert die Theorie eine Verstärkung des Gefühls einer gewissen habituellen Verunsicherung seitens der männlichen Kollegen. Hegemoniale Männlichkeit, auch und gerade im Bereich der Führungspositionen, hat ein Legitimationsproblem, „sie setzt sich nicht mehr mit der Evidenz des Selbstverständlichen durch“ (Meuser 2005: 3). Gerade deshalb nützen und verstärken aber die männlichen Kollegen der vier Frauen Tendenzen der

homosozialen Bestätigung – denn gerade in Umbruchsituationen wird es für sie wichtiger, die Differenz und damit ihre berufliche wie geschlechtliche Superiorität zu bekräftigen. (vgl. Wetterer 1993: 100f.)

Homosozialität in dieser Form ist kein neuartiges Phänomen, auch hier hat R.M. Kanter bereits 1977 festgestellt: “Managers chose others that can be ‚trusted‘. And thus, they reproduce themselves in kind. (...) Usually, this system leaves women out (...).” (Kanter 1977: 68) Doch dieser an sich mangelnde „Newswert“ homosozialer Reproduktion in Führungspositionen ist für Frauen höchst irrelevant; wichtig – und erwähnenswert in den geführten Gesprächen – ist die Frage, wie durch sie Ungleichheit geschaffen bzw. perpetuiert wird, und wie sich Frauen vis-à-vis den beschriebenen Strategien fühlen, wie sie reagieren bzw. ob sie dies überhaupt tun. Und hier zeichnen die vier Interviews ein eindeutiges und wie die oben zitierten Aussagen belegen recht negatives Bild aus Sicht der Frauen, die „noch viel aufzuholen“ hätten, wie es Andrea formulierte. (Trsk. A: 1)

3.5.2 Peacocking und Self-Promoting

Einen zweiten, zentralen Themenbereich betrifft das schon ausführlich theoretisch erörterte „Peacocking“, also das von Patricia Martin (2001) beschriebene Verhalten, die eigene Männlichkeit durch Akte des Sich-Hervortuns und Bekräftigen der eigenen (Macht-)Position zu betonen. Hier überraschte ebenso die einhellige wie eindeutige Diagnose der vier Frauen, die ich im Folgenden ausführen möchte.

Auf die Frage, ob es bestimmte Handlungsweisen von Führungskräften gebe, die sie als „typisch männlich“ erachten, verwendeten alle vier Frauen interesseranterweise Metaphern in Rekurs auf die Natur, um das von ihnen beobachtete Peacocking zu beschreiben. Carolina sprach von Männern, die sie oft an Affen erinnerten, oder an Hirsche mit dem größten Geweih, oder aber an Steinzeitmenschen, denen es um das Sich-Beweisen durch Erlegen des größten Mammuts gehe. (Trsk. C: 4) Juristin Doris sprach wörtlich vom „gockelhaften Auftreten“ ihrer männlichen Kollegen (Trsk. D: 4), Petra von „Rudelsführern“ und Penislängenvergleich (Trsk. P: 3), und Andrea in extenso über „Balzverhalten“, „Pfauenradschlagen“ und ebenfalls „Gockeln“. (Trsk. A: 5). Jene Vergleiche sind m.E. ein eindrucksvolles Beispiel dafür, wie fest verankert duale und als natürlich, biologisch fundiert erachtete Unterschiede zum männlichen Geschlecht empfunden werden – die Biologisierung einer sozialen Konstruktion par excellence. (vgl. dazu Bourdieu 2005: 11).

Wie zeigt sich das Gockeln, Balzverhalten und Mammutjagen nun auf einer konkreten Handlungsebene? Wie auch Patricia Martin in ihrer Studie von Frauen in Führungspositionen anführt, wurde auch hier die Interaktion in Meetings thematisiert, ausführlich von Andrea und Petra, am Rande von Carolina. Die Beschreibungen der letzteren beiden sind quasi ident mit den Ergebnissen von Martin, oft findet man sogar denselben Wortlaut, die gleichen Schilderungen – wenn Andrea beispielsweise meint, dass man in Meetings „als Erstes einen Weg finden muss, dass das Gebalze nicht zu lange dauert“. (Trsk. A: 4) Oder weiter:

„Sitzungen können dadurch endlos dauern, bis endlich jeder einmal seinen Senf dazu gegeben hat. Und dann endlich einmal zum Gleichen zu kommen, von dem wir eh schon alle die ganze Zeit reden. Das macht mich oft so wahnsinnig (...) Ja, das ist ein reines Gehabe wie ein Theaterspiel. Das funktioniert seit zehn Jahren so, auf der Universität war es überhaupt noch viel schlimmer, weil da war ich eine von ganz wenigen Frauen. Da waren alles nur Männer, und der eine macht einen Vorschlag, der macht dann die Runde, als wäre er immer wieder neu vorgetragen. Du glaubst am Ende, was mach‘ ich hier, sitze ich mit lauter Vollidioten zusammen?“ (Trsk. A: 4)

Auch in ihrem früheren Beruf an der Universität hat Bildungsmanagerin Andrea also diese Verhaltensmuster erlebt – und auch dort schon wenig Verständnis dafür aufgebracht, wie sie klar zum Ausdruck bringt. In dieselbe Richtung erzählt Petra, etwa von Meetings, die „durch Wortmeldungen oder irre lange Statements, die man sich halt anhören muss“, in die Länge gezogen werden. Dabei ginge es ihrer Wahrnehmung „gar nicht so sehr um den Inhalt“, sondern in erster Linie darum, „das eigene Wissen herzuzeigen und wie toll sie halt sind, (...) ums Reden und Zeigen, dass man was zu sagen hat“. (Trsk. P: 6) Es geht in der Ansicht der beiden Frauen also um die Darstellung der eigenen Kompetenz, die Selbstinszenierung und auch um das Messen mit anderen Männern.

In diesem Zusammenhang verwendete Andrea die Metapher des (Theater-)Spiels, das exklusiv auf andere Männer ausgerichtet ist. Es gehe darin um die Selbstverortung, das Austesten der eigenen Position gegenüber anderen Männern, nach dem Motto: „Wo bin ich? Bin ich oben, bin ich unten, wo stehe ich? Und das wird ausgetestet, bis das klar ist.“ (Trsk. A: 5) Klar sei auch, dass „Frauen da gar keinen Platz in diesem Spiel haben, sondern sie testen das zu anderen Männern aus.“ (ebd.)

Sind bei Andrea die Spiele rein auf männliche Kollegen ausgerichtet, so verortet Doris das „Publikum“ dieser Verhaltensweisen auch und gerade bei den weiblichen Assistentinnen im Büro. Das Auftreten der männlichen Kollegen sei manchmal so, als ob sie es betonen würden, dass sie „der Chef sind“, „sie möchten einfach gerne die Macht haben und die auch zeigen,

gerade was auch die Mitarbeiterinnen anbelangt. Dass das immer auch ganz klar nach außen tritt und dass klar ist, wer das Sagen hat.“ Dieses Auftreten erscheint Doris sehr eitel, bei sich selbst könne sie mit Sicherheit sagen, dass dies nicht vorkomme. (Trsk. D: 3)

Mit deutlichem Unverständnis und Verwunderung erzählte auch Petra von einer einschlägigen Erfahrung eines bestimmten Verhaltens, das sie bei männlichen Kollegen im Rahmen eines Outdoor-Seminars bemerkt hat. Publikum des Spiels waren hier in erster Linie die männlichen Kollegen, und es war Petra sofort klar, dass die weiblichen Kolleginnen hier außen vor gelassen wurden. Ihre Schilderung im Wortlaut:

„Naja, wir haben da so komische Übungen in der Natur gemacht, aus Seilen und Baumstämmen was bauen und sowas. Fand ich irgendwie komisch, aber bitte. Und da war es schon ganz klar, dass es sowas wie einen Rudelführer geben muss. Und wir haben zwei Teams gehabt, und in den beiden Teams war das eben immer ein Mann. Ich glaub‘ nicht, dass meine zweite Kollegin und ich... also dass wir da ein Leiberl gehabt hätten, wenn man so will. Wir haben halt mitgemacht, aber komisch ist uns das schon vorgekommen. Und die Kollegen haben das alles voll ernst genommen, echt! Als würde es um ihr Leben gehen [lacht].“ (Trsk. P: 3)

Petra und ihre weiblichen Kolleginnen hätten die Aufgabe bei weitem nicht so ernst genommen, sie selbst fühlte sich einerseits belustigt, andererseits ausgeschlossen. Auch in diesem Spiel ging es maßgeblich um Konkurrenz und das Messen der eigenen Kraft vis-à-vis anderer Männer.

Abschließend zu diesen Erfahrungsberichten, die allesamt dem Oberbegriff des Peacocking untergeordnet werden können, noch eine Ergänzung zu einer ebenfalls von Patricia Martin angeführten Masculinitiy: dem Self-Promoting. (vgl. Martin 2001: 598ff.) Das Self-Promoting ist m.E. analytisch nur schwer vom Peacocking zu trennen, stehen doch in beiden Fällen das Hervorstreichen der eigenen Kompetenz, Macht oder Männlichkeit im Vordergrund. Self-promoting ist allerdings noch stärker und exklusiv auf Vorgesetzte gerichtet, oder im Fall von Führungskräften auch auf KollegInnen auf gleicher Ebene. So hat Carolina ausführlich davon erzählt, dass sie den „Mangel an Selbtkritik“ und eine „vollkommene Over-self-confidence“ als ganz typische männliche Eigenschaften erlebt. Sie selbst hege geradezu eine „Verachtung“ gegenüber dieser Einstellung, die sich besonders in Meetings bemerkbar macht. Auch Andrea berichtete von einer prototypischen Reaktion auf ihre oder Vorschläge weiblicher Kolleginnen in Meetings: Nämlich dass „zuerst zuerst einmal das, was du sagst, abgewertet wird“. Auf ihre Ideen, bestimmte Neuheiten einzuführen, würde oftmals ablehnend reagiert, weil männliche Kollegen sich nicht in Frage stellen, sich von

Verbesserungsmöglichkeiten nicht angesprochen fühlen, da sie in ihrer Selbstwahrnehmung ohnehin alles richtig machen. (Trsk. A: 3f.)

Auch Juristin Doris erzählte von Erfahrungen des Sich-nicht-in-Frage-Stellens seitens männlicher Kollegen, die sie selbst oftmals nicht ganz ernst nehmen würden. Dies hat in Doris‘ Wahrnehmung durchaus mit ihrem Geschlecht zu tun und dem Bild, das jene Männer von Frauen hätten, die selbst „die Überwindung der Geschlechter noch nicht hinter sich“ haben. (Trsk. D: 4f.)

Was bedeuten die geschilderten Erfahrungen der Frauen nun im Lichte der diskutierten Theorie? In jedem Fall werden die Erkenntnisse von Patricia Martin zu Erfahrungen und Handlungsstrategien von Frauen in Führungspositionen bekräftigt und unterstützt. Ihre ebenfalls auf Interviews basierenden und in Kapitel III.2.4.1 erläuterten Beschreibungen männlichen Verhaltens im Berufskontext gleichen jenen der von mir untersuchten Frauen in ganz extremer Weise. „Peacocking“ und „Self-Promoting“ wurde in unterschiedlichen Intensitäten und Ausformungen von jeder der vier Frauen erlebt, wenn Männer etwa durch lange Statements, die nicht unbedingt inhaltlich orientiert sind oder einer effizienten Abhandlung des Themas dienen, Meetings prolongieren oder in auch anderen Kontexten darauf abzielen, ihr Wissen bzw. ihre Expertise, auch und vor allem vis-à-vis ihrer männlichen Kollegen, zu bekräftigen. Alle Frauen gebrauchten bei ihren detaillierten Schilderungen Metaphern in Anlehnung an die Natur, wie schon oben beschrieben, und auch ein Rekurs auf die Metapher des Spiels wurde (seitens Bildungsmanagerin Andrea) gemacht. Diesen Vergleich erachte ich als besonders aufschlussreich, ähnelt er doch fast im Wortlaut den Ausführungen Pierre Bourdieus zum Geschlechterverhältnis. Wenn Andrea etwa meint, in jenen Spielen um Macht ginge es um ein Ausloten der eignen Position, um ein Sehen, wo steht man, und damit sehr stark um Konkurrenz; dass es um bestimmte „Spielregeln“ geht, die es zu akzeptieren gelte; oder dass „Frauen in diesem Spiel eben keinen Platz haben“. (Trsk. D: 5f.) Für Bourdieu sind es genau jene ernsten Spiele, in dem sich der männliche Habitus ausdrückt und konstituiert, nämlich „nur in Verbindung mit dem den Männern vorbehaltenen Raum, in dem sich, *unter Männern*, die ernsten Spiele des Wettbewerbs abspielen. (...) wirkliche Ehre machen kann nur die Anerkennung, die von einem Mann (im Gegensatz zu einer Frau) gezollt wird.“ (Bourdieu 1997a: 203f.) Auch Petras und Doris‘ Ausführungen, dass Frauen hier zumeist „chancenlos“ seien bzw. „kein Leiberl“ hätten, bestätigen diese Wahrnehmung. (Trsk. D: 6; Trsk. P: 3)

Und obwohl sich alle Frauen – wie im folgenden, letzten Kapitel dieser Auswertung zu lesen sein wird – merklich unwohl und/oder ausgeschlossen fühlten, so haben sie doch jene „Spielregeln“ internalisiert und stellen sie niemals – obgleich sie sie sehr wohl sehr deutlich wahrnehmen – aktiv bzw. radikal in Frage. Jene Spielregeln, die sich auch nach Bourdieu durch eine enorme Beharrlichkeit und Konsistenz auszeichnen – denn es ändern sich zwar kontextspezifisch die Akteure und auch Logiken der Interaktion; doch geht es immerzu um die Menge und Art der Kapitalien und die Frage, welche Kapitalart gerade „sticht“ und welche nicht. (vgl. Bourdieu 2005a: 38) Mit Johanna Hofbauer und vor dem Hintergrund der angeführten Erfahrungsberichte ist es m.E. durchaus zulässig und treffsicher, von Männlichkeit als positivem symbolischem Kapital zu sprechen. Ein Kapital, das einer privilegierten Gruppe in der sozialen Ordnung der Welt zusteht, und die in Folge – siehe homosoziale Netzwerke u.a. – legitimer Weise darauf abzielt, Macht unter ihres gleichen zu halten und auszubauen bzw. sie durch Akte des Peacocking oder des Self-Promoting aktiv und öffentlich zu bekräftigen. (vgl. Hofbauer 2002: 191f.; Everette 2002: 63f.)

Das soll allerdings nicht heißen – wie auch Bourdieu in verschiedenen Stellen betont hat –, dass Männer quasi automatisch ein „besseres Leben“ qua privilegierter Machtposition haben. Sie sind „gleichfalls Gefangene und auf versteckte Weise Opfer“ (Bourdieu 2005: 90) dieser Konstellation, oder, wie Andrea formuliert hat: „Aber sie behandeln sich ja auch nicht schön. Wie gesagt, das ist jetzt nicht so, dass die sich gegenseitig sich feiner behandeln würden.“ (Trsk. A: 8) CEO Carolina verortet sogar eine gewisse „Beißhemmung“ weiblichen Kollegen gegenüber, denen männliche Kollegen in Führungspositionen „weniger oft mit dem Stellwagen ins Gesicht fahren“. Hier wäre eine gewisse „Behutsamkeit oder Hemmschwelle“ da, die Männer davon abhalten, ihre weiblichen Kolleginnen „allzu ruppig oder brutal“ zu behandeln. (Trsk. C: 7)

M.a.W. ist die soziale Erwartung im Hinblick auf die Reproduktion eines männlichen Habitus mit Kern der hegemonialen Männlichkeit immer auch eine enorme Belastung. Eine Belastung, deren Hintergrund Angst ist: Angst vor dem Verlust von Bewunderung oder Macht und ganz stark Angst vor der Kategorisierung als Schwächling. (Bourdieu 2005: 92-96) In jedem Fall eine Angst davor, dem Ideal der Stärke, der Unhinterfragbarkeit, kurz: der hegemonialen Männlichkeit, nicht zu entsprechen und „verweiblicht“ oder gar als homosexuell kategorisiert zu werden. (vgl. Connell 1999: 99)

Gerade diese Frage, wie Männer mit dem noch immer hochaktuellen Ideal einer hegemonialen Männlichkeit umgehen, wie unterschiedliche Lebenskontexte und „Rollen“ integriert werden, in denen häufig diesem Ideal entgegengesetzte Einstellungen und Verhaltensweisen erwartet werden (man denke nur an spezifische Bilder von kollegialen, fifty-fifty-orientierten und am Haushalt partizipierenden Männern), gilt es m.E. weiter zu untersuchen. Die spezifischen Implikationen einer „De-Institutionalisierung“ des Geschlechterverhältnisses auf die Integrationsleistungen, die Männer in der Gegenwart leisten müssen, sind noch weit davon entfernt, umfassend wissenschaftlich untersucht zu sein.

Doch auf im Hinblick auf die dieser Arbeit zugrundeliegenden Fragen der Reaktionen, Erfahrungen und Handlungsstrategien von Frauen in Führungspositionen gibt es noch zahlreiche Aspekte, die weiter zu untersuchen wären. Gerade was das Peacocking sowie individuelle Reaktionen auf homosoziales Netzwerken seitens männlicher Kollegen angeht, sind empirische Untersuchungen rar. Dabei war gerade dies m.E. eines der spannendsten wie kongruentesten Ergebnisse der vier Einzelfallstudien: Wie eindeutig „Peacocking“ identifiziert und beschrieben wurde, wie klar die interviewten Frauen ihre Kollegen, deren Handlungen und Verhaltensweisen, beschrieben und eingeschätzt haben. Hier sind m.E. weitere Untersuchungen wünschenswert, die ggf. andere Formen der Reproduktion von Männlichkeit und die diesbezüglichen Reaktionen darauf zu identifizieren und beschreiben vermögen.

Die letzte Frage, die in diesem Kontext offen ist, ist jene nach den Reaktionen der vier Frauen: Wie fühlen sie sich vis-à-vis ihrer männlichen Kollegen, wenn diese „typisch männliches“ Verhalten an den Tag legen? Welche Handlungsstrategien werden verwendet, um hier eine adäquate und der Situation angemessene Reaktion zu vollziehen? Diesen Fragen möchte ich mich im letzten Kapitel dieser thematischen Auswertung widmen.

3.5.3 Reaktion auf die Herstellung von Männlichkeiten

Auch auf die Frage, wie die vier Frauen auf die von ihnen zuvor beschriebenen, „typisch männlichen“ Verhaltensweisen reagieren, waren die Antworten überraschend einhellig, das diesbezügliche Handlungsspektrum zwar breit, aber homogen in seiner Ausrichtung.

Doris und Andrea schilderten vorweg, dass sie zu Beginn ihrer Karriere noch versuchten, sich „auch ein bisschen gockelhaft aufzuführen“ (Trsk. D: 6), und dachten, „ich muss da mitmachen. Um dann zu lernen, dass die glauben, ich hab‘ einen Vogel“, so Andrea. (Trsk. A:

10) Imitation war bei keiner der interviewten Frauen eine akzeptable bzw. erfolgreiche Handlungsalternative.

Die Gefühlsebene der vier Frauen, wenn „Peacocking“ oder die Reproduktion homosozialer männlicher Netzwerke bemerkt wurde, reicht von verwundert über belustigt bis hin zu resignierend und verärgert. Juristin Doris zum Beispiel, nachdem sie die Chancenlosigkeit einer Imitationsstrategie erkannt hat, wählt den Weg des resignierenden Rückzugs: Sie hat für sich persönlich festgestellt, dass Peacocking nicht erstrebenswert ist und dass sie nicht „im Publikum sein will“, wenn ihre männlichen Kollegen hier loslegen: „Das heißtt, ich ziehe mich dann eher zurück bzw. nehme eine Position ein, wo ich diejenige bin, die die Geschehnisse von außen betrachtet, aber nicht interessiert ist. Ich muss ja auch mein Gesicht wahren.“ (Trsk. D: 6) Alleine das Zusehen, das „Publikum-Sein“, wird von Doris also als erniedrigend und demütigend erachtet. Eine – wenn es sein muss – offensivere Strategie hat CEO Carolina. Ihre Reaktion auf Peacocking und überlange Statements in Meetings schildert sie wie folgt:

„Also je nach Intensität wundere oder ärgere ich mich. Wundern tu‘ ich mich meistens, woher nimmt der diese ungehörige Selbstgerechtigkeit, Selbstsicherheit. Und ärgern tu‘ ich mich dann, wenn es noch dazu der Sache schadet und wenn einfach klar ist, dass das kompletter... Und was tu‘ ich dann? Ich kann schon, also wenn es sich wirklich auszahlt, dann kann ich schon sehr stark Kontra geben (...). Ich kann da so klar und so bös sein, aber dazu muss ich mich sehr sicher fühlen, da muss ich mir sicher sein, dass ich im Recht bin, dass ich weiß, wie’s geht und dann ... dann kann ich schon sehr klar Kontra geben, ich würde das aber niemals sagen, so wie, aha, jetzt haben wir wieder das typische Männer-Syndrom, sie wissen alles besser‘ usw., weil in diesem Moment bist du dann gleich wieder in dieser Emanzenecke und musst dir sagen lassen, dass du da verhetzt oder so.“ (Trsk. C: 8)

Wenn es sein muss, wenn Peacocking der Sache schadet und sich Carolina eindeutig „im Recht“ fühlt, reagiert sie also mitunter recht scharf auf diese Art männlichen Verhaltens. Zumeist bleibt es beim Wundern, und zu offensiv Kontra zu geben oder gar dieses Verhalten als genuin männlich zu bezeichnen, davon lässt sie jedoch eindeutig ab. Denn wie schon in Kapitel IV.3.2 beschrieben, wird es von den befragten Frauen als klar kontraproduktiv erlebt, in die „Emanzenecke“ gestellt oder als männerfeindlich erlebt zu werden. Denn „damit tut man sich nichts Gutes als Frau. Da ist es besser zu gehen, wegzuhören, was anderes zu machen.“ (Trsk. C: 9) Wie auch Juristin Doris erachtet es also auch Carolina als geeignetere Strategie, zu gehen und sich anderweitig zu beschäftigen, als stets den Konflikt zu suchen.

Sehr ausführlich und in unterschiedlichen Kontexten beschrieb auch Bildungsmanagerin Andrea ihre Reaktion auf die Reproduktion von Männlichkeiten. Das fange schon bei so scheinbar unwichtigen Dingen wie der Sitzordnung in Meetings an. Denn es sei ihrer Erfahrung nach zentral, die „Rangordnung zu zeigen“, da ihre männlichen Kollegen darauf stark ansprechen, Frauen nicht so sehr. Zu Beginn war es Andrea noch egal, wenn sie als Standortleiterin als letzte zu Meetings kam und folglich nur einen Platz „weiter draußen, am Rand, links hinten oder so“ einnahm. Bis sie ihr Coach darauf hingewiesen hat und meinte, „du bist selber schuld, wenn du nicht einverlangst, dass dein Sitz freigehalten wird. Du hast auch das Recht oder die Pflicht, als letzte zu kommen, du musst den Raum als letzte betreten. Am besten warten dann alle auf dich. Und dann hab‘ ich die Spielregel eben angenommen, was am Anfang echt mühsam war.“ Es seien jene „strategischen Plätze“, die man als Chefin einnehmen müsste, damit die Zeichensprache klar sei. Das Spiel funktioniere eben so, auch wenn sich Andrea am Anfang noch dachte, an solchen Kleinigkeiten „kann’s doch nicht scheitern“. (Trsk. A: 6) Dasselbe gelte auch für das sprichwörtliche „Ausbreiten“ am Tisch: Es sei wesentlich, den Raum einzunehmen, die Unterlagen auszubreiten und sich präsent zu zeigen.

Genau wie Carolina reagiert Andrea auf Peacocking in Meetings, das sie als „Pfauenrad-Schlagen“ und „Balzen“ beschrieb, je nach Intensität entweder amüsiert oder verärgert. Es sei gerade in langen und/oder besonders wichtigen Sitzungen bzw. wenn sie selbst unter Zeitdruck stehe enorm wichtig, sich schon vorab Strategien zurechtzulegen:

Wenn ich überhaupt keine Zeit hab‘, versuch‘ ich natürlich, mir vorher zu überlegen, wie können wir das jetzt abkürzen. Also wenn es wirklich um etwas geht und wir wenig Zeit haben und es muss eine Entscheidung her, dann muss ich mir vorher überlegen, wie wir das abkürzen. Ansonsten muss man einfach abwarten, heute beunruhigt mich das nicht mehr. (...) Gelassen, es ist mir relativ egal, wenn ich ein Ziel vor Augen habe, dann muss ich mir das vorher überlegen. Und ansonsten, wenn ich jemand Fremden kennenlernen und ich nicht weiß, wie tickt der, wie sind die Leute, dann kann man das wunderbar benutzen, um zu sehen, wie tickt der Laden, wer hat was zu sagen, auf was legen die Wert, was sind auch wirklich die Werte, also du siehst das in 10 Minuten so viel wie wenn dir der sein halbes Leben erzählt. Also du kannst das auch gut ausnutzen, um die Fühler auszustrecken und um auch davon zu profitieren.“ (Trsk. A: 10)

Andrea benutzt bzw. verwendet das Peacocking anderer also bewusst und aktiv, um sich ein Bild von ihr nicht bekannten männlichen Kollegen zu machen. Für sie ist es somit nicht alleine eine zeitraubende Prozedur in den üblichen Meetings, sondern gilt manchmal als Gradmesser und Einschätzungshilfe in anderen Interaktionen. Und auch eine andere Strategie in hochkarätig besetzten Meetings mit dem Geschäftsführer des Unternehmens hat sie sich

zurechtgelegt: Sie lässt zuerst „alle reden“, um am Ende das zusammenzufassen, was gesagt wurde, und zwar ohne gefragt zu werden. Das sei „wie im Tierreich“, man müsse signalisieren, dass man zumindest weiß, wie die Spielchen laufen, bzw. sie am Ende des Tages durchschauen und für sich selbst nutzen. (Trsk. A: 6f.)

Abschließend noch ein Wort zur Reaktion von Marketingmanagerin Petra auf Peacocking in Meetings: Sie reagiert ähnlich den anderen drei Frauen, und zumeist genervt: „Am liebsten würd‘ ich aufstehen und gehen, kann ich aber nicht, das wäre unfair und außerdem unhöflich.“ Peacocking empfindet sie als störend, hat allerdings wie auch Juristin Doris keine Strategien entwickelt, es zu unterbinden oder für sich zu nutzen. Frauen sollten sich ihrer Ansicht nach, auch und gerade im Bereich der Pflege und Reproduktion homosozialer Netzwerke, ein Beispiel an männlichen Kollegen nehmen. Diese hätten einen stärkeren „Zug zum Tor“, würden mit einer gewissen Nonchalance Meetings als Bühne nutzen, und Mittagessen zur exklusiven Informationsweitergabe, das alles auf Kosten der Arbeitszeit. Frauen legten hier eine „falsche Zurückhaltung“ an den Tag, die sich Petra selbst nicht ganz erklären kann. Hier gelte es, „nachzuziehen“ und durchaus auch mehr Aktionen zur Stärkung des eigenen Image sowie zur besseren Vernetzung im Unternehmen zu setzen. (Trsk. P: 9)

Was sagen die hier zitierten Reaktionen der vier Frauen nun im Hinblick auf die diskutierten Theorien aus, wie sind sie zu bewerten? Wie schon im vorigen Kapitel war die Homogenität der Aussagen – sowohl im Vergleich zueinander als auch in Relation zur zitierten Studie von Patricia Martin (2001) – für mich erstaunlich. Wenn Martin etwa schreibt, dass die Berichte der von ihr interviewten Frauen darauf hinweisen, dass „conflated work and masculinity dynamics sap energy and waste time; communicate that men are concerned with something other than work; show that men and women are ‚different‘; and make them feel excluded“ (Martin 2001: 605), dann könnte sie sich genauso auch auf die Gefühlsebene der von mir befragten Frauen beziehen. Alle vier bemerken sehr deutlich die Reproduktion von Männlichkeiten (s. vorheriges Kapitel), und fühlen sich manchmal amüsiert, zumeist aber verärgert und reagieren mit einem eindeutigen Unverständnis auf Peacocking seitens ihrer männlichen Kollegen. Deutlich zum Ausdruck kam auch das Gefühl, in bestimmten Situationen Außenseiterin zu sein, „kein Leiberl“ zu haben oder „chancenlos“ zu sein, wenn es um die Aufmerksamkeit und „Zuneigung“ seitens Assistentinnen geht. (Trsk. D: 6; Trsk. P: 3)

Obwohl diese Gefühle des „being excluded“ im Sinne Martins bei allen Frauen in unterschiedlicher Ausprägung und Intensität vorhanden sind, so hat doch keine der vier – mit Ausnahme von CEO Carolina, die in manchen Situationen auch in die Offensive geht, wenn sie sich inhaltlich 100%ig sicher ist und so Peacocking auf einer sachlichen Ebene unterbinden kann – aktive Strategien der „Bekämpfung“ von Peacocking an den Tag gelegt. Wie schon bei Patricia Martin wird klar, dass Frauen jenen Handlungsweisen ihrer männlichen Kollegen nicht „entkommen können“ (vgl. Martin 2001: 609) – sind sie doch tief verwurzelt und haben ihren sozialen Sinn in der Festigung professioneller *wie auch* geschlechtlicher Relationen. Die Mechanismen des Doing Work sind – und gerade das macht die Studie P. Martins auf der Handlungsebene so deutlich – untrennbar mit denen des Doing gender verwoben – und *können* daher gar nicht offensiv kritisiert werden. Es herrscht hier eine gewisse Akzeptanz des Unaussprechlichen, denn wer die geschlechtlich konnotierte Natur des Peacocking ansprechen würde, der landet schnell in der „Emanzenecke“, wie es Carolina formulierte. Geschlecht ist noch immer – obgleich die beschriebenen De-Institutionalisierungsprozesse eine Thematisierung geschlechtlicher Relationen erleichtern und fördern (vgl. Kapitel II.3.1) – weitgehend doxischer Natur, umgeben vom Mantel des Selbstverständlichen, eine Grundkonstante unserer Wahrnehmung und unseres Seins. (vgl. Bourdieu 1976: 325; Bourdieu 2005: 44). Die Fassung einer geschlechtlich vorstrukturierten Welt als weitgehend doxisch im Bourdieuschen Sinne erklärt, weshalb die Frauen Peacocking nur selten aktiv thematisieren oder umgehen können; es stellt eine Dimension des männlichen Berufshabitus in Führungspositionen dar, der mit den Logiken des sozialen Feldes kongruent geht, durch letztere geprägt und beeinflusst wird. Und solange das Feld der Führungspositionen in Unternehmen überwiegend durch jene (männlichen) Akteure bestimmt wird bzw. sich aus deren Habitus speist, die wiederum an einer hegemonialen Männlichkeit orientiert sind, werden genau jene Interaktionen hervorgerufen, die zur Erhaltung der spezifischen Feldlogiken dienen. M.a.W. ist Peacocking eine Ausformung des männlichen Berufshabitus auf der Handlungsebene, Resultat und Ausdruck jener „strukturierten und strukturierenden Struktur“, die Frauen zur Minderheit und männlich konnotiertes Verhalten zur doxischen Normalität und zum Maßstab des eigenen Tuns macht. (vgl. Bourdieu 1987: 668ff.)

Das Bemerkeln und „Durchschauen“ von Peacocking bringt vor diesem Hintergrund also auch eine gewisse Nicht-Thematisierbarkeit mit sich, die Unmöglichkeit seiner Rückführbarkeit auf „geschlechtstypisches“ Verhalten, wenn man die Konsequenzen eines Zwangsoutings als Kampfemanze verhindern möchte. Es impliziert jedoch *nicht*, dass Frauen Peacocking nicht

auch für sich nutzen können, wie dies Andrea eindrucksvoll beschrieben hat. Für sie ist Peacocking ein Mittel zum Zweck, wenn es um die Einschätzung eines ihr bisher wenig bekannten Gegenübers geht; so könne man „in 10 Minuten so viel [sehen], wie wenn dir der sein halbes Leben erzählt. Also du kannst das auch gut ausnutzen, um die Fühler auszustrecken und um auch davon zu profitieren.“ (Trsk. A: 10) Hier sind m.E. weiterführende Untersuchungen anzuregen, um der Frage auf den Grund zu gehen, inwieweit Frauen Peacocking nicht nur klar durchschauen und in manchen Situationen auch amüsiert darauf reagieren, sondern auch, ob es bestimmte Strategien gibt, Peacocking zum eigenen Vorteil zu nutzen bzw. in irgendeiner Weise als Frau davon zu profitieren.

Noch ein abschließendes Wort zu einer möglichen Reaktion auf Peacocking seitens der Frauen, die bei keinem der vier Gespräche als mögliche Option thematisiert wurde. Nach R. Connell (1987) ist der „Widerpart“ des Ideals einer hegemonialen Männlichkeit die „emphasized femininity“, also die betonte Weiblichkeit, die sich charakterisiert als „an adaption to men's power, and emphasizing compliance, nurturance and empathy as womanly virtues“. (p. 188) Betonte Weiblichkeit ist eine „option of compliance“, also eine Art, die hegemoniale Männlichkeit zu bestärken bzw. mit ihr d'accord zu gehen, ein „pattern of femininity which is given most cultural and ideological support at present“. (p. 187) Eine Weiblichkeit also, die in Medien, Werbung und anderen Kanälen transportiert wird und als das am stärksten verankerte Bild von Weiblichkeit in unserer Gesellschaft gelten kann (vgl. dazu Kapitel III.2.4.2). Und trotz jener Stärke und festen Verwobenheit der „emphasized femininity“ mit gesellschaftlichen Institutionen, hat keine der vier Frauen in irgendeiner Art und Weise Strategien gewählt, um dem Peacocking als Ausdruck eines Strebens nach hegemonialer Männlichkeit mit betonter Weiblichkeit zu begegnen. Sie alle wählten viel eher den Weg resignierender Akzeptanz bzw. in Ausnahmen des aktiven Vermeidungs- und Abkürzungsverhaltens, niemals wurden Kollegen aktiv in dem bestätigt, was sie taten. Und dies ist einerseits mehr als logisch und der richtige Schritt, wenn wir uns vor Augen führen, was in Kapitel IV.3.2 über (betonte) Weiblichkeit und der zugeschriebenen Kompetenz bzw. angerechneten Führungsstärke von Frauen zu lesen war; Weiblichkeit und deren Betonung wäre ganz klar kontraproduktiv, was die Wahrnehmung der beruflichen Fähigkeiten und Expertise der Frauen betrifft, und würde zudem auch ihre nach wie vor inferiore Position im Geschlechterverhältnis auf jene im Berufskontext übertragen. Daher ist das Ablassen von „emphasized femininity“ nur logisch, hat eindeutig sozialen Sinn.

Andererseits gibt dieses Verhalten natürlich auch Anlass, eine Veränderung des Feldes als solches im Bereich des Möglichen zu verorten; denn wenn jene Dispositionen des männlichen Berufshabitus in einem Feld wirken, das sie nicht vollständig unterstützt bzw. unhinterfragt reproduziert und in ihrer sozialen Wirkung anerkennt, dann ist eine aktive Anpassung dieses Habitus erforderlich, und damit seine *und auch* die Veränderung des Feldes. Denn auch wenn Bourdieu geschlechtliche Dispositionen sowie den Habitus allgemein als sehr „dauerhaft“ und resistent gegenüber Veränderungen auffasst (vgl. Bourdieu 1976: 168f.) – im Bereich der Führungspositionen erlauben die Entwicklungen der letzten Jahrzehnte sowie die Vielzahl gegenwärtiger Maßnahmen die Prognose, dass es sich hierbei nicht mehr allzu lange um einen großteils männlich dominierten Bereich handeln wird und folglich Anpassungsleistungen des männlichen Habitus erforderlich sind.

4. Zusammenfassung der vorliegenden Arbeit

Ausgangspunkt der vorliegenden Arbeit war die Feststellung, dass Frauen in Führungspositionen nach wie vor in einer eindeutigen Minderheit sind. Die „statistische Anamnese“ im ersten Kapitel der Arbeit zeichnet hier ein eindeutiges Bild: In Europa waren im Jahr 2008 lediglich 9,7% aller Spitzenfunktionen der 300 größten Unternehmen in Frauenhand. Österreich entspricht hier dem europäischen Durchschnitt, mit 9,2% Frauenanteil in Spitzenpositionen. (vgl. EPWN 2008, www.europeanpwn.net)

Vor diesem Hintergrund entspannt sich das Erkenntnisinteresse dieser Arbeit, das sich in zwei zentralen Fragen zusammenfassen lässt: Welche Erfahrungen machen Frauen in Führungspositionen, wie geht es ihnen damit, dass sie in numerischer – wie auch, was in den folgenden Kapiteln zu zeigen war – oftmals „machpolitischer“ Minderheit sind? Und: Welche Handlungsstrategien wählen sie, besonders im Hinblick auf den Umgang mit ihrer geschlechtlichen „Stigmatisierung“?

Im definitorischen Teil dieser Arbeit wurden diverse Ansätze diskutiert, den Begriff „Führung“ theoretisch zu fassen. Ich habe für die vorliegende Arbeit ein post-industrielles Verständnis von Führung gewählt, das vor einem sozialkonstruktivistischen Hintergrund auch als „Doing leading“ bezeichnet wird. (vgl. Pye 2005: 35). Führung wird darin verstanden als „a matter of bringing people together who (...) construct and reconstruct patterns of response such that mutual expectations are fulfilled“ (Mangham/Pye 1991: 46), also als ein Prozess der

Aushandlung und kontinuierlichen Reproduktion von Bedeutung. Dieser Ansatz erscheint mir insbesondere deshalb gerechtfertigt und passend, weil er sich klar von früheren, tendenziell starren Modellen, die den Erfolg des Führens am Charakter der Führungsperson festzumachen suchen, unterscheidet. Im post-industriellen Führungsansatz entscheiden alle involvierten Personen über Erfolg und Misserfolg des Prozesses, in einem Akt dialektischer Aushandlungsarbeit, die im positiven Falle die Erfüllung der jeweiligen Erwartungen mit sich bringt.

Den Abschluss des ersten Teils dieser Arbeit bildete die Diskussion der gängigsten Ansätze in der Genderforschung, sich dem Themenbereich der Führung im Allgemeinen zu nähern. Hier orientierten sich die Ausführungen an der Klassifikation von Yvonne Due Billing, die vier allgemeine Richtungen verortet: Den „Men and women are equal“-Ansatz, die meritokratische Perspektive, den „Women contribute something special“-Ansatz sowie die Position der „Alternative values“. (vgl. Alvesson/Billing 1989: 60-80; Alvesson/Billing 1997: 153-179; Billing 1994 und 2003) Die vorliegende Arbeit ist ersterer Tradition zuzurechnen, die schon in den 80er-Jahren des letzten Jahrhunderts Fragen nach individuellen Erfahrungen von Frauen im Berufsleben und sich daraus ergebenden Handlungsstrategien gestellt hat, jedoch dabei zumeist das Element des „Doing“, der aktiven Produktion und Manifestation von geschlechtsspezifischen Handlungen im Führungskontext, ausblendete. So hat die in dieser Arbeit an unterschiedlichen Stellen zitierte R.M. Kanter 1977 noch festgestellt, dass die Untersuchung von Frauen in Führungspositionen auf „matters of power, not sex“ hinausläuft, (Kanter 1977: viii), also reine Fragen der Machtverteilung, nicht jene nach der Strukturiertheit des Geschlechterverhältnisses selbst, betrifft.

Auch von der für jene AutorInnen typischen Dichotomie von Sex und Gender habe ich mich in dieser Arbeit distanziert und stattdessen einen Ansatz – eben auch schon bei der Definition von Führung an sich – verfolgt, der der sozialen Konstruiertheit von Geschlecht Rechnung trägt, Zweigeschlechtlichkeit zu einer wesentlichen Ressource der Arbeitsteilung und der Hierarchiebildung im Führungskontext versteht und die Wechselwirkung zwischen beruflicher Arbeitsteilung und geschlechtsspezifischer Segregation in Betracht zieht.

4.1 Theoretischer Teil

Um genau jene „theoretische Verortung“ im Kanon der Genderforschung geht es in Teil II dieser Arbeit. Unter Rekurs auf den zweifelsohne bahnbrechenden Artikel von Candace West und Don Zimmerman (1987) galt es hier, sich von der lange herrschenden rigiden Trennung von Sex und Gender zu distanzieren und die ehemals als natürlich wahrgenommenen Determinanten des Geschlechterverhältnisses als soziale Konstrukte zu beleuchten. Denn die Kategorien „Mann“ und „Frau“ sind keineswegs naturhaft gegeben, sondern werden in Interaktion immer neu hervorgebracht. (vgl. Mühlen-Achs 1998: 25) In einer Art biologistischem Zirkelschluss werden jedoch in der alltagsweltlichen Wahrnehmung häufig menschliche Handlungen, also soziale und eigentlich vom „biologischen Geschlecht“ unabhängige Akte, auf das Geschlecht des Individuums zurückgeführt. Um das Aufzeigen dieses Fehlschlusses geht es West und Zimmerman, und nichts anderes besagt auch ihre Omnipotenzhypothese von Geschlecht: „Any social encounter can be pressed into service in the interest of Doing gender.“ (West/Zimmerman 1987: 138) Doing gender ist in ihrem Verständnis – und diesem habe ich mich in der vorliegenden Arbeit angeschlossen – ein Prozess, eine Arbeit, die in sozialen Interaktionen kontinuierlich hervorgebracht wird und die immer auch das eigene Wirken auf andere Menschen sowie deren Wahrnehmung und Einordnung des eigenen Handelns im Hinblick auf die eigene Geschlechtlichkeit umfasst. (vgl. West/Zimmerman 1987: 135f.)

Nach der Diskussion eines erweiterten Doing gender-Ansatzes im „Doing difference“ habe ich die Kritik an West und Zimmerman angeführt, die sich im Wesentlichen auf ihre ethnomethodologische Vorgehensweise bezieht. Diese würde die Ebene der Struktur völlig ausblenden, den Rahmen, in dem sich Doing gender auf der Handlungsebene vollzieht, und daher Fragen des Machterhalts, der sozialen Kontrolle und der Ungleichheit, die sich in Strukturen *und* in Handlungen widerspiegeln, völlig ausblenden. (vgl. Weber 2002, Winant 2002) Es fehlt in dieser Betrachtungsweise m.a.W. – so aufschlussreich sie auch für die Analyse der konkreten Handlungsebene sind – die Betrachtung der „institutional arenas“, in dem sich Doing gender abspielt.

Genau jene Komplementierung um die strukturelle Ebene ist es, die ich im zweiten Part meiner „theoretischen Verortung“ und unter Rekurs auf das Werk Pierre Bourdieus versucht habe. Zwischen ihm und dem feministischen Diskurs besteht eine „Wahlverwandtschaft“, wie es Beate Krais ausdrückt (Krais 2009: 317f.). Fast alle seine Schriften haben mit Themen der

Macht, Ungleichheit und Herrschaft zu tun (vgl. Krais/Gebauer 2002: 10) und eignen sich m.E. sehr gut, diese Perspektive unter feministischen Gesichtspunkten zu beleuchten.

Den Beginn der Diskussion Bourdieus machte ein Streifzug durch die „Grundbegriffe“ seiner Soziologie: Kapital, soziales Feld und schließlich Habitus. Bourdieu definiert vier Kapitalsorten, ökonomisches, soziales, kulturelles sowie symbolisches Kapital, wobei letzteres eine Art „Sonderform“ darstellt und seine Bedeutung aus der jeweiligen Gewichtung und sozialen Anerkennung der anderen Kapitalsorten im spezifischen Feld speist. Den Habitus als „strukturierte und strukturierende Struktur“ (Bourdieu 1987: 279) habe ich en detail diskutiert, nicht zuletzt deshalb, da er die oben angesprochene, notwendige Ergänzung um die strukturelle Dimension in der Betrachtung des Geschlechterverhältnisses darstellt. Denn im Habitus wird es möglich, individuelles Handeln mit strukturellen, inkorporierten Schemata zu verknüpfen bzw. zu erklären. Individuelle Handlungsakte werden als soziales Phänomen aufgefasst, Struktur und Subjekt in einem Konzept integriert. Es war Bourdieus Anliegen, jene spezifischen Schemata nachzuvollziehen, nach denen Menschen in Zusammenwirkung mit den Feldern, in denen sie agieren, ihr Handeln (vor- bzw. unbewusst) formen. (vgl. Ostrow 2000: 305) Der Habitus ist folglich „im biologischen Einzelwesen eingelagertes Soziales“, in ihm schreiben sich gesellschaftliche Anforderungen ins Individuum ein, werden inkorporiert und schaffen so das Spannungsverhältnis zwischen Einschränkung und Ermöglichung. (Bourdieu 1992: 84) Durch jenen Prozess des „Einlagerns“, der Inkorporierung, werden Dispositionen des Habitus geschaffen, die sich in Denken, Wahrnehmung und Handeln niederschlagen. Der Habitus kann somit auch als „erworbenes System von Erzeugungsschemata“ beschrieben werden, der jedoch immer in jenen Grenzen bleibt, in jenen strukturellen Zwängen, die ihn hervorgebracht haben. (Bourdieu 1993: 102f.) Bourdieu räumt vor diesem Hintergrund sozialen Strukturen klar mehr Bedeutung zu als der individuellen Freiheit des Einzelnen, was ihm nicht selten den Vorwurf des Determinismus eingebracht hat (vgl. Jenkins 2002: 81f.).

Unter Rekurs auf sozialanthropologische Studien hat Bourdieu (1987) den Habitus als determiniert durch duale Schemata beschrieben, die seit jeher unser Denken und unsere Wahrnehmung prägen, wie z.B. hoch / tief, dick / dünn, oben / unter, stark / schwach, außen / innen usw. (p. 730f.) Ein solches Schema, das *immer schon* dagewesen ist und menschliches Denken determiniert, ist der Gegensatz männlich/weiblich, der sich in diese Reihe der Gegensatzpaare eingliedert; so ist „männlich“ mit den Begriffen des Oben, des Außerhäuslichen, Dominanten oder Offiziellen verknüpft, während Weiblichkeit mit

Schwäche, Häuslichkeit oder Fügsamkeit gleichgesetzt wird. (vgl. Bourdieu 2005: 57, Bourdieu 1993: 379f.) Vor diesem theoretischen Hintergrund zeichnet Bourdieu ein Bild des Geschlechterverhältnisses als Herrschaftsverhältnis, das maßgeblich durch die Naturalisierung und Biologisierung eines sozialen Konstruktes determiniert ist. Was ist damit gemeint? Geschlecht ist als ganz wesentliches und fundamentales binäres Schema in unseren Köpfen verankert, wird zur „Grundlage der tiefen Teilung der Sozial- und der Symbolwelt“ (Bourdieu 1993: 145). Dieses System der unbedingten Zweigeschlechtlichkeit, das keiner weiteren Rechtfertigung bedarf, wird getragen von einer Art biologistischen Fehlglauben, nämlich der selbstverständlichen Explikation sozialer Phänomene unter Rekurs auf ihren „natürlichen“, biologischen Ursprung. Wie auch die AutorInnen des Doing gender-Ansatzes kritisiert Bourdieu diese unhinterfragten Mechanismen, spricht von einer „willkürlichen Konstruktion des Biologischen“, die „der männlichen Sicht der Teilung (...) des ganzen Kosmos ein scheinbar natürliches Fundament liefert.“ (Bourdieu 2005: 44) Ein körperlicher Bezugspunkt – das Geschlecht – wird zum Ausgangspunkt für einen sozialen „Überbau“ an Erwartungen betreffend „typisch“ männlicher oder weiblicher Handlungsmuster, die wiederum bei deren Auftreten biologisch „rückgekoppelt“ und legitimiert werden, nach der Art „ach ja, sie ist eben eine Frau“ bzw. „er ist eben ein Mann“, anstatt sie als das zu entlarven, was sie eigentlich sind: soziale Konstruktionen. Die Folge sind gesellschaftliche „Artefakte“, nämlich der männlichen Mann und die weibliche Frau, die zu wechselseitig exklusiven, legitimen Kategorien der Wahrnehmung und des Denkens geworden sind.

Von diesem System der hierarchisch strukturierten, „natürlich“ fundierten und wechselseitig exklusiven binären Gegensätze von männlich und weiblich ist es nur ein kleiner Schritt hin zur männlichen Herrschaft i.S. Bourdieus. Denn in laufenden Akten „symbolischer Konstruktionsarbeit“ wird nicht nur die Dualität der Geschlechter perpetuiert und verfestigt, sondern auch ihr hierarchisches Verhältnis. Ein Verhältnis, in denen Frauen eine klar untergeordnete, dienende, schmückende und objekthafte Funktion einnehmen. Und nun kommt wieder das Konzept des Habitus ins Spiel: Denn jene Schemata werden in ihm inkorporiert und schreiben sich in unser Denken, Handeln und Fühlen, und auch in unsere Körper ein. Bourdieu nennt dies die „Somatisierung der Herrschaftsverhältnisse“ (Bourdieu 2005: 45), die durch große soziale Kraft und Dauerhaftigkeit gekennzeichnet ist.

Und jene Somatisierung ist es auch, die die „sanfte Gewalt“ erst möglich macht, die sich in Interaktionen zwischen Männern und Frauen häufig zeigt. (vgl. Bourdieu 1997: 218) Es ist dies eine symbolische, verdeckte Form von Gewalt, „ein subtiler, euphemisierter, unsichtbarer

Modus der Herrschaftsausübung“, wie es Beate Krais beschreibt. (Krais 2002: 324f.) Symbolische Gewalt wird nicht als solche erkannt; sie liegt im Bereich der „doxa“, also des Hinnehmens der sozialen Tatsachen als „natürlich“ und so, wie sie sind. Dies bedingt auch, dass Frauen selbst jene Schemata inkorporiert haben bzw. auf die soziale Welt anwenden, die zu ihren Ungunsten, ihrer sozialen Unterordnung wirken. Ihre habituellen Dispositionen sind angepasst an die Strukturen männlicher Herrschaft und bringen diese durch Akte der Anerkennung und des Akzeptierens als „natürlich“ immer wieder aufs Neue hervor. (vgl. Bourdieu 2005: 71f.) Das Selbstbild von Frauen wird folglich bestimmt durch einen männlichen Blick, der zur Objektivierung von Frauen neigt. Ihr Sein ist häufig ein „Wahrgenommen-Sein“ und „Erscheinen“. (Bourdieu 1997: 229)

Die Summe der inkorporierten Schemata und Dispositionen ergibt einen männlichen und einen weiblichen vergeschlechtlichten Habitus, die sich durch zwei wesentlichen Funktionen auszeichnen: eine „kollektive Abstimmung“ der Geschlechter aufeinander sowie die Aufrechterhaltung der „symbolischen Ordnung der Geschlechter“. (Hermann 2004: 182) Beides habe ich bereits oben beschrieben, die gegenseitige Exklusivität und dadurch symbiotische Beziehung sowie das diesem Verhältnis inhärente Hierarchiegefälle. Der weibliche Habitus zeichnet sich nach Bourdieu durch eine Disposition zur Unterwerfung aus, durch Herabsetzung seiner selbst, Verneinung und Selbstverleugnung. Auch Resignation und Schweigen sind charakteristisch für den weiblichen Habitus. (Bourdieu 1997a: 187) Der männliche Habitus als Widerpart definiert sich in erster Linie durch Nicht-Weiblichkeit, auf zweiter Ebene erst durch eine „libido dominandi“, also durch einen Anspruch an Dominanz und einen hohen gesellschaftlichen Status. Individualitätsstreben und Konkurrenzkampf sind ebenso Ausprägungen eines männlichen Habitus. (Hermann 2004: 183f.) Vor diesem Hintergrund wird klar, weshalb Johanna Hofbauer u.a. Männlichkeit als positives symbolisches Kapital konzipieren können; da Feminisierung i.d.R. mit Abwertung Hand in Hand geht, liegt es im genuinen Interesse der männlichen Genusgruppe, Praktiken der Verstärkung einer „Distanz zu statusniedrigeren Gruppen“ zu aktivieren, das eigene Geschlecht, eine „männliche Männlichkeit“ zu betonen und sich so den statushöheren Platz in der Hierarchie der Geschlechter – und damit in verschiedenen gesellschaftlichen Kontexten – zu sichern. (Hofbauer 2002: 191)

Zu Ende meiner „theoretischen Verortung“ und in Anlehnung an Johanna Hofbauer (2002) habe ich den Habitus als „Modus operandi“ für Doing gender diskutiert. Er eignet sich erstens

als Komplementär zu den Theorien von West und Zimmerman, da er ihr Konzept des „Doing“ erweitert und den Hauptkritikpunkt an ihrer streng ethnomethodologischen Vorgehensweise aufhebt. Denn im Habitus sind individuelle *und* strukturelle Ebene integriert, gesellschaftliche Erwartungen und Zwänge ebenso berücksichtigt wie die (begrenzte) Freiheit des einzelnen Subjekts. Zweitens trifft er sich mit dem Ausgangspunkt der theoretischen Erörterung des Doing gender, nämlich der Kritik an einem biologistisch fundierten Verständnis von Geschlecht, und erweitert diese Perspektive um sein Verständnis des Geschlechterverhältnisses als Herrschaftsverhältnis. Er bietet damit einen umfassenden und schlüssigen theoretischen Rahmen für die unterschiedliche Gewichtung und Bewertung der Geschlechter, für deren Asymmetrie und fundamentalen Antagonismus. Nicht zuletzt macht er vor diesem Hintergrund verständlich bzw. nachvollziehbar, was auch die im nächsten Teil diskutierten AutorInnen postulieren, nämlich den Fokus auf Differenzbewahrung bzw. -verstärkung seitens der Männer und Differenzminimierung seitens der Frauen.

Der dritte Hauptteil meiner Arbeit befasst sich mit der Diskussion der Reproduktion des Geschlechts bei der Arbeit, einen Themenbereich, den ich in Anlehnung an Angelika Wetterer (2002) mit „Doing gender while doing work“ bezeichnet habe. Den Beginn machte hier ein historischer Überblick über die „Changing perspectives“ auf die Schnittmenge der Forschungsbereiche zu Geschlecht und Beruf, bevor ich ausführlich auf das Werk Angelika Wetterers eingegangen bin. Die zentrale Aussage der Autorin ist kurz gesagt, dass menschliches Handeln im Arbeitskontext „ein zentraler, möglicherweise sogar der zentrale Modus der sozialen Konstruktion von Geschlecht“ ist. (Wetterer 2002: 26) M.a.W. ist berufliches Handeln ein enorm wichtiges „Medium“, über das sich Geschlechterkonstruktion im Arbeitsalltag vollzieht, die Reproduktion von Geschlecht sowie Beruf sind untrennbar miteinander verwoben.

Im Anschluss an die Diskussion der „Passgenauigkeit“ der Theorie Wetterers sowohl auf der Mikroebene des Alltagshandelns als auch auf der Mesoebene der Berufskonstruktion bin ich auf Prozesse der inter- sowie intraberuflichen Arbeitsteilung eingegangen. Erstere beschreiben die Vergeschlechtlichung ganzer Berufszweige, wie z.B. der Krankenschwester oder Sekretärin, mit allen Konsequenzen für das peu-à-peu „verweiblichte Anforderungsprofil“ an diese Tätigkeiten, das klar den zuvor diskutierten binären Schemata Bourdieus entspricht (man denke nur charakteristische Erwartungen an Weiblichkeit wie pflegend, dienend, Dispositionen der Unterwerfung etc.). Heutzutage wesentlich häufiger sind Prozesse der intraberuflichen Arbeitsteilung, da geschlechtssegregierte Branchen nur selten

vorzufinden bzw. in der Minderheit sind. Es geht dabei um Prozesse geschlechtlicher Differenzverstärkung und Hierarchisierung innerhalb von Professionen, die üblicherweise von Männern ausgehen. In diesen Prozessen wird nicht nur die hierarchische Natur des Geschlechterverhältnisses bekräftigt, sondern auch fortwährend die binäre Strukturiertheit der Geschlechter herausgestrichen und stets aufs Neue formuliert.

Anschließend habe ich die drei Phasen der Geschlechterproduktion im Arbeitskontext diskutiert: Antizipation, Realisierung und Strukturbildung. In jeder der drei Phasen wird das schon von Bourdieu als so zentral beschriebene Zusammenspiel der Handlungs- *und* der Strukturebene deutlich – die „Inkorporierung“ bestimmter Bilder, Erwartungen, Wahrnehmungen und das gewisse Stück Freiheit bei der „Umschrift der Differenz“, also die Macht des einzelnen, auf die Konstruktion von Beruf und Geschlecht Einfluss zu nehmen. (vgl. auch Gildemeister/Wetterer 1992: 223f.) Nach dieser Diskussion der Phasen habe ich die zwei Hauptprozesse, die bei der Geschlechterreproduktion bei der Arbeit im Spiel sind, beschrieben: Internal exklusion und internal demarcation. Erstere bezeichnet Prozesse, die Frauen zwar formell den Zugang zu bestimmten Positionen ermöglichen, jedoch kommt es in einem zweiten Schritt zu einem Ausschließungsprozess von statushohen Tätigkeiten. Der Ein- und Aufstieg in einen Beruf sowie „Zugang zu einer ganzen Reihe von Beschäftigungsbereichen“ wird ihnen erschwert bzw. unmöglich gemacht und so die Geschlechtsexklusivität bestimmter Unternehmensbereiche bzw. Tätigkeitsfelder gehalten. (Wetterer 2002: 437)

Internal demarcation hingegen bezeichnet Prozesse der Ausschließung und jobinternen Abgrenzung, wenn Frauen und Männer bereits im selben Feld bzw. auf derselben Ebene arbeiten, also wenn die Internal exclusion nicht gewirkt hat bzw. erfolgt ist. Eine Implikation der marginalisierenden Integration ist eine „geschlechtsdifferenzierende Arbeitsteilung“, die Frauen auf ihre jeweiligen Plätze verweist und sich in fachlichen Spezialisierungen und der „Zuweisung“ bestimmter Arbeitsfelder und Kompetenzen an Frauen ausdrückt. (Wetterer 2002: 457f.) Recht eindeutig haben beispielsweise alle von mir interviewten Frauen festgestellt, dass die Bereiche Human Resources und Kommunikation zumeist in Frauenhand sind, u.a. auch in ihrem Unternehmen. Oder auch, dass von Frauen sehr oft emotionale Arbeit verlangt wird, sich um das Befinden ihrer MitarbeiterInnen und KollegInnen zu kümmern. Jene Bereiche sind ganz im Einklang mit den oben diskutierten dualen Schemata im Bourdieuschen Sinn: Denn Weiblichkeit und Kommunikativität, Weiblichkeit und „emotional labour“, und Weiblichkeit und „sich kümmern“ um MitarbeiterInnen – all das sind Bereiche,

die widerspruchsfrei zusammengehen, die sich auf einer Seite der binären Wahrnehmungs- und Denkkategorien finden, oder wie es Wetterer ausdrückt, eine „Herstellung von Analogien zwischen Arbeitsschwerpunkten und stereotypen Geschlechterbildern“ bewirken. (Wetterer 2002: 461)

Der Motor, den Wetterer hinter allen Mechanismen der geschlechterdifferenzierenden Arbeitsteilung sieht, ist institutionelle Reflexivität. Was ist darunter zu verstehen? Die neu geschaffenen Strukturen – zum Beispiel dass Frauen wesentlich häufiger in Positionen der HR vorzufinden sind – bewirken nicht nur den „ungleichen Zugriff auf Ressourcen und Handlungschancen“ sowie eine unterschiedliche Statusdistribution:

„Sie [die neu geschaffenen Strukturen, J.V.] machen die Geschlechter neu zu Verschiedenen. Und eben weil sie dies tun, können sich alle Beteiligten *ex post* in ihrer Annahme bestätigt sehen, die neu hergestellte Differenz der Geschlechter zeige nichts anderes als das, was am Anfang als Vorgabe in diesen sehr spezifischen Produktionsprozess hineingesteckt worden ist, nämlich dass Frauen und Männer (...) verschieden (...) sind.“ (Wetterer 2002: 525, Hervorhebung im Original)

Nichts anderes postuliert auch Bourdieu unter dem Titel der „Somatisierung der Herrschaftsverhältnisse“, nämlich eine biologistischen Zirkelschluss, der so tief in der menschlichen Wahrnehmung verwurzelt ist, dass eine Auflösung, ein Durchschlagen des Knotens enorme Anstrengungen und Reflexionsleistungen erfordert. (vgl. Bourdieu 2005: 45)

Wie stellt sich Doing gender while doing work nun auf der konkreten Handlungsebene dar? Wetterer (1993) erläutert anhand einer Untersuchung von Menschen in „Cross gender positions“ ihr Postulat, dass Männer i.d.R. auf Differenzverstärkung und Betonung der Männlichkeit, Frauen auf Differenzminimierung aus sind. Und vor dem Hintergrund des bisher Gesagten wird auch klar, weshalb: Männlichkeit geht mit Aufwertung und Statusgewinn, Feminisierung mit Abwertung und Statusverlust einher. (p. 96-99) Doing masculinity ist immer auch ein Doing hierarchy bzw. dominance, auf das seitens der Frauen – entsprechen sie den diesbezüglichen, stereotypen Erwartungen an ihr Doing gender – ein Doing submission folgt. Die logische Konsequenz, die auch Wetterer in ihren Untersuchungen belegt, ist ein versuchtes „Undoing gender“ seitens der Frauen in Führungspositionen, ein Vergessen-machen von Geschlecht und damit das Umgehen einer Submission, die in gehobenen beruflichen Positionen wohl alles andere als zielführend erscheint, für sie eben gerade *keinen* sozialen Sinn macht. (vgl. Wetterer 1995: 201, Hierschauer 1994: 678f.)

Ich habe in diesem Zusammenhang recht ausführlich die Studie Patricia Martins (2001) zitiert, da sie sich als einzige genau jenem Themenbereich, nämlich der Reproduktion von Geschlecht in gehobenen Positionen und in diesem Zusammenhang den individuellen Erfahrungen und Handlungsstrategien von Frauen, widmet. Ihre zentralen Aussagen kreisen rund um das „Peacocking“ (z.dt. etwa „Gockeln“) und Akte der Selbstdarstellung und -inszenierung der männlichen Führungskräfte. Martins Ergebnisse sind in jenen beiden Bereichen fast deckungsgleich mit den Aussagen meiner vier Gesprächspartnerinnen; deren Schilderungen zum Verhalten der männlichen Kollegen sowie die eigene Reaktion darauf – die sich im Wesentlichen als amüsiert über resignierend bis hin zu wütend zusammenfassen lässt – ähneln den Erfahrungsberichten, die Martin zitiert, in ganz extremer Weise.

Vor dem Hintergrund jener Ergebnisse Patricia Martins erschien eine genauere theoretische Fassung von Männlichkeit(en) notwendig, die einerseits sowohl die habituellen Dispositionen von Männern (und Frauen) integriert als auch eine Erklärungskraft auf konkreter Handlungsebene entfaltet. Denn wenn Doing gender im Arbeitskontext ein Doing masculinity der Männer auf der einen, jedoch ein Undoing gender der Frauen auf der anderen Seite bedeutet, so bedarf es auch hier einer genaueren theoretischen Verortung dieses Doing masculinity. Ich habe hier in Anlehnung an Michael Meuser die Theorie Bourdieus mit jener R.W. Connells und seinem Konzept der hegemonialen Männlichkeit verknüpft, die darauf hinausläuft, dass letztere als kontextuell definiertes Idealbild von Stärke, „Männlichkeit“ und Konkurrenz den Kern des männlichen Habitus ausmacht. (vgl. Connell 1999: 98, Meuser 1998: 118). Als Widerpart zur hegemonialen Männlichkeit sieht Connell die „betonte Weiblichkeit“, die im Wesentlichen deckungsgleich ist mit den von Bourdieu ausgeführten Dispositionen zur Unterwerfung. (vgl. Connell 1987: 187) Auch sie kann daher keine handlungsrelevante Alternative von Frauen in Führungspositionen sein – bedeutet doch das Betonen von Geschlecht im Arbeitskontext nach Wetterer tendenziell Abwertung und Aberkennung von Kompetenz.

Ein letzter theoretischer Teil befasste sich mit Prozessen der Modernisierung und De-Institutionalisierung – und zwar sowohl von Arbeitsstrukturen als auch deren Implikationen auf die Reproduktion von Geschlecht im Berufskontext. Denn von zahlreichen Theoretikerinnen wird postuliert, dass sich die Arbeitswelt im Umbruch befindet, dass exklusive „Männerreservate“ immer weniger werden und es folglich auch möglich werden muss, dass das (weibliche) Geschlecht im Arbeitskontext unthematisiert bleibt.

Außerdem würde Geschlecht als fixe Kategorie aufgeweicht, vom ehemals selbstverständlichen und unthematisierten Bereich – was bestimmte geschlechtsdifferenzielle Vorstellungen, Erwartungen und deren Erfüllung betrifft – hin zu einer Aushandlungsarbeit, zu einem Bereich, in dem Menschen viel mehr Freiheit und Gestaltungsspielraum haben als noch vor zwanzig Jahren – kurzum: Geschlecht wird peu-à-peu de-institutionalisiert, entwickelt sich von einer fixen Institution hin zur individuellen Produktionsleistung, von der unbewussten Wesenskategorie menschlichen Seins mit „routinehaftem Vollzug“ hin zu „bewusstem und gezieltem Handeln“. (Heintz 2006: 234). Die Schlussfolgerungen, die jene AutorInnen ziehen, sind andere als dies z.B. die bereits zitierten Wetterer oder Meuser unternehmen. Aus Sicht von Bettina Heintz und Eva Nadai wird es vor dem Hintergrund der De-Institutionalisierung einfacher, ein Undoing gender zu betreiben. Wenn fixe Kategorien versagen, dann ist auch fraglich, ob Geschlecht immer und überall relevant sein muss, könnte man ihre Theorien zusammenfassen. (Heintz 2006: 235, 238)

Wetterer und Meuser entgegnen hier, dass gerade in Zeiten „habitueller Unsicherheit“ und bei einem Verlust ehemaliger Orientierungsmuster die Bestätigung hegemonialer Männlichkeit als Kern des männlichen Habitus immer wichtiger wird. (vgl. Meuser 2001: 4-7, Wetterer 2002: 139, 149ff.) Gerade homosoziale Gemeinschaften spielen hier eine enorm wichtige Rolle der gegenseitigen Bestätigung. Aus ihrer Sicht – der ich mich in der vorliegenden Arbeit anschließen möchte – sind Männer vor diesem Hintergrund tendenziell stärker auf eine weitere Differenzbekräftigung aus, auf die Absicherung ihrer männlichen „Herrschaft“ im Sinne Bourdieus, die sich nach Wetterer eben auch mit einem gewissen Startvorteil in einer Führungsposition einhergeht. Anders formuliert: Auch wenn Geschlecht für Männer von einer „Vorgabe zu einer Aufgabe wird“ (Meuser (1998: 121), so bedeutet dies keineswegs, dass sie in Führungspositionen nicht auch weiterhin von einer „patriarchalen Dividende“ (Connell 1999: 100) profitieren, indem sie auf eine aktive Reproduktion eines immer noch hierarchischen Geschlechter- und damit auch Arbeitsverhältnisses setzen.

4.2 Empirisches Vorgehen

Im Theorieteil hat sich für mich immer eindeutiger herauskristallisiert, dass es sich bei den individuellen Erfahrungen und Handlungsstrategien von Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft um einen wenig erforschten gesellschaftlichen Bereich handelt. Zwar beschäftigt sich Angelika Wetterer intensiv mit der Reproduktion von Geschlecht bei der Arbeit,

allerdings mit Fokus auf die Mesoebene der Berufskonstruktion, nicht auf die des Individuums. Den Gegenstandsbereich der Führungspositionen in Unternehmen behandelt sie zugunsten von Studien zu Ärztinnen und Juristinnen nicht wirklich. Alleine die ausführlich diskutierte Arbeit von Patricia Martin (2001) trifft mein Erkenntnisinteresse im Kern, doch auch sie ist nunmehr fast zehn Jahre alt und bedarf m.E. einer Ergänzung in diesem Forschungsbereich bzw. einer Art validierenden Revision.

Ich habe mich wie Patricia Martin und gerade vor dem Hintergrund dieses Mangels an Untersuchungen in unserem Gegenstandsbereich dafür entschieden, hier explorativ tätig zu werden und vier Einzelfallstudien mit Frauen in Top-Positionen der Wirtschaft durchzuführen. Dieser Forschungsansatz scheint mir gerechtfertigt, da er insbesondere dann Verwendung findet, wenn Selektions- und Entscheidungsprozesse im Mittelpunkt stehen, wenn individuelle Handlungsstrategien rekonstruiert oder situative Ordnungen und Kommunikation in Organisationen untersucht werden sollen – und all dies trifft mein Erkenntnisinteresse im Kern. (vgl. Brüsemeister 2000: 62f., 70-77)

Ich habe vor dem Hintergrund der diskutierten Theorie vier hypothetische Annahmen formuliert, die die Gespräche geleitet haben. Denn obwohl die Einzelfallstudie keinesfalls hypothesesentestend eingesetzt werden kann, so galt es hier doch, die theoretisch fundierten Annahmen zu verschriftlichen, mein Forschungsinteresse zu „komprimieren“. Untenstehend noch einmal die vier Annahmen, die die Basis für die Entwicklung eines Leitfadens waren:

1. Es besteht bei den zu interviewenden Frauen in Führungspositionen ein Reflexionsbewusstsein über die eigene Weiblichkeit.
2. Frauen sind im Berufskontext darauf bedacht, die Geschlechterdifferenz zu thematisieren bzw. sie als nicht relevantes Kriterium für die Bewertung ihrer Arbeitsleistung zu sehen.
3. Frauen haben es qua Geschlechtszugehörigkeit mitunter schwieriger, als kompetente Führungsfiguren wahrgenommen zu werden.
4. Frauen nehmen Akte der Differenzverstärkung seitens ihrer männlichen Kollegen aktiv wahr und fühlen sich dadurch unwohl, ausgeschlossen oder benachteiligt.

Jede dieser Annahmen ist als „Sukkus“ aus der umfassenden theoretischen Auseinandersetzung mit dem jeweiligen Themenbereich zu sehen; die Gespräche dienen nicht etwa der strengen „Überprüfung“ jener Annahmen, sondern deren Verfeinerung, Widerlegung

und/oder Weiterentwicklung. Und gerade weil die vier Frauen aus so unterschiedlichen Bereichen wie Kommunikation, Bauwesen, Bildung und Beratung / Recht kommen, so können jene Erfahrungsberichte, Einschätzungen und Schilderungen, die sich in ähnlichem Wortlaut in allen vier Gesprächen wiederfinden, als Anstoß für weitere Studien und vertiefende Untersuchungen dienen. Denn ein branchenspezifischer „Bias“ ist bei einer so heterogen zusammengesetzten Gruppe definitiv auszuschließen.

Die vier oben genannten Dimensionen habe ich in einen Leitfaden weiterentwickelt, der zur Orientierung während des Gesprächs dienen konnte, jedoch nicht musste. Oftmals entwickelte sich das Gespräch von sich aus in die eine oder andere Richtung, und der Leitfaden kam fast gar nicht zum Einsatz.

Eine ausführliche thematische Auswertung der vier Gespräche nach Froschauer und Lueger (2003) habe ich in Kapitel IV.3 unternommen, hier nur eine Kurzzusammenfassung im Hinblick auf die vier Dimensionen des Forschungsinteresses. Das Reflexionsbewusstsein der vier Frauen was ihre eigene Geschlechtlichkeit im Arbeitskontext und deren (De-)Thematisierung betrifft ist klar vorhanden bzw. hat mich in mancher Hinsicht sogar selbst etwas überrascht; denn gerade *ohne* bestimmte Fragen oder Aspekte von meiner Seite aus zu thematisieren, kamen wir auf genau jene Punkte zu sprechen, die mein Erkenntnisinteresse im Kern trafen, und die auch recht „heikle“ Fragen nach Macht(Verteilung), Kontrolle oder Unterlegenheit nicht aussparten. Die „methodische Erhebung des fraglos Gegebenen“ (Behnke/Meuser 1999: 52) ist m.a.W. durchaus gegückt, was u.a. daran liegen könnte, dass jene Frauen sich immer schon mehr als „Gattungswesen“ fühlen (müssen), als dies bei ihren männlichen Kollegen der Fall ist. (vgl. Meuser 1998: 297)

Im Bezug auf die Geschlechterdifferenz und deren De-Thematisierung zeichneten die vier Frauen ein interessantes wie differenziertes Bild: Sie alle waren sich einig, dass es auf der konkreten Handlungsebene keine Unterschiede zwischen ihrem Führungsverhalten und dem der männlichen Kollegen gibt; sie schlossen m.a.W. Geschlecht als relevantes Bewertungskriterium ihrer Arbeitsleistung aus, de-thematisierten seine Bedeutung zugunsten individueller Charakteristika jeder einzelnen Person, die sie als gute oder schlechte Führungskraft auszeichnet. Soweit die real-alltagsweltlichen Wahrnehmungen jener Frauen. Auf einer weiteren, gesellschaftlich-sozialen Ebene verorten die Frauen jedoch eine recht andere Tendenz; denn dort würde es sehr wohl als Kriterium der guten oder weniger guten Führungsfigur gelten, ob sie männlich oder weiblich ist. Es sollte keine Rolle spielen, ob man

als Mann oder Frau eine Führungsposition einnimmt, es tut es aber in der Wahrnehmung der Gesellschaft, so könnte man ihre Aussagen zu dieser Thematik zusammenfassen. Denn obwohl die Frauen selbst Geschlecht als höchst irrelevant für die Bewertung ihrer Leistungen als Führungskraft halten, so sind sie sich durchaus bewusst, dass die Welt um sie Männern qua ihres Geschlechts eine Führungsrolle eher zutraut bzw. diese Rolle auf den ersten Blick kompatibler mit dem männlichen Geschlecht ansieht.

Ganz deutlich kam dies auch bei der Diskussion der Kompetenz-Frage der Dimension drei zum Ausdruck. Hier haben die vier Frauen in unterschiedlicher Intensität erlebt, dass sie qua ihres Geschlechts – vor allem zu Anfang ihrer Karriere – im Hinblick auf ihre wahrgenommene Kompetenz tendenziell im Nachteil sind; so hat etwa Juristin Doris ausführlich von einer Situation erzählt, in der ein Kunde explizit nach männlicher Beratung gefragt hat, oder Marketing-Managerin Petra von ihren Anstrengungen zu Anfang ihrer Tätigkeit, als kompetente Expertin in ihrem Gebiet wahrgenommen zu werden. Allerdings – auch hier sind die Befunde der vier Frauen einhellig – wurden jene kompetenztechnischen Probleme immer weniger, heute hat keine der vier mehr das Gefühl, als weniger kompetent wahrgenommen zu werden als männliche Kollegen in Führungspositionen. Dieser Aspekt der zeitlichen Veränderbarkeit der eigenen Situation ist m.E. besonders hervorzuheben, der Umstand, dass Frauen eben – zumindest in den Schilderungen der von mir befragten Frauen – länger und härter kämpfen müssen, um soziale Anerkennung als Führungskraft zu erhalten.

Die für mich persönlich aufschlussreichsten Ergebnisse brachte die Frage nach Erfahrungen mit „typisch männlichem“ Verhalten sowie die nach der eigenen Reaktion darauf. Hier waren die Befunde der vier Frauen nicht nur fast deckungsgleich, sondern glichen auch 1:1 jenen von Patricia Martin (2001). Ohne jemals von dieser Studie gehört zu haben, sprachen die Frauen von „gockelhaftem Verhalten“, oder eben „Peacocking“, wie es P. Martin nennt, und führten dieses in unterschiedlichen Kontexten und Ausformungen an. Auch die Reproduktion von Männlichkeit in Form von homosozialen Netzwerken wurde wiederholt thematisiert, die wie das Peacocking in der Wahrnehmung der vier Frauen in erster Linie der Bestärkung der eigenen Position sowie der eigenen Männlichkeit dient.

Die Reaktionen auf die Herstellung von Männlichkeit seitens ihrer männlichen Kollegen, auf Peacocking und geschlechtsexklusive Netzwerkpflege reichte von amüsiert über verwundert bis hin zu verärgert, wütend oder hilflos. Denn obgleich es den vier Frauen sehr – und zum Teil für mich überraschend stark – bewusst war, auf welche Strategien männliche Kollegen

hier setzen, so klar wurde auch, dass es nicht *die* Strategie gibt, jenen Mechanismen entgegenzuwirken. M.a.W. könnte man, ähnlich wie auch P. Martin resümiert, sagen, dass es keine wirklich effektiven Strategien der Vermeidung geben kann, liegt doch die Herstellung von Männlichkeit, Differenz und damit Hierarchie im genuinen Interesse der männlichen Kollegenschaft. Betonte Weiblichkeit ist – wie schon die Theorie besagt – keine erfolgversprechende Gegenstrategie, läuft sie doch konträr zur eigenen Position als Expertin. Die Folgen sind zu einem gewissen Grad Resignation sowie die Erkenntnis, dass eine Reproduktion von Geschlecht bzw. Geschlechtsstereotypen auf Seite der Frauen wenig erfolgversprechen ist – auch darüber waren sich die Frauen einig.

Es scheint also so, als ob jene Strategie, die schon R.M. Kanter im Jahr 1977 für erfolgreiche und ambitionierte Frauen in männlich dominierten Berufsfeldern definiert hat, auch hier zutrifft: „to over-achieve and carefully construct a public performance that minimized organizational and peer concerns.“ (Kanter 1977: 219) Jene Strategie ist nach Kanter eben gerade in gehobenen Positionen weit verbreitet, jedoch mit einem gehörigen Kraftaufwand seitens der Frauen verbunden; einem Aufwand, der ebenfalls des Öfteren in den Gesprächen thematisiert wird und das berufliche Leben jener vier Frauen kennzeichnet.

Eine genaue thematische Auswertung nach den Dimensionen meines Leitfadens findet sich wie erwähnt in Kapitel IV.3. Ich möchte zu Ende dieser Arbeit den vier Frauen danken, für ihre Ehrlichkeit, für das Teilen ihrer Erfahrungen, für ihre Zeit, die sie mir und dieser Arbeit gewidmet haben, und nicht zuletzt für ihre Anstrengungen, die sie als Frauen in Top-Positionen der Wirtschaft jeden Tag auf sich nehmen – als CEOs, als Managerinnen, aber eben immer auch als Frauen. Und alleine damit verändern sie ein Stück weit unsere Arbeitswelt, geben ein Zeichen in Richtung einer stärkeren Gender equality.

Literatur

- Acker, Joan und Van Houten, Donald R.: Differential Recruitment and Control. The Sex Structuring in Organisations (1974). In: Mills / Tancred 1992: 15-30.
- Adkins, Lisa: Reflexivity or habit of gender? In: Adkins/Skeggs 2004: 191-210.
- Adkins, Lisa und Skeggs, Beverley: Feminism after Bourdieu. Oxford: Blackwell 2004.
- Alvesson, Mats und Billing, Yvonne Due: Understanding Gender and Organizations. London/Thousand Oaks/New Delhi: Sage 1997.
- Alvesson, Mats und Billing, Yvonne Due: Four Ways of Looking at Women and Leadership. In: Scandinavian Journal of Management 1989 (5): 63-80.
- Andersen, Margaret und Collins, Patricia Hill: Race, Class and Gender. An Anthology. Wadsworth: Belmont 1992.
- Beauvoir, Simone: Das andere Geschlecht. Sitte und Sexus der Frau. Reinbek: Rohwolt 1992.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth und Ostner, Ilona: Mitmenschlichkeit als Beruf. Eine Analyse des Alltags in der Krankenpflege. Frankfurt a.M./New York: Campus 1979.
- Becker, Ruth und Kortendiek, Beate: Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag 2008.
- Behnke, Cornelia und Meuser, Michael: Geschlechterforschung und qualitative Methoden. Opladen: Leske + Budrich 1999.
- Bendl, Regine: Die (Ohn-)Macht der Frauen in Organisationen. In: Bendl et al. 1993: 45-76.
- Bendl, Regine, Grishold, Andrea und Nemec, Edith (Hg.): Die „andere Hälfte“ der Wirtschaft. Von den Chancen der Frauen im Wirtschaftsleben. Wien: Service Verlag 1993.
- Billing, Yvonne Due: Gender and Bureaucracies – A Critique of Ferguson's “The Feminist Case Against Bureaucracies”. In: Gender, Work and Organisation 1994 (1): 179-193.
- Billing, Yvonne Due: Gender, Work and Organizations. Mitschrift eines Seminars an der Universität Kopenhagen, Sommersemester 2003.
- Birker, Klaus: Führungsstile und Entscheidungsmethoden. Bern: Haupt 1997.
- Bischoff, Sonja: Frauen zwischen Macht und Mann. Männer in der Defensive. Führungskräfte in Zeiten des Umbruchs. Reinbek: Rowohlt 1990.
- Bourdieu, Pierre und Passeron, Jean-Claude: Die Illusion der Chancengleichheit. Untersuchungen zur Soziologie des Bildungswesens am Beispiel Frankreichs. Frankfurt a.M.: Suhrkamp 1971.

Bourdieu, Pierre: Entwurf einer Theorie der Praxis auf der ethnologischen Grundlage der kabylischen Gesellschaft. Frankfurt a.M.: Suhrkamp 1976.

Bourdieu, Pierre: Zur Soziologie der symbolischen Formen. Frankfurt a.M.: Suhrkamp 1983.

Bourdieu, Pierre: Sozialer Raum und Klassen. Lecon sur la lecon. 2 Vorlesungen. Frankfurt a.M.: Suhrkamp 1985.

Bourdieu, Pierre (1985a): Vernunft ist eine historische Errungenschaft, wie die Sozialversicherung. Bernd Schwibs im Gespräch mit Pierre Bourdieu. In: Liebau/Müller-Rolli 1985: 376-394.

Bourdieu, Pierre: The forms of capital. In: Richardson 1986: 241-258.

Bourdieu, Pierre: Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt a.M.: Suhrkamp 1987.

Bourdieu, Pierre: Homo academicus. Frankfurt a.M.: Suhrkamp 1988.

Bourdieu, Pierre: Was heißt sprechen. Die Ökonomie des sprachlichen Tausches. Wien: Braumüller 1990.

Bourdieu, Pierre: Rede und Antwort. Frankfurt a.M.: Suhrkamp 1992.

Bourdieu, Pierre: Sozialer Sinn. Kritik der theoretischen Vernunft. Frankfurt a.M.: Suhrkamp 1993.

Bourdieu, Pierre und Wacquant, Loic: Reflexive Anthropologie. Frankfurt a.M.: Suhrkamp 1996.

Bourdieu, Pierre: Eine sanfte Gewalt. Pierre Bourdieu im Gespräch mit Irene Dölling und Margareta Steinrücke. In: Dölling/Krais 1997: 218-230.

Bourdieu, Pierre (1997a): Die männliche Herrschaft. In: Dölling/Krais 1997: 153:-217.

Bourdieu, Pierre (1997b): Das Elend der Welt. Zeugnisse und Diagnosen alltäglichen Leidens an der Gesellschaft. Konstanz: Universitätsverlag 1997.

Bourdieu, Pierre: Praktische Vernunft. Zur Theorie des Handelns. Frankfurt a.M.: Suhrkamp 1998.

Bourdieu, Pierre: Die Regeln der Kunst. Frankfurt a.M.: Suhrkamp 1999.

Bourdieu, Pierre: Mediationen. Zur Kritik der scholastischen Vernunft. Frankfurt a.M.: Suhrkamp 2001.

Bourdieu, Pierre: Die männliche Herrschaft. Frankfurt a.M.: Suhrkamp 2005.

Bourdieu, Pierre (2005a): Die verborgenen Mechanismen der Macht. Schriften zu Politik & Kultur 1. Hamburg: VSA Verlag: 2005.

Brod, Harry und Kaufman, Michael: Theorizing Masculinities. Thousand Oaks/London/New Delhi: Sage 1994.

Brüsemeister, Thomas: Qualitative Sozialforschung. Ein Überblick. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag 2000.

Bühler, Elisabeth, Meyer, Heidi, Reichert, Dagmar und Scheller, Andrea (Hg.): Ortssuche: Zur Geografie der Geschlechterdifferenz. Zürich/Dortmund: eFeF Verlag 1993.

Camic, Charles: The Matter of Habit. In: Robbins 2000: 323-366.

Calás, Marta B. und Smircich, Linda: Using the „F“ Word: Feminist Theories and the Social Consequences of Organizational Research (1989). In: Mills/Tancred 1992: 222-234.

Chodorow, Nancy: Das Erbe der Mütter. Psychoanalyse und Soziologie der Geschlechter. München: Verlag Frauenoffensive 1986.

Coltrane, Scott: Theorizing Masculinities in Contemporary Social Science. In: Brod/Kaufman 1994: 39-60.

Collinson, David L. und Hearn, Jeff: Theorizing Unities and Differences between Men and between Masculinities. In: Brod/Kaufman 1994: 97-118.

Connell, Robert W.: Which way is up? Essays on sex, class and culture. Sydney: George Allen & Unwin 1983.

Connell, Raewyn: Gender and Power. Society, the Person and Sexual Politics. Stanford: Stanford University Press 1987.

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

Connell, Raewyn und Messerschmidt, James W.: Hegemonic Masculinity. Rethinking the Concept. In: Gender & Society 2005 (6): 829-859.

Davis, James: Learning to lead. A Handbook for Postsecondary Administrators. Westport: Praeger 2003.

Dobbins, Gregory und Platz, Stephanie: Sex differences in leadership. How real are they? In: Academy of Management Review 1986 (1): 118-127.

Dölling, Irene: Der Mensch und sein Weib: Frauen- und Männerbilder. Geschichtliche Ursprünge und Perspektiven. Berlin: Dietz 1991.

Dölling, Irene und Krais, Beate (Hg.): Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis. Frankfurt a.M.: Suhrkamp 1997.

Eder, Klaus (Hg.): Klassenlage, Lebensstil und kulturelle Praxis. Theoretische und empirische Beiträge zur Auseinandersetzung mit Pierre Bourdieus Klassentheorie. Frankfurt a.M.: Suhrkamp 1989.

Ehrenhuber, Maria Bernadette: Habitus. Klasse. Geschlecht. Reflexionen zu Pierre Bourdieu. Diplomarbeit an der Universität Wien: 1994.

Ely, Robin J.: The power in demography: Women's social construction of gender identity at work. In: Academy of Management Journal (38) 1995: 589-634.

Engler, Steffani: Habitus und sozialer Raum. Zur Nutzung der Konzepte Pierre Bourdieus in der Frauen- und Geschlechterforschung. In: Becker/Kortendiek 2008: 250-261.

Ernst, Stefanie: Von der „weiblichen Sonderart“ zum „weiblichen Führungsstil“. Kontiunität und Wandel geschlechtsstereotyper Konstruktionen in hochqualifizierten Professionen. In: Neusel/Wetterer 1999: 255-284.

European Professional Women's Network: Board Women Monitor 2008, online abgerufen am 31.10.2009, www.europeanpwn.net

Everette, Jeffery: Organizational Research and the Praxeology of Pierre Bourdieu. In: Organizational Research Methods 2002 (5): 56-80. Online abgerufen am 13. Oktober 2008, <http://sagepub.com>

Fenstermaker, Sarah und West, Candace: Doing gender, Doing Difference. Inequality, Power and Institutional Change. New York: Routledge 2002.

Fenstermaker, Sarah, West, Candace und Zimmerman, Don: Gender Inequality. New Conceptual Terrain. In: Fenstermaker/West 2002: 25-40.

Ferguson, Kathy E.: The Feminist Case Against Bureaucracy. Philadelphia: Temple University Press 1984.

Fuchs-Heinritz, Werner und König, Alexandra: Pierre Bourdieu. Konstanz: UVK 2005.

Fuchshuber, Eva: Auf Erfolgskurs – Die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen in österreichischen Unternehmen sowie in der Selbstverwaltung. Wien: Bundesministerium für Gesundheit und Frauen 2006.

French, M: Beyond Power. On Women, Men and Morals. London: Abacus 1986.

Froschauer, Ulrike und Lueger, Manfred: Das qualitative Interview. Zur Praxis interpretativer Analyse sozialer Systeme. Wien: Facultas 2003.

The Friday Morning Group: Conclusion: Critique. In: Harker/Mahar/Wilkes 1995: 195-225.

Game, Ann und Pringle, Rosemary: Gender at work. Sydney: Allen & Unwin 1983.

Garfinkel, Harold: Studies in Ethnomethodology. Cambridge: Polity Press 1984.

Gebauer, Gunter und Wulf, Christoph: Praxis und Ästhetik. Neue Perspektiven im Denken von Pierre Bourdieu. Frankfurt a.M.: Suhrkamp 1993.

Geissler, Birgit: Hierarchie und Differenz. Die (Un-)Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die soziale Konstruktion der Geschlechterhierarchie im Beruf. In: Oechsle/Geissler 1998: 109-130.

Giddens, Anthony: The Consequences of Modernity. Stanford: Stanford University Press 1991.

Giegel, Hans-Joachim: Distinktionsstrategie oder Verstrickung in die Paradoxien gesellschaftlicher Umstrukturierung? Die Stellung der neuen sozialen Bewegungen im Raum der Klassenbeziehungen. In: Eder 1989: 143-187.

Gildemeister, Regine und Wetterer, Angelika: Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung. In: Knapp/Wetterer 1992: 201-254.

Gildemeister, Regine (1992): Die soziale Konstruktion von Geschlechtlichkeit. In: Hark 2007: 55-72.

Gilligan, Carol: Die andere Stimme. Lebenskonflikte und Moral der Frau: München: Piper 1984.

Goffman, Erving: Gender Display. In: Studies in Anthropology of Visual Communications 1976 (3): 69-77.

Goffman, Erving: The Arrangements between the Sexes. In: Theory and Society 1977 (4): 301-331.

Goffman, Erving: Interaktion und Geschlecht. Frankfurt a.M./New York: Campus 1994.

Goldberg, Christine (Hg.): Karriere Frauen Konkurrenz. Innsbruck/Wien: Studienverlag 2002.

Goos, Gisela: Frauen in Führungspositionen. Erfahrungen, Ziele, Strategien. Münster/New York/München/Berlin: Waxmann 1999.

Grant, Jan: Women as managers. What they can offer to organizations. In: Organizational Dynamics 1988 (1): 56-63.

Grasselt, Nico und Korte, Karl-Rudolf: Führung in Politik und Wirtschaft. Instrumente, Stile und Techniken. Wiesbaden: VS Verlag 2007.

Grenfell, Michael James: Pierre Bourdieu. Education and Training. London/New York: Continuum 2007.

Hagemann-White, Carol (1988): Wir werden nicht zweigeschlechtlich geboren... In: Hark 2007: 27-37.

Hagemann-White, Carol: Machtstreben und Männlichkeit. Extrafunktionale Qualifikationen im Hochschulberuf. In: Wetterer 1992: 245-256.

- Hagemann-White, Carol: Die Konstrukteure des Geschlechts auf frischer Tat ertappen? Methodische Konsequenzen aus einer theoretischen Einsicht. In: Pasero/Braun 1995: 182-198.
- Hark, Sabine (Hg.): Dis/Kontinuitäten: Feministische Theorie. Wiesbaden: VS Verlag 2007.
- Harker, Richard, Mahar, Cheleen und Wilkes, Chris: An Introduction to the Work of Pierre Bourdieu. The Practice of Theory. London: Macmillan 1995.
- Hearn, Jeff und Parkin, Wendy: A Selective Review and a Critique of a Neglected Area (1983). In: Mills/Tancred 1992: 46-66.
- Heintz, Bettina: Die Auflösung der Geschlechterdifferenz – Entwicklungstendenzen in der Theorie der Geschlechter. In: Bühler et al. 1993: 17-48.
- Heintz, Bettina, Nadai, Eva, Fischer, Regula und Ummel, Hannes: Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes. Frankfurt a.M./New York: Campus 1997.
- Heintz, Bettina und Nadai, Eva: Geschlecht und Kontext. De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung. In: Zeitschrift für Soziologie 1998 (2): 75-93.
- Heintz, Bettina: Ohne Ansehen der Person? De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung. In: Wilz 2006: 231-251.
- Helgesen, Sally: Frauen führen anders. Vorteile eines neuen Führungsstils. Frankfurt / New York: Campus 1991.
- Hermann, Anett: Karrieremuster im Management. Pierre Bourdieus Sozialtheorie als Ausgangspunkt für eine genderspezifische Betrachtung. Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag 2004.
- Hesse-Biber, Sharlene und Leavy, Patricia: The practice of qualitative research. Thousand Oaks: Sage 2006.
- Hierschauer, Stefan: Die soziale Fortpflanzung der Zweigeschlechtlichkeit. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 1994 (4): 668-692.
- Hillmann, Karl-Heinz: Wörterbuch der Soziologie. Stuttgart: Kröner 1994.
- Hinterhuber, Hans (Hg.): Das neue strategische Management. Wiesbaden: Gabler 2000.
- Hofbauer, Johanna: Geschlecht – Arbeit – Organisation. Zur sozialen Konstruktion von Zugangsbarrieren. Habilitationsschrift der Wirtschaftsuniversität Wien: 2002.
- Hofmann, Anna: Doing gender im Kinderfilm. Eine soziologische Filmanalyse zur Repräsentation und Konstruktion von Geschlecht am Fallbeispiel Kletter-Ida. Wien: Diplomarbeit 2008.
- Hradil, Stefan: System und Akteur. Eine empirische Kritik der soziologischen Kulturtheorie Pierre Bourdieus. In: Eder 1989: 111-142.

- Jenkins, Richard: Pierre Bourdieu. London/New York: Routledge 1992.
- Jenkins, Richard: Pierre Bourdieu. Revised edition. London / New York: Routledge 2002.
- Jurt, Joseph: Bourdieu. Stuttgart: Reclam 2008.
- Kanter, Rosabeth Moss: Men and Women of the Corporation: New York: Basic Books 1977.
- Kessler, Suzanne, Ashenden, Dean J., Connell, Robert W. und Dowsett, Gary W.: Ockers and Disco-maniacs. Syndney: Inner Education Centre 1982.
- Klinger, Cornelia: Macht – Herrschaft – Gewalt. In: Rosenberger / Sauer 2004: 83-106.
- Knapp, Gudrun-Axeli / Wetterer, Angelika (Hg.): TraditionenBrüche. Entwicklungen Feministischer Theorie. Freiburg i.Br.: Kore 1992.
- Knapp, Gudrun-Axeli: Dezentriert und viel riskiert: Anmerkungen zur These vom Bedeutungsverlust der Kategorie Geschlecht. In: Knapp/Wetterer 2009: 15-62.
- Knapp, Gudrun-Axeli und Wetterer, Angelika: Soziale Verortung der Geschlechter. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik. Münster: Westfälisches Dampfboot 2009.
- Kotthoff, Helga: Geschlecht als Interaktionsritual? Nachwort. In: Goffman 1994: 159-194.
- Kotthoff, Helga: Was heißt eigentlich „Doing gender“? Zu Interaktion und Geschlecht. In: Wiener Slawistischer Almanach 2002, Sonderband 55. Online angerufen am 1.4.2010, http://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:cHL67k2BYxkJ:home.php-freiburg.de/kotthofffr/texte/Doinggender2002.pdf+kotthoff+doing+gender&hl=de&gl=at&pid=bl&srcid=ADGEESgCDIHKW9d-e9xV8zaF2apG7zVCxzbyosTME9c-afyXhC3UMYUwcJDyrhhYlmR_V4NgEHnqZx0DKr4qdKDNY9ByI2F4TsTzz_oA5Qq4ZOF_37XwPjUih_z6fynWNYiXW_vQj6&sig=AHIEtbTpHHyW7fB61FbQ7Aun7-LGSJ3yXg
- König, Eckard und Zedler, Peter: Qualitative Sozialforschung. Grundlagen und Methoden. Weinheim / Basel: Beltz 2002.
- Krais, Beate: Geschlechterverhältnis und symbolische Gewalt. In: Gebauer/Wulf 1993: 208-250.
- Krais, Beate und Gebauer, Gunter: Habitus. Bielefeld: transcript 2002.
- Krais, Beate: Gender, Sociological Theory and Bourdieu's Sociology of Practice. In: Theory, Culture & Society 2006 (23): 119-134.
- Krais, Beate: Die feministische Debatte und die Soziologie Pierre Bourdieus: Eine Wahlverwandtschaft. In: Knapp/Wetterer 2009: 317-338.
- Krell, Gertraud und Osterloh, Margit (Hg.): Personalpolitik aus Sicht von Frauen – Frauen aus Sicht der Personalpolitik. Was kann die Personalforschung von der Frauenforschung lernen? München / Mering: Hampp 1993.

Krell, Getraud (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen. Wiesbaden: Gabler 1998.

Krell, Gertraud: Vorteile eines neuen, weiblichen Führungsstils – Zur Fragwürdigkeit einer derzeit vielstrapazierten Behauptung. In: Krell (Hg.) 1998: 339-348.

Lahire, Bernard (Hg.): Le travail sociologique de Pierre Bourdieu. Dettes et critiques. Paris: Editions la découverte 2000.

Lambertz, Brigitte: Frauen in Führungspositionen. Aachen: Shaker 2002.

Lamnke, Siegfried: Qualitative Interviews. In: König / Zedler (Hg.) 2002: 157-193.

Lamnek, Siegfried: Qualitative Sozialforschung. Weinheim/Basel: Beltz 2005.

Leitner, Andrea: Gender als mainstream. Doing gender in Theorie und Praxis. Wien: IHS/Reihe Soziologie 2005.

Lengersdorf, Diana: Geschlechterpraktiken zur Herstellung von Männlichkeiten im Arbeitsalltag einer Internetagentur. Essener Kolleg für Genderforschung 2010. Online abgerufen am 15.6.2010, <http://www.uni-due.de/ekfg/sonderband08.shtml>

Liebau, Eckart und Müller-Rolli, Sebastian (Hg.): Lebensstil und Lernform. Zur Kultursoziologie Pierre Bourdieus. Themenheft Neue Sammlung 1985 (3).

Lorber, Judith: Gender-Paradoxien. Opladen: Leske + Budrich 1999.

Lovell, Terry: Thinking Feminism With and Against Bourdieu. In: Feminist Theory 2000 (1): 11-32.

Mahlmann, Regina: Führungsstile flexibel anwenden. Mitarbeiterorientiert, situativ und authentisch führen. Weinheim: Beltz 2002.

Maldonado, Lionel / Thorne, Barrie / Collings, Patricia Hill / Weber, Lynn / Winant, Howard: Symposium on West and Fenstermaker's "Doing Difference". In: Fenstermaker/West 2002: 81-101.

Mangham, Iain L. und Pye, Annie: The Doing of Managing. Oxford: Blackwell 1991.

Martin, Patricia Yancey: Mobilizing Masculinities: Women's Experiences of Men at Work. In: Organization 8 (4) 2001: 587-618.

Mayer, Horst O.: Interview und schriftliche Befragung. Entwicklung, Durchführung und Auswertung. München/Wien: Oldenbourg 2004.

Mayring, Philipp: Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken. Weinheim: Beltz 1999.

McNai, Lois: Agency and experience: Gender as a lived relation. In: Adkins/Skeggs 2004: 175-190.

Meuser, Michael: Geschlecht und Männlichkeit. Soziologische Theorie und kulturelle Deutungsmuster. Opladen: Leske + Budrich 1998.

Meuser, Michael: Männerwelten. Zur kollektiven Konstruktion hegemonialer Männlichkeit. Vortrag bei der 1. Tagung AIM Gender 2001. Online abgerufen am 13.5.2010, http://www.fk12.tu-dortmund.de/cms/ISO/de/arbeitsbereiche/soziologie_der_geschlechterverhaeltnisse/Medienpool/AIM_Beitraege_erste_Tagung/Meuser.pdf

Meuser, Michael: Die widersprüchliche Modernisierung von Männlichkeit. Kontinuitäten und Veränderungen im Geschlechterverhältnis. Vortrag am GenderKompetenzZentrum Berlin 2005. Online abgerufen am 18.4.2010, <http://db.genderkompetenz.info/>

Mills, Albert J. und Tancred, Peta: Gendering Organizational Analysis. Newbury Park/London/New Delhi: Sage 1992.

Moi, Toril: Appropriating Bourdieu: Feminist Theory and Pierre Bourdieu's Theory of Culture. In: New Literary History 1991 (22): 1017-1049. Zitiert aus Robbins 2000a: 314-341.

Mühlen-Achs, Gitta: Geschlecht bewusst gemacht. Körpersprachliche Inszenierungen. Ein Bilder- und Arbeitsbuch. München: Verlag Frauenoffensive 1998.

Müller, Ursula: Zwischen Licht und Grauzone: Frauen in Führungspositionen. In: Arbeit, Heft 2, Jg.8 (1999): 137-161. Online abgerufen am 20.10.2010, <http://www.zeitschriftarbeit.de/docs/2-1999/mueller.PDF>

Naderer, Ruth, Sauer, Petra und Wieser, Christina: Frauen in Geschäftsführung und Aufsichtsrat. Eine Untersuchung in den TOP-200 Unternehmen. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien: 2009. Online abgerufen am 13.11.2009, <http://www.arbeiterkammer.at/bilder/d90/FraueninGFundAR2009.pdf>

Neusel, Aylâ und Wetterer, Angelika (Hg.): Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf. Frankfurt / New York: Campus 1999.

Oechsle, Mechtild und Geissler, Birgit: Die ungleiche Gleichheit. Junge Frauen und der Wandel im Geschlechterverhältnis. Opladen: Leske + Budrich 1998.

Oschnikat, Elisabeth: Männliche Herrschaft. Verlag für akademische Texte 2009. Online abgerufen am 20.12.2009, www.grin.com

Ostrow, James M.: Culture as a Fundamental Dimension of Experience: A Discussion of Pierre Bourdieu's Theory of Human Habitus. In: Robbins 2000: 302-322.

Pasero, Ursula: Dethematisierung von Geschlecht. In: Pasero/Braun 1995: 50-66.

Pasero, Ursula und Braun, Friederike (Hg.): Konstruktion von Geschlecht. Pfaffenweiler: Centaurus 1995.

Pringle, Rosemary: Secretaries Talk. Sexuality, Power and Work. Sydney : Allen & Unwin 1988.

Pye, Annie: Leadership and Organizing: Sensemaking in Action. In: Leadership 2005 (1): 31-49.

Rammert-Faber, Christl: Weiblicher Habitus und betriebliche Einsatzstrategien. In: Unterkircher / Wagner 1987: 147-161.

Reif, William, Newstrom John and Monczka, Robert: Exploring some myths about women managers. California Management Review 1975 (4): 12-72.

Reskin, Barbara und Padavic, Irene: Women and Men at Work. Thousand Oaks: Sage Forge Press 1994.

Richardson, John G.: Handbook of theory and research for the sociology of education. Santa Barbara: Greenwood Press 1986.

Robbins, Derek: Pierre Bourdieu. Volume I. London/Thousand Oaks/New Delhi: Sage 2000.

Robbins, Derek: Pierre Bourdieu. Volume IV. London/Thousand Oaks/New Delhi: Sage 2000a.

Rosenberger, Sieglinde und Sauer, Birgit (Hg.): Politikwissenschaft und Geschlecht. Wien: Facultas 2004.

Rosener, Judy: Ways women lead. In: Harvard Business Review 1991 (1): 119-125. Online abgerufen am 4.1.2010,
<https://netfiles.uiuc.edu/fletche2/www/Ways%20Women%20Lead.pdf>

Rost, Joseph: Leadership for the Twenty-First Century. Westport: Praeger 1993.

Schaufler, Birgit: Frauen in Führung! Von Kompetenzen, die erkannt und genutzt werden wollen. Bern / Göttingen / Toronto / Seattle: Huber 2000.

Schwingel, Markus: Bourdieu zur Einführung. Hamburg: Junius 1995.

Sherry, Lorraine: Rost: Leadership for the 21st Century. Online-Kommentar auf der Homepage der University of Colorado Denver. Publiziert am 10.10.1996, abgerufen am 15.11.2010, <http://carbon.cudenver.edu/~lsherry/innovation/rost.html>

Stäudel, Thea: Problemlösen und Geschlecht. In: Krell / Osterloh (Hg.) 1993: 282-300.

Unterkircher, Lilo und Wagner, Ina: Die andere Hälfte der Gesellschaft. Österreichischer Soziologentag 1985. Soziologische Befunde zu geschlechtsspezifischen Formen der Lebensbewältigung. ÖGB Verlag: Wien 1985.

Villa, Paula-Irene: Sexy Bodies. Eine soziologische Reise durch den Geschlechtskörper. Wiesbaden: VS Verlag 2006.

Wajcman, Judy: Managing like a Man. Pennsylvania: Pennsylvania University Press 1998.

Wajcman, Judy: The „Feminization“ of Management. A Study of Corporate Culture (2001). In: Goldberg 2002: 103-116.

Weber, Max: Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der verstehenden Soziologie. Tübingen: Mohr 1980.

Weinbach, Christine: Systemtheorie und Gender. Wiesbaden: VS Verlag 2004.

West, Candace und Zimmerman, Don: Doing gender. In: Gender and Society 1987 (2): 125-151.

West, Candace und Fenstermaker, Sarah (2002a): Doing Difference. In: Fenstermaker/West 2002: 55-80.

West, Candace und Zimmerman, Don: Accounting for Doing gender. In: Gender and Society 2009 (23): 112-122.

Westerholdt, Birgit: Frauen können führen. Erfolg und Karriere durch Motivation und Kompetenz. München: DTV 1995.

Wetterer, Angelika (Hg.): Profession und Geschlecht: Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen. Frankfurt a.M./New York: Campus 1992.

Wetterer, Angelika (1992a): Theoretische Konzepte zur Analyse der Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen. In: Wetterer 1992: 13-40.

Wetterer, Angelika: Professionalisierung und Geschlechterhierarchie. Vom kollektiven Frauenausschluss zur Integration mit beschränkten Möglichkeiten. Kassel: Jenior und Preßler 1993.

Wetterer, Angelika: Das Geschlecht (bei) der Arbeit. Zur Logik der Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit. In: Pasero/Braun 1995: 199-223.

Wetterer, Angelika: Ausschließende Einschließung – marginalisierende Integration. Geschlechterkonstruktion in Professionalisierungsprozessen. In: Neusel/Wetterer 1999: 223-253.

Wetterer, Angelika (1999a): Theoretische Entwicklungen der Frauen- und Geschlechterforschung über Studium, Hochschule und Beruf – ein einleitender Überblick. In: Neusel / Wetterer 1999: 15-34.

Wetterer, Angelika: Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at work“ in theoretischer und historischer Perspektive. Konstanz: UVK 2002.

Wetterer, Angelika: Konstruktion von Geschlecht. Reproduktionsweisen der Zweigeschlechtlichkeit. In: Becker/Kortendiek 2008: 122-131.

Wilz, Sylvia M.: Geschlechterdifferenzen – Geschlechterdifferenzierungen. Ein Überblick über gesellschaftliche Entwicklungen und theoretische Positionen. Wiesbaden: VS Verlag 2006.

Witz, Anne und Savage, Mike (Hg.): Gender and Bureaucracy. Cornwall: T.J. Press 1992.

Witz, Anne: Anamnesis and amnesia in Bourdieu's work: The case for a feminist. In:
Adkins/Skeggs 2004: 211-223.

Ziegler, Jennifer A. und deGrosky, Michael T: Managing the Meaning of Leadership:
Leadership as 'Communicating Intent' in Wildland Firefighting. In: Leadership 2008 (4):
271-298. Online abgerufen am 20.11.2010,
<http://blogs.valpo.edu/jziegler/files/2007/10/Ziegler-DeGrosky-2008.pdf>

CURRICULUM VITAE

Mag.^a Julia Valsky, BA

PERSÖNLICHE DATEN

Tigergrasse 3/13
1080 Wien
julia.valsky@gmail.com
Geburtsdatum: 26. Juni 1981

BERUFSERFAHRUNG

Mai 2009 – Oktober 2010	Pressesprecherin von Dr. Christoph Matznetter, SPÖ-Wirtschaftssprecher im Parlament, Präsident des Sozialdemokratischen Wirtschaftsverbandes, Vizepräsident der Wirtschaftskammer Österreich
Jänner 2007 – April 2009	PR Beraterin, Pleon Publico Public Relations & Lobbying
September – Dezember 2006	Forschungsassistentin, Gallup Institut
September 2005 – Juli 2006	Presseattachée während der österreichischen EU-Ratspräsidentschaft, Österreichische Vertretung bei den Vereinten Nationen, New York

SPRACHKENNTNISSE

Deutsch	Muttersprache
Englisch	Fließend in Wort und Schrift 2005: Cambridge Proficiency Exam
Französisch	Fließend in Wort und Schrift 2005: Diplôme Approfondi de la Langue Française
Spanisch	Grundkenntnisse
Dänisch	Grundkenntnisse

AUSBILDUNG

Februar 2008 – Dezember 2010	Doktoratsstudium der Soziologie, Universität Wien
September 2004 – Juli 2005	Diplomatische Akademie Wien, Postgradualer Diplomlehrgang in internationalen Beziehungen
Oktober 2001 – November 2004	Bakkalaureatsstudium der Soziologie, Universitäten Wien und Kopenhagen
Oktober 1999 – Juli 2003	Diplomstudium der Publizistik und Kommunikationswissenschaft, Universität Wien
März 2002 – Februar 2003	Ergänzungsstudium („Studium Integrale“) für interdisziplinäre Kommunikation, Fakultät für Interdisziplinäre Forschung und Fortbildung, Universität Wien
1991 – 1999	Bundesgymnasium Stockerau

SONSTIGES ENGAGEMENT

Praktika während des Studiums	» September – Dezember 2003: Forschungspraktikum, Europäische Stelle zur Beobachtung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit » Juli 2002: Der Standard, Ressort Außenpolitik » Juli 2001: Österreichische Forschungsstiftung für Entwicklungszusammenarbeit (ÖFSE), Afrikaabteilung » Juli – September 2000: International Press Institut (IPI), Wien
Lehrtätigkeit	» April 2008 und April 2009: Workshop an der FH Wiener Neustadt (Campus Wieselburg): „Prävention, Aktion, Reaktion: Krisen-PR als integraler Bestandteil der Unternehmenskommunikation“ » März 2007 und März 2008: Seminar an der FH Wien, gemeinsam mit Dr. Michael Höfler: „Einführung in die Public Relations“ » Jänner – April 2004: Adjunct Assistant Professor, Webster University Vienna (Seminar: „Ethics in the media“) » Februar 2002: Tutorium am Institut für Publizistik und Kommunikationswissenschaft der Universität Wien: „Einführung in die Methoden der Sozialwissenschaft“