

Johanna Hofbauer

Konkurrentinnen außer Konkurrenz?

Zugangsbarrieren für Frauen im Management aus der Perspektive des Bourdieu'schen Distinktions- und Habituskonzepts

1. Gender trouble ohne Ende

In ihrer Auseinandersetzung mit dem Phänomen der Gläsernen Decke bezeichnet Ursula Pasero (2004) den derzeit beobachtbaren *gender trouble* in Organisationen als einen „Gradmesser für die Modernisierung von Gesellschaft“. Der Gedanke erscheint paradox. Wie kann die Enttäuschung von Gleichstellungserwartungen, die Judith Butler zufolge *gender trouble* verursacht, gesellschaftliche Modernisierungsprozesse anzeigen? Pasero will offenkundig auf einen anderen Gedanken hinaus. Gleichstellungserwartungen im Beruf können erst entstehen – und enttäuscht werden –, wenn Frauen historisch in die Lage kommen, mit Männern um *gleiche* berufliche Positionen zu konkurrieren (s. sinngemäß auch die Problemstellung von Ohlendieck 2003). Aus der systemtheoretischen Perspektive Niklas Luhmanns (u. a. 1988) betrachtet schafft dazu die moderne Gesellschaft die erforderlichen Voraussetzungen, indem sie auf funktionale Differenzierung umstellt und Individuen ungeachtet ihrer zugeschriebenen Merkmale (neben Geschlecht auch soziale Herkunft, Alter, Ethnie u. a.) in Bildungs- und Erwerbssysteme inkludiert.

Nun bedeutet aber Inklusion nicht Integration. Den Unterschied bekommen Frauen dann zu spüren, wenn sie nicht mehr damit beschäftigt sind, die Voraussetzungen für die Konkurrenz zu erwerben, sondern effektiv in Konkurrenz treten. Dabei treffen sie auf eine Reihe von Barrieren, wofür u. a. der bildhafte Ausdruck „Gläserne Decke“ steht. Nicht zufällig klingt darin der zwiespältige Charakter moderner beruflicher Inklusionsmuster an: Der Blick auf berufliche Aufstiegswege ist frei, der Zugang dazu jedoch blockiert. In der Sprache der Sozialforschung wird dieses Phänomen als Gleichzeitigkeit von „neuen Öffnungen und Schließungen“ beschrieben: „Aus dem vermehrten *Eintritt* von Frauen *ins* Management folgen nicht zwangsläufig verbesserte Möglichkeiten zum *Aufstieg* von Frauen *im* Management“, konstatiert

etwa Sigrd Quack (1999: 114) mit Bezug auf die Situation in deutschen Banken. Von „ausschließender Einschließung“ spricht ferner Angelika Wetterer (1999; 2002) mit Blick auf das Berufsfeld der Medizin. Ähnlich lautende Diagnosen liegen aus einer Reihe weiterer Berufsfelder vor, etwa aus der Wissenschaft (Beaufays 2003; Kraus 2000), Technik bzw. Informatik (Cockburn/Omrod 1997; Heintz et al. 1997; Schmitt 1993; Wajcman 1991) oder auch des Rechts (Costas 1995; Gildemeister et al. 2003).

Allgemein wird das Phänomen unvollständiger Integration in Arbeitsorganisationen mit dem Übergang zu informellen Grenzziehungs- (Jacobs 1989) bzw. Schließungspraktiken (Cyba 1995) erklärt. Im Gegensatz zu den historischen Praktiken expliziter, kollektiver Schließung sind moderne Schließungspraktiken weniger greifbar, zumal den AkteurInnen selbst nicht selten das Bewusstsein für die ausschließenden Implikationen ihres Tuns fehlt. Sie betreiben Ausschließung durch unreflektierte Handlungen oder Aussagen bezüglich geschlechtstypischer Fähigkeiten, die nichtsdestotrotz bei den Betroffenen Wirkung zeigen: „Dafür hätte sie doch ein Händchen, ein wenig Blumenstrauß in der Eingangshalle soll sie arrangieren, wenn der neue Investor kommt. Dafür würde sie dann auch bei der Präsentation der Bilanz entlastet. Die übernimmt ihr Kollege, hat der Chef gesagt.“ (Strunk et al. 2005: 235). Die Beiläufigkeit geschlechtlicher Typisierung im Alltag verblüfft und vermag angesprochene AkteurInnen zu entwaffnen. Wie schwierig und voraussetzungsreich es ist, sich den damit geschaffenen Situationsdefinitionen zu entziehen, wusste bereits Erving Goffman (1994): „Wenn eine Frau nämlich gegen einen Übergriff schimpfend protestiert, dann tritt ihr Selbst in die Interaktion ein und ratifiziert damit die Zwangsbeziehung, die ihr bis dahin gegen ihren Willen aufgedrängt worden war.“ (146) Lässt sie den Übergriff aber kommentarlos geschehen, ratifiziert sie stillschweigend den Inhalt der Zuschreibung, die ihre untergeordnete Position in der Geschlechterordnung konstituiert.

Ethnomethodologisch-interaktionistische Geschlechterforschung untersucht solche verbalen, darüber hinaus aber v. a. auch non-verbalen, Geschlechtsattributionen als Akte symbolischer Grenzziehung, die Frauen und Männer in untypischen Berufen, Tätigkeiten oder Positionen nachhaltig ausschließen können. Da sie ihre Beobachtung darauf abstellt, wie Geschlecht überhaupt als Kriterium der Unterscheidung ins Spiel gebracht wird, ist sie aus konstruktivistischer Sicht einem schließungstheoretischen Ansatz vorzuziehen (vgl. hierzu etwa Gottschall 1998). Die ethnomethodologisch-interaktionistische Prozessperspektive ist aber ihrerseits ergänzungsbedürftig: zum einen, weil sie den Strukturen, die Handlungs- und Interpretationsspielräume begrenzen, nicht die erforderliche Bedeutung einräumt; zum zweiten, weil sie die Konstruktion von symbolischen und sozialen Grenzen nicht systematisch auf die materialen Macht- und Herrschaftsverhältnisse bezieht. Hier kann die Bourdieu'sche Sozialtheorie insofern weiterführen, als sie sich genau dieser

Frage der Vermittlung von Handlungs- und Strukturebene widmet. Im Folgenden unternehme ich den Versuch, das Bourdieu'sche Habitus- und Distinktionskonzept auf die Frage der Konstruktion informeller Grenzen anzuwenden, die hochqualifizierte Frauen aus der Konkurrenz um betriebliche Führungspositionen ausschließen. Ich nehme dafür zunächst eine anerkennungstheoretische Perspektive ein und führe das Problem der „Inklusion bei unvollständiger Integration“ auf die unterschiedliche Wahrnehmung und ungleiche gesellschaftliche Wertschätzung der Fähigkeiten und Leistungen von Frauen und Männern zurück. Im Anschluss an einen historischen Rückblick auf die Genese geschlechtshierarchischer Arbeitsteilung und damit verbundener ungleicher Anerkennungschancen, gehe ich auf die Frage ein, wie geschlechtliche Unterscheidung heute zur Grenzziehung genutzt wird. Am Beispiel u. a. der Praxis der Ausdehnung von Arbeitszeit zeige ich, wie Strategien „männlicher Distinktion“ gebaut werden und skizziere, wie diese im Rahmen eines Bourdieu'schen Habitus- und Feldkonzepts erklärt werden können.¹

2. Sinn der Einschließung, Sinn der Ausschließung

Um die Bedeutung der Ausschließung aus Konkurrenzbeziehungen zu ermes- sen, ist zuerst nach dem Sinn der Einschließung zu fragen. Eine aufschlussrei- che Antwort bietet Beate Krais (2000: 46) in ihrer Untersuchung der Konkur- renz unter WissenschaftlerInnen: „In der Konkurrenz beziehen sich die Perso- nen aufeinander, indem sie fortwährend die eigene Leistung mit der der ande- ren vergleichen. Mit jemandem konkurrieren heißt auch, jemanden in seiner Leistung anzuerkennen.“ (46) Vorzug dieser dem Alltagstheoretischen Ver- ständnis entgegengesetzten Auffassung ist es, Konkurrenz nicht auf ein teil- endes, trennendes Prinzip zu reduzieren. Krais folgt damit einer wesentlichen Einsicht Georg Simmels (1995), der sich ebenso gegen das Alltagsverständnis gewandt hatte: „Man pflegt von der Konkurrenz ihre vergiftenden, zerspren- genden, zerstörenden Wirkungen hervorzuheben“ (226). Soziologisch weit in- teressanter sei es jedoch, Konkurrenz unter dem Aspekt der sozialen Integra- tion zu sehen, ihre „ungeheure vergesellschaftende Wirkung“ zu erkennen: „sie zwingt den Bewerber, der einen Mitbewerber neben sich hat und häufig erst hierdurch ein eigentlicher Bewerber wird, dem Umworbenen entgegen- und nahezukommen, sich ihm zu verbinden, seine Schwächen und Stärken zu erkunden und sich ihnen anzupassen, alle Brücken aufzusuchen oder zu schla- gen, die sein Sein und seine Leistungen mit ihm verbinden könnten.“ (Ebd.) Alle diese Anstrengungen gelten der sozialen Annäherung an einen „Umwor- benen“, oder aber, wie am Beispiel der WissenschaftlerInnen ersichtlich, der sozialen Anerkennung durch eine Gruppe, Gemeinschaft oder Organisation (Peer Group, Scientific Community, Wissenschaftsorganisationen).

Solche integrativen Kräfte sind auch bei der Konkurrenz in Arbeitsorganisationen am Werk. Auch hier begründet ein Wettbewerb um begehrte soziale Güter Anerkennungsbeziehungen zwischen den MitstreiterInnen. Den von der Konkurrenz Ausgeschlossenen wird umgekehrt nicht nur die Chance auf den Erwerb jener Güter verwehrt – berufliche Herausforderungen, erfolgversprechende Karrierepfade, Zugang zu Netzwerken. Sie akkumulieren weitere Nachteile, etwa Defizite im Bereich von Erfahrungswissen und beruflichem Selbstvertrauen, die mit dem Unterscheidungsmerkmal assoziiert werden.²

In einer aktuellen empirischen Studie zu den Karriereverläufen von Wirtschaftsakademikerinnen und -akademikern wurden u. a. die Laufbahnen von Frauen und Männern verglichen. Hierzu wurde aus der Gruppe der StudienabgängerInnen der Wirtschaftsuniversität Wien um 1990 eine Stichprobe von „virtuellen Zwillingspaaren“ zusammengestellt (Strunk et al. 2005). Es handelt sich dabei um statistische Paare, die sich hinsichtlich ihres Alters, relevanter soziodemografischer Daten, ihres Studienerfolgs, ihrer Persönlichkeits- und berufsbezogenen Motivation sowie ihres karrieretaktischen Verhaltens gleichen (d. h. keinen statistisch relevanten Unterschied aufweisen). Beim Laufbahnvergleich zeigte sich, dass Männer mit zunehmender Dauer der Karriere nicht nur beträchtliche Einkommensvorsprünge vor Frauen erzielen, sondern auch deutlich mehr Führungsverantwortung akkumulieren: „Im Durchschnitt dauert es bei den weiblichen Führungskräften jeweils drei Jahre, bis ihnen ein weiterer Mitarbeiter, eine weitere Mitarbeiterin unterstellt wird. Ganz anders bei den Männern, wo jedes Jahr rund zwei Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter hinzukommen.“ Da sie statistisch vergleichbar gemacht wurden, ist dieser „unerklärte Rest“ unterschiedlicher Karriereerfolge plausibel nur so zu erklären: Karriererelevante Merkmale werden in Abhängigkeit vom Geschlecht der Individuen *ungleich* bewertet.

Auszuschließende werden einer *anderen* Sozialkategorie zugerechnet, ihre Qualifikationen und Kompetenzen als unvergleichbar und unzulänglich kategorisiert. Wie aber wird eine solche Differenz begründet?

Eine anerkennungstheoretische Betrachtung impliziert zunächst als wissenssoziologischen Ausgangspunkt: Die Wahrnehmung und Bewertung von Wissen, Arbeit, Leistung etc. erfolgt auf der Grundlage von Klassifikationssystemen, die ihrerseits durch gesellschaftliche Verteilungsverhältnisse strukturiert werden. Bourdieu unterstellt einen rekursiven Zusammenhang von sozialen und kognitiven Strukturen. Selbst- und Fremdeinschätzung beruhen demnach auf Deutungs- und Bewertungsmustern, die gesellschaftliche Machtungleichgewichte widerspiegeln. Um Bewertungs- bzw. Klassifikationssysteme wird jedoch immer auch gekämpft, sie sind Objekte von Auseinandersetzungen, die sich Individuen bzw. soziale Gruppen in ihren Alltagsinteraktionen liefern (vgl. zu dieser mikrosoziologischen Perspektive u. a. Bourdieu/Wacquant 1996: 34). Demnach verteidigen Angehörige dominie-

render gesellschaftlicher Gruppen den Zugang zu knappen sozialen Gütern und die damit verbundenen Prestigewerte, indem sie die Konkurrenz begrenzen. Dieses Verständnis lag bereits Webers schließungstheoretischer Konzeption zugrunde: „Mit wachsender Zahl der Konkurrenten im Verhältnis zum Erwerbsspielraum wächst (. . .) das Interesse der an der Konkurrenz Beteiligten, diese *irgendwie* einzuschränken.“ (1980, i. Orig. 1922: 201, eigene Hervorhebung) An gleicher Stelle weist Weber auf die Beliebigkeit der Schließungskriterien hin: „Die Form, in der dies zu geschehen pflegt, die: daß *irgendein* äußerlich feststellbares Merkmal eines der (aktuell oder potentiell) Mitkonkurrierenden: Rasse, Sprache, Konfession, örtliche oder soziale Herkunft, Abstammung, Wohnsitz usw. von den anderen zum Anlaß genommen wird, ihren Ausschluß vom Wettbewerb zu erstreben. Welches im Einzelfall dies Merkmal ist, bleibt *gleichgültig*: es wird jeweils an das nächste sich anbietende angeknüpft.“ (Weber 1980, i. Orig. 1922: 201, eigene Hervorhebung)

Irgendwie einschränken, anhand *irgend* eines äußerlich feststellbaren Merkmals – die Praxis der sozialen Schließung verfährt in doppelter Hinsicht willkürlich. Nicht nur zieht sie nicht-funktionale, askriptive Merkmale heran (anstelle von bzw. neben funktionalen Merkmalen wie Qualifikationen und Leistung). Auch die Auswahl aus dem Katalog der nicht-funktionalen Merkmale – unter allen möglichen nicht-funktionalen Merkmalen erweist sich Geschlecht als historisch besonders bedeutsames Schließungskriterium – ist willkürlich. Das zeigt ein Blick auf die Geschichte der Institutionalisierung von Geschlecht als Schließungskriterium.

3. Historische Institutionalisierung von Geschlecht als Ausschließungskriterium

Die Konstruktion des kulturellen Systems der Zweigeschlechtlichkeit auf Basis der im 18. Jahrhundert sich etablierenden „Anatomie der Differenz“ (Schiebinger 1993) bildet eine erste Grundlage der Institutionalisierung von Geschlecht als Kriterium sozialer Schließung. Im 18. Jahrhundert wird das okzidentale System der biologischen Zweigeschlechtlichkeit hegemonial und begründet ein neuartiges Bezugssystem der Fremd- und Selbstkategorisierung auf (natur-)wissenschaftlicher Grundlage. Bis ins 18. Jahrhundert wurde die soziale Zuordnung auf Basis des Standes vorgenommen (Hausen 1976: 270), nunmehr wird soziale Differenzierung auf das System der biologischen Zweigeschlechtlichkeit bezogen. Individuelle Selbstzurechnung als biologisch männlich oder weiblich geht, wie Laqueur (1992) in seiner kulturhistorischen Analyse zeigt, auf eine neuartige Konstruktion des Geschlechtskörpers zurück. Bis zum 18. Jahrhundert wurde der Körper von Frauen als eine mindere Version des männlichen Körpers gedeutet. Die bereits beste-

hende Differenzierung zweier sozialer Geschlechter war zu jener Zeit noch nicht biologisch begründet. Das Ein-Geschlecht-Modell wurde erst durch anatomische Studien in Frage gestellt, die eine politische Rechtfertigung der sozialen Ungleichheit zwischen Frauen und Männern lieferten (vgl. Schiebinger 1993). Die damit geschaffene „Anatomie der Differenz“ postuliert ein mimetisches Verhältnis von Körper und Charakter und lässt fortan das politische Argument gelten, dass Unterschiede in den Fähigkeiten in körperlichen Unterschieden begründet seien.

Die daran anknüpfende bürgerliche Geschlechtertheorie konzipiert die Geschlechter polarisiert und komplementär. Das weibliche Geschlecht wird mit Natur konnotiert, das männliche Geschlecht mit Kultur: „Physis und Psyche der Frau werden primär nach dem Fortpflanzungs- und Gattungszweck und der dazu sozial für optimal erachteten patriarchalischen monogamen Ehe bestimmt, die des Mannes hingegen nach dem Kulturzweck.“ (Hausen 1976: 369)

Zwar drängte um die Wende zum 20. Jahrhundert schließlich „der Diskurs der Gleichberechtigung und Parität, der modernen Gesellschaften seit der Aufklärung unterlegt (war), im 19. Jahrhundert aber vom Diskurs polar gedachter Geschlechtercodierungen überlagert worden war“ (Reese et al. 1993: 14). Mit dem „Siegesszug der Rationalisierung“ durch die Taylorisierung der Arbeit wurden geschlechtliche Ungleichheiten jedoch nicht aufgehoben, sondern auf neuem Niveau institutionalisiert (Aulenbacher/Siegel 1993: 73). Durch die mit Eignungsunterschieden zwischen Männern und Frauen begründete Arbeitsteilung – „männliche“ Technikbeherrschung versus „weibliche“ sensu-motorische Fähigkeiten, „männliche“ Führungs- und Fachkompetenz versus „weibliche“ Zuarbeit – blieb die Geschlechterdifferenz als ein ständiges Element im modernisierten Betrieb erhalten.

Die geschlechtliche Unterscheidungspolitik wurde schließlich zweifach institutionalisiert: zum einen in Form der Externalisierung der Reproduktionsaufgaben an die Familie, in der vorwiegend Frauen Haus- und Sorgearbeit leisten; zum anderen durch geschlechtshierarchische Arbeitsteilung und die Einrichtung segmentierter betrieblicher Arbeitsmärkte.³ Einen weiteren historischen Schritt bildete die differenzierte Einschließung von Arbeitenden durch die Konstruktion der organisatorischen Karriere im Sinne einer auf systematisierte und längerfristige Wirkung zielenden Integrations- und Motivationspolitik. Der von Mike Savage (1992) untersuchte Fall der Lloyds Bank ist hierfür exemplarisch. Bis in die 20er Jahre wurden Beförderungen in der überwiegend männlichen Belegschaft nach dem Senioritätsprinzip vorgenommen. Ein großer Anteil der männlichen Angestellten konnte demnach erwarten, am Ende ihrer bis zu 30-jährigen Dienstzeit und bei entsprechender Leistung in eine Managementposition aufgestiegen zu sein. Die Einstellung von Frauen im Laufe des Ersten Weltkriegs, mehr noch in den späten 20er Jahren, sollte

ermöglichen, diese „männlichen Karrieren“ systematischer zu gestalten. Hierzu wurden Frauen auf der untersten Hierarchieebene beschäftigt, die eine Art Karrieresockel für die darauf aufbauenden Laufbahnen der Männer bildete. Vielversprechende männliche Bankangestellte konnten durch zügige Beförderung über jene Grundstufe der Hierarchie in ihrem Karrierestreben unterstützt werden. Angebote formaler Weiterbildung an bereits beförderte Angestellte ergänzten dieses Programm. Durch Schulung konnten sie ein über Erfahrungswissen hinausreichendes fachliches Niveau erreichen, das künftige Beförderungen zugleich ermöglichte und rechtfertigte.

Ähnliche Beobachtungen stellten Crompton und Jones an (Crompton 1986; Crompton/Jones 1984). Demnach war die von Weber beschriebene bürokratische Karriere von Beginn an geschlechterpolitisch gestaltet. Nicht nur beruhte sie auf dem Arrangement „privater“ Arbeitsteilung, die es dem aufstiegsorientierten Mann erlaubte, mehr Zeit in seine berufliche Karriere zu investieren. Darüber hinaus sorgten „Zölibatsregeln“ für weibliche Beschäftigte dafür, dass Frauen keinen Anspruch auf Karriere nach dem Senioritätsprinzip erheben würden: Junge Frauen mussten bei Eheschließung aus dem Unternehmen ausscheiden, während männliche Karrieren durch einen „Sockel“ weiblicher Dienstleistungsarbeit beschleunigt wurden.

Auf dem Boden historisch gewachsener Strukturen der Arbeitsteilung und Geschlechterklassifikation ist eine Veränderung des Status quo schwierig. Aus der Bourdieu'schen Theorieperspektive ist das Beharrungsvermögen der bestehenden Verhältnisse darauf zurückzuführen, dass Individuen ihre vorteilhaften Positionen dazu nützen, die Klassifikation von Eigenschaften zu ihren Gunsten zu beeinflussen. Die historisch vergleichende Professionsforschung liefert hierzu zahlreiche Belege. Wie aber werden geschlechtsasymmetrische Klassifikationen im arbeitsorganisatorischen Kontext reproduziert?

4. Unvollständige Modernisierung

Wie sich Geschlechterordnungen im Prozess gesellschaftlicher und arbeitsorganisatorischer Modernisierung verändern, steht u. a. im Zentrum der Untersuchung von Halford et al. (1997; s. auch Halford/Savage 1995: 977). Ihre vergleichende Studie der Restrukturierung britischer Banken und Kommunalverwaltungen zeigt eine deutliche Modifikation geschlechtsasymmetrischer Arbeitsbeziehungen. Innovation und Flexibilität, wie sie die neuen Managementkonzepte verlangen, forcierten die Entstehung von Arbeitskulturen, die Frauen zugänglicher sind. So wurde etwa durch die Modernisierung der britischen Gemeinden eine traditionell männliche Domäne aufgebrochen. Indem die Behörden auf spezifische Formalqualifikationen verzichteten, ihre

Rekrutierungspraktiken veränderten und Verantwortung an die unteren Hierarchieebenen in den Ämtern delegierten, konnten Frauen zunehmend in den Arbeitsprozess eingebunden werden. Ebenso stärkte die neue Kundenorientierung die Beschäftigungs- und Karrierechancen für Frauen, da sie die Nachfrage nach „weiblich“ konnotierten Schlüsselqualifikationen (soziale und kommunikative Kompetenzen) anhub.

Ähnliche Anzeichen für die Öffnung organisatorischer Strukturen beobachteten die AutorInnen im Bankensektor. Historische Banken hatten sich als traditionell „männliche“, paternalistische Institutionen präsentiert. Dies lässt sich etwa an der Wahl der Symbole ersehen, die branchentypische Werte, wie z. B. die Seriosität des Bankengeschäfts, zum Ausdruck bringen sollten: eine bürgerliche Form des *doing being masculine*, die sich in steifen Umgangsformen zwischen (älteren) Herren in dunklen Anzügen darstellte. Im Zuge der Modernisierung wurde jedoch von jenem maskulinen Ethos des Bankgeschäfts zu einer neuen professionellen Verkaufskultur („sales culture“, Halford/Savage 1995; Halford et al. 1997) übergegangen. Damit veränderte sich die gesamte Ästhetik des Bankengeschäfts. Das moderne Image der sympathischen, kundenfreundlichen Bank wich der früheren Aura von Ernsthaftigkeit und Askese. Für die Präsentation der modernen Dienstleistung setzten Banken nun bewusst Frauen in sichtbaren Positionen ein. So sollten nicht nur gut aussehende Rezeptionistinnen die Öffnung gegenüber den KundInnen signalisieren. Darüber hinaus öffnete die Personalrekrutierung auf Basis von Qualifikation Frauen den Zugang zu höheren Angestelltenebenen.

Neben neuen Chancen entstanden jedoch zugleich neuartige Aufstiegs Hindernisse. Zum einen wurden Managementfunktionen resegmentiert. Während männliche Angestellte Aufgaben im statushohen Geschäftskreditwesen erhielten, landeten Frauen im jüngeren und weniger unternehmerischen Feld des Operations Management.⁴ Zum anderen entwickelte sich ein neues Arbeitsethos, das insbesondere Frauen mit Familie unter Druck setzte. Halford et al. (1997) kennzeichnen diese Entwicklung folgendermaßen:

„The result has been that, while an older form of male dominance has been undermined in the bank, a newly emergent form of *organisational masculinity* can also be detected. It is interesting to note that those areas of management where the virtues of ‚performance‘, hard work and competitiveness are most celebrated are those which have the highest proportion of male managers . . . women tend to be concentrated in those areas of management which are junior and reflect women’s responsibility for ‚domestic‘ affairs within branches and are not so ‚risky‘ or ‚challenging‘.“ (110; eigene Hervorhebung)

Auch in der britischen Kommunalverwaltung kam es zu Prozessen sekundärer Vergeschlechtlichung. Zwar wurden traditionelle Männerdomänen aufge-

brochen, an ihrer statt bildeten sich jedoch neue geschlechtshierarchische Muster der Arbeitsteilung. Begleitend hierzu veränderten sich Arbeitskultur und -stil. Bildlich ausgedrückt löste der „Workaholic“ den Typus des „alten Bürokraten“ ab. „(W)hilst the old time-served patriarch ‚town clerk‘ model of management is under threat, . . . rather than the new managerialism improving women’s opportunities, ‚We are witnessing a creeping ‚hard‘ managerialism . . . which increasingly associates managerial competence with masculinity‘ (Coyle 1988: 48)“ (Halford und Savage 1995: 117).

5. Von formaler zu informeller Exklusion

In den von Halford, Savage und Witz untersuchten Organisationen werden Frauen nicht (mehr) explizit wegen ihrer Geschlechtszugehörigkeit ausgeschlossen. Es kommt aber zu indirekter Geschlechtsdiskriminierung durch zwei charakteristische Veränderungen im Bereich managerieller Arbeitskultur: Erstens breitet sich die Normalität hochgradiger zeitlicher Flexibilität auf allen Managementebenen aus; zweitens setzt sich eine hegemonial männliche Form der Darstellung von Leistung – häufig i. S. der Selbstdarstellung – als allgemeingültiger Maßstab durch. Diese Veränderungen in Richtung einer modernisierten androzentrischen Arbeitskultur können für hoch qualifizierte Anwärtinnen auf Managementpositionen effektive Zugangsbarrieren bedeuten. Ich gehe zunächst auf den Fall der strategischen Ausdehnung von Arbeitszeit ein, im Anschluss auf die ausschließenden Wirkungen einer maskulinen Ästhetik von Führungsverhalten.

5.1. Konkurrenz mittels exzessiver Zeitflexibilität

Bei einem kürzlich vom Beratungsunternehmen „Boston Consulting Group“ veranstalteten „Recruiting-Event“, das unter dem richtungweisenden Motto „Grenzenlos“ stand, wurde die Frage der Arbeitsbelastung in der Branche aufgeworfen. „Man sei nicht wegen 40 Stunden bei BCG, sondern weil man 60 bis 70 Stunden pro Woche etwas *lernen* kann“, lautete die lapidare Antwort eines Beraters (aus: „Der Standard“, 10./11. 6. 2006, K32) Die besondere Auslese der zu dieser Veranstaltung zugelassenen Studierenden konnte im Hinblick auf derart herbe Aussichten bei der Verwirklichung beruflicher Lebensträume „Laute des Entsetzens“ (ebd.) nicht unterdrücken. Für die Veranstalter war hingegen selbstverständlich, dass die von leidenschaftlicher Identifikation getragene Bereitschaft zu exzessiven Arbeitszeiten eine Einstiegsvoraussetzung in den Beruf der Unternehmensberatung bildet. Die implizite Botschaft an das Publikum lautet demnach: Aus der Konkurrenz um

Mitgliedschaft schließen sich besser all jene selbst aus, die entweder zu solchen Zeitopfern nicht bereit sind oder über derart weitreichende Zeitressourcen nicht verfügen.

Trotz zunehmender gesellschaftlicher Aufmerksamkeit gegenüber Work-Life-Balance-Themen wird die Konkurrenz um statushohe Positionen in der Praxis heute immer noch unter Einsatz der Ressource „Zeit“ ausgetragen. Während aus alltagstheoretischer Perspektive überlange Arbeitszeiten in Führungspositionen sachlich erforderlich erscheinen, stellen sozialwissenschaftliche Untersuchungen diese Überzeugung in Frage. Tatsächlich bleiben viele Führungskräfte am Arbeitsplatz, ohne durch aufgabenbezogene Erfordernisse dazu angehalten oder gezwungen zu sein. Zum einen kann man dieses Verhalten vor dem Hintergrund einer sogar sprichwörtlich überlieferten Konvention verstehen, wonach der Chef als erster kommt und als letzter geht. Darüber hinaus ist durch sozialwissenschaftliche Forschung belegt, dass Vorgesetzte subjektive Kontrollbedürfnisse befriedigen, indem sie möglichst permanent anwesend sind (z. B. Kohn/Breisig 1999). Persönliche Überwachung – unabhängig davon, ob sie sachlich erforderlich ist oder nicht – steigert demnach das persönliche Wohlbefinden, wodurch die Kosten des Freizeitverzichts möglicherweise subjektiv vertretbarer erscheinen. Eine Reihe von Untersuchungen belegt freilich, dass überlange Arbeitszeiten psychosomatische Störungen, etwa „burn-out“-Symptome, hervorrufen.

Eine dem Problem krankheitsbedingter Ausfälle durch exzessive Überstundenleistungen gewidmete Studie (Simpson 1998) beleuchtet den Genderaspekt dieser Praxis und führt zu der für unsere Frage interessanten Erkenntnis: Mit der Ausdehnung von Arbeitszeit über ein sachlich erforderliches Maß reagieren männliche Führungskräfte auf die Konkurrenz durch hoch qualifizierte Mitstreiterinnen im Management. Sie betreiben eine Art Anwesenheitskult (*presenteeism*) im Dienste ihres Impression Management, signalisieren ihren Arbeitgebern und Vorgesetzten also überdurchschnittliche zeitliche Flexibilität und Verfügbarkeit, um positiv aufzufallen. Interpretieren wir diese Praxis aus der Perspektive des ethnomethodologisch-interaktionistischen Genderingkonzepts, dann ist die großzügige Investition von Zeitressourcen als eine Form von „boundary work“ zu deuten. Der Begriff bezeichnete ursprünglich Abgrenzungen wissenschaftlicher Disziplinen (Gieryn 1995), Lamont und Wuthnow (1992) wenden ihn auf Distinktionspraktiken der französischen und amerikanischen Mittelschichten an. In der geschlechtersoziologischen Arbeits- und Professionsforschung sind damit symbolische Grenzziehungen im Arbeitshandeln gemeint, auf deren Grundlage Zugangsbarrieren entstehen (Epstein 1992). Da im Durchschnitt nämlich die Übereinstimmung von Geschlecht der Person und Geschlecht der Tätigkeit erwartet wird, bedeutet die Geschlechtstypisierung einer Tätigkeit oder Laufbahn eine Hürde für „andersgeschlechtliche“ BewerberInnen (vgl. zum Problem

der Statusinkonsistenz aus interaktionstheoretischer Sicht auch Ridgeway 2001). Motiviert sind solche Grenzziehungspraktiken durch Bedürfnisse der Überordnung und Statussicherung – eine Gruppe trachtet danach, sich von ihren ansonsten gleichrangigen Konkurrentinnen und Konkurrenten abzuheben, indem sie ihre Merkmale und Fähigkeiten als unvergleichbar und überlegen darstellt.

Mit dem Konzept des „boundary work“ kommt die zum Verständnis der Einschränkung von Konkurrenz so zentrale Komponente der *strategischen* Exklusion ins Spiel. Bourdieus (1988) Distinktionskonzept schließt hier an, geht aber über die Vorstellung interaktiver Grenzziehung insofern deutlich hinaus, als es die strukturellen Bedingungen wirksamer Unterscheidung in die Analyse einbezieht und auf die gesellschaftskritische Auseinandersetzung mit sozialen Unterscheidungspraktiken fokussiert. Ein zentraler Ansatzpunkt hierfür ist die Konzeption einer Arbeitsorganisation als „vergeschlechtlichtes Feld“ (vgl. u. a. Bourdieu/Wacquant 1996). Soziale Felder entstehen Bourdieu zufolge durch Grenzziehung und erhalten strukturierte Gestalt durch ihre internen Verteilungs- und Anerkennungsverhältnisse. Historische Rationalisierungsprozesse brachten das ökonomische Feld und seine arbeitsorganisatorischen Teilfelder hervor, systematische Grenzziehungen zur Lebenswelt waren und sind dafür konstitutiv. Dies ist nicht zuletzt am Umstand zu erkennen, dass Eigenschaften oder Merkmale außerhalb eines Feldes einen anderen Wert annehmen – so lassen sich etwa Fähigkeiten und Leistungen, die im Anerkennungsforum der Familie und des Haushalts erworben werden, nicht ohne Verlustrisiko in die Arbeitswelt transferieren (Frichs 2000). Die in Familie- und Sorgearbeit investierte soziale Energie bedeutet im Hinblick auf betriebliche Anerkennungs- und Verteilungskämpfe daher meist verlorene Zeit (vgl. Bourdieu 1983). In der Zwischenzeit akkumulieren Männer Ressourcen in der Arbeitswelt, die ihnen im Rahmen betrieblicher Sozialökonomie Anerkennung bzw. symbolisches Kapital eintragen. Die soziale Distanz zwischen den Geschlechtern drückt sich u. a. in Form dieses zeitlichen Vorsprungs der Männer vor den Frauen aus.⁵ Sie wird aufrechterhalten, indem die arbeitszeitlichen Anforderungen in einem Ausmaß erhöht werden, das eine Vereinbarkeit mit außerberuflichen Bedürfnissen und Verantwortungsbereichen verunmöglicht. Darüber hinaus wird die soziale Distanz zwischen Frauen und Männern stabilisiert, indem relevante Informationen im exklusiven Kreis der freiwilligen Überstundenleister zirkulieren und die (so gesehen vermeintlich) „unproduktive“ Zeit zur informellen Kontaktpflege im Hinblick auf karriererelevantes *networking* verwendet wird.

Der Kampf um die Grenzen des Feldes wird in Form eines Kampfes um die Verteilung und den Wert der Einsätze im „Spiel“ um Rang und Einfluss ausgetragen. Mitgliedschaft in einem spezifischen Feld setzt voraus, dass ein Individuum die objektiv an die Mitgliedschaft gestellten Anforderungen bereits

(weitestgehend) erfüllt: Es verfügt über die im Spiel gängigen Einsätze, beherrscht die Spielregeln und ist (habituell) bereit, sich auf das Spiel einzulassen, d. h. es teilt die für das Spiel charakteristische *illusio*, den Spiel-Sinn und die Leidenschaft für das Spiel. Potentielle Mitglieder, die am Rande des Feldes, jenseits seiner Grenzen stehen, trachten nach Anerkennung ihrer Einsätze, derweilen ihre KontrahentInnen innerhalb des Feldes Grenzziehungsarbeit leisten. So arbeiten die Mitglieder eines Feldes daran, „einen Teil der aktuellen oder potentiellen Teilnehmer aus dem Feld auszuschließen, vor allem indem sie die Eintrittsgebühr erhöhen oder eine bestimmte Definition für die Zugehörigkeit durchsetzen“ (Bourdieu/Wacquant 1996: 130).⁶ Ein solcher Versuch der Erhöhung der Eintrittsgebühr ist *presenteeism*. Presenteeism läuft insofern Gefahr, „chronisch“ bzw. „endemisch“ (Sheridan 2004) zu werden, als Organisationen dazu neigen, Leistungsbereitschaft bzw. Commitment am Ausmaß zeitlicher Verfügbarkeit ihrer Mitglieder zu messen. Gegenüber den potentiellen Konkurrentinnen kann sich diese Strategie insofern als erfolgreich erweisen, als Frauen im Durchschnitt weniger Zeiteresourcen zur Verfügung haben bzw. zur Verfügung stellen wollen. Die Betreiber des Anwesenheitskults zielen daher objektiv auf die Ausschließung von Frauen – ob sie dies subjektiv beabsichtigen oder nicht.

Die Bourdieu'sche Analyse von symbolischen Grenzziehungen ist aufschlussreich, weil sie in Verbindung mit dem Habituskonzept die Vorstellung von „Distinktionen ohne Distinktionsabsicht“ beinhaltet. Diese Vorstellung ist zentral für die Erklärung informeller Schließungsprozesse, die bereits Frank Parkin (zit. nach Cyba 1995: 55) um das Konzept „nicht-intentionaler Schließung“ erweiterte. Während Parkin darunter nicht-intendierte Nebenfolgen von politischem Handeln verstand, geht es in unserem Zusammenhang um unbeabsichtigte Schließungsfolgen von Arbeitshandeln, wie sie u. a. in den Untersuchungen von Halford et al. (1997) und Simpson (1998) beobachtet werden. Männliche Führungskräfte signalisieren der Unternehmensleitung gegenüber ein überdurchschnittliches Maß an Leistungsfähigkeit und Leistungswillen. Sie mobilisieren exzessive Zeitflexibilität als eine strategische Ressource im Wettbewerb um Beschäftigungs- und Aufstiegschancen, über die ihre Konkurrentinnen nicht bzw. nicht ausreichend verfügen. Dahinter stecken als mobilisierende Kräfte zum einen der Arbeitsethos der höheren Angestellten, den u. a. die Bereitschaft zu freiwilligen Zeitopfern auszeichnet. Zum anderen liegt eine habituelle Fähigkeit vor, eine Gelegenheit zur signifikanten Unterscheidung wahrzunehmen und zu wissen, wie diese zu nutzen ist. Dieses *Erkennen* des Distinktionspotentials „Anwesenheit“ hat, im Sinne des Bourdieu'schen Habituskonzepts gedacht, mehr noch den Charakter eines *Wiedererkennens*. Die Betreiber des Anwesenheitskultes haben nicht nur die Spielregel „Zeitopfer signalisieren Commitment“ gelernt, sondern im Prozess vergangener Verteilungs- und Anerkennungskämpfe auch

erfahren, dass die „Zeitkarte“ ungleich verteilt ist. Das Wissen um ihren eigenen Vorteil im Spiel kann freilich erst handlungswirksam werden, wenn die Konkurrenz um Beschäftigungs- und Aufstiegschancen zunimmt und die in die Enge getriebenen Akteure nach Unterscheidungsmerkmalen suchen. Nicht zufällig trachten sie dann danach, „ihre ureigensten Werte in dem wieder zu erkennen, was – im Saussureschen Sinn – ihren ‚Wert‘ ausmacht, d. h. in der letzten *Differenz*, die häufig genug auch die letzte Eroberung ist, in der sie spezifisch definierenden strukturellen und genetischen Abweichung.“ (Bourdieu 1988: 383)

Die Ausdehnung von Arbeitszeit scheint so gesehen eine „logische“ und, in gewissem Sinne, verzweifelte Antwort auf potentielle Konkurrentinnen. Da im Bereich der Formalqualifikationen und Leistungsfähigkeit kein Unterschied mehr besteht, der einen Anspruch auf Überlegenheit durchsetzen lässt, weichen männliche Führungskräfte gezwungenermaßen auf „letzte Differenzen“ aus: auf zeitliche Distinktionspotentiale oder aber auf Distinktion im Bereich beruflicher Selbstdarstellung, worauf ich im Folgenden eingehe.

5.2. Geschlechtsexklusive Konkurrenz und Habitusbildung

Dass die Sorge um Unterscheidung sich sogar in streng „uniformierten“ Sozialfeldern auf körperliche Attribute richten kann, hat Williams (1989) am Beispiel etwa der Make-up-Frage bei Soldatinnen der US-Marines anschaulich gezeigt. Im Feld des Management scheint die Konstruktion feiner Unterschiede hinsichtlich mehr oder weniger ausdrücklicher Körperpraktiken ähnlich bedeutsam. Dazu genügt bereits ein Blick auf die einschlägige Ratgeberliteratur für „Karrierefrauen“ oder auf das Seminarangebot für weibliche Führungskräfte. Hier wie dort finden sich differenzierte Anleitungen zur Selbststilisierung von Frauen in einer Männerdomäne. Mit Heintz und Nadai (1998) lässt sich der Kern solcher Botschaften folgendermaßen beschreiben: „Während die Verschränkung von Männlichkeit und Professionalität den Männern gewissermaßen automatisch geschlechtliche Neutralität garantiert, erfordert die Anerkennung von Professionalität auf seiten der Frauen ein heikles Ausbalancieren von *doing* und *undoing gender*. Um als ‚normale‘ Berufstätige akzeptiert zu werden – gewissermaßen ‚ohne Ansehen des Geschlechts‘ – sind Frauen vor die Aufgabe gestellt, die Geschlechterdifferenz herunterzuspielen, ohne sie ganz verschwinden zu lassen.“ (82)⁷

Während in der Öffentlichkeit die Selbstpräsentation und das Auftreten von „Karrierefrauen“ zum Thema – und Problem – gemacht werden (vgl. Hofbauer 1998), herrscht gegenüber auf den Körper bezogener männlicher Selbstdarstellung auffällige Stille. Dieses Desinteresse ist umso bemerkenswerter, als der „persönliche Stil“, im Sinne ausdrücklich körperorientierter

Praxis, nach Auffassung einer Reihe von ForscherInnen zunehmend Gewicht erhält (Halford et al. 1997; Wajcman 1998; Witz 1999). „Es gibt wohl keinen Topos, der im Zusammenhang mit Rekrutierungen häufiger genannt wird als der der ‚Persönlichkeit‘“, stellen Hohn und Windolf bereits Ende der 80er Jahre fest (1988: 180). Bei der Besetzung von Spitzenpositionen entstehen durch Anwendung dieses Kriteriums insofern Einstiegs- und Aufstiegshürden für Frauen, als in der Praxis nicht nur spezifische Typen von „Persönlichkeit“ bevorzugt werden, sondern häufig geschlechtlich, nämlich: männlich, typisierte. EntscheidungsträgerInnen tendieren dazu, diese soziale und geschlechtliche Selektivität zu verkennen. Sie erachten Dispositionen für angeboren und „natürlich“, weil sie nicht explizit vermittelt werden, und reflektieren in der Regel ebensowenig, dass sie Individuen präferieren, die ihnen selbst ähnlich sind. Aufsehen erregte in diesem Zusammenhang Michael Hartmanns (2002) Studie, wonach Funktionseliten in Deutschland über einen Habitus rekrutiert werden, der nicht durch Bildungsinstitutionen, sondern in großbürgerlichen Familien geformt wird. Die im Herkunftsmilieu erworbenen Eigenschaften und Dispositionen vermitteln den Kandidaten aus gehobenen gesellschaftlichen Kreisen einen heimlichen und für andere unaufholbaren Distinktionsvorteil. Sie scheinen wie „geboren“⁸ für ihre Führungsrollen, weil sie genau jene Eigenschaften und Dispositionen mitbringen, auf die es den bereits regierenden Eliten im Unternehmen ankommt.

Zweifellos haben Angehörige von Eliten im Rahmen ihrer beruflichen und gruppenspezifischen Sozialisation aber auch ein erhebliches Maß an Anpassungsleistungen zu erbringen. Soziale Ähnlichkeit ist daher ebenso sehr eine auf Kooptation folgende wie ihr vorausgehende Konstruktionsleistung. Dies gibt insbesondere im Hinblick auf die Reproduktion der *geschlechtshomogenen* Zusammensetzung von Eliten zu denken: Wie wird soziale Ähnlichkeit hinsichtlich der Darstellung eines vergeschlechtlichten beruflichen Habitus erzeugt und, als Folge davon, Führungsverhalten geschlechtlich konnotiert? Rosabeth M. Kanter (1993) hat hierzu beobachtet, dass sich die Mitglieder sozialer Mehrheiten in Arbeitsorganisationen hinsichtlich genau der Merkmale als Gruppe inszenieren, die sie von unerwünschten Mitgliedern – „tokens“⁹ – unterscheiden. Kanter bezeichnet solche Praktiken als „boundary heightening“ und verdeutlicht mit diesem Bild (ähnlich Bourdieus Bild von der „Erhöhung der Eintrittsgebühren“), dass Genusgruppengrenzen anlassbedingt hochgezogen werden: „. . . the presence of a token or two makes dominants more aware of what they have in common . . . The token's contrast effect . . . can lead dominants to exaggerate both their commonality and the token's ‚difference‘. They move to heighten boundaries of which, previously, they might even not have been aware.“ (Ebd., S. 222) Bei diesen Inszenierungen kommen berufs- bzw. statusadäquate Requisiten männlicher Geschlechterrollendarstellung zum Einsatz: Sprache, Gestik, Mimik, Rituale, Bekleidung etc.

„Die Verklammerung von beruflichem und geschlechtlichem Handeln stellt für das fremde Geschlecht eine nicht zu unterschätzende Hürde dar“, schreiben Heintz und Nadai (1998: 82). Diese Hürde wird also gebaut, indem Merkmale des Geschlechtshabitus zur Konstruktion von Berufshabitus herangezogen werden. Untersuchungen zur Entstehung ausgeprägter Formen von „Macho-Kultur“ in der britischen Bankenwelt zeigen beispielhaft, dass dabei mitunter längst überholt geglaubte Maskulinitätssymbole professionell aktualisiert werden (vgl. McDowell/Court 1994, zit. nach Quack 1998: S. 124).

Jenseits dieser auffälligeren Entwicklungen widmen sich Judy Wajcman (1998) und Anne Witz (1999) weniger dramatischen Grenzziehungen und behaupten, dass Frauen ein erhöhtes Ausschließungsrisiko bereits tragen, wenn das Kriterium „persönlicher Stil“ den Ausschlag bei der Besetzung von Führungspositionen gibt. Ausschließung nehme damit subtilere Formen an und sei, weil sie für Ausgeschlossene wie Ausschließende kaum greifbar ist, schwer zu ahnden. Selbst in Unternehmen, die sich explizit der Norm geschlechtlicher Gleichstellung verpflichten, könnten geschlechterdiskriminierende Personalentscheidungen institutionalisiert werden, weil Entscheidungsverantwortliche etwa nach dem Kriterium „natürlicher“ Führungseigenschaften rekrutieren und diese ausschließlich bei männlichen Nachwuchskräften vermuten (s. für ein Beispiel die Personalentscheidung im von Wilz [2002] untersuchten Versicherungsunternehmen). Mit dem „richtigen“ Geschlechtshabitus würde Bewerber ein Vorschuss an Vertrauen und Kompetenzzuschreibung zuteil, der zur Übertragung von beruflicher Verantwortung führt. Sie entwickelten daraufhin genau jene Kompetenzen, die Vorgesetzte schließlich zu weiteren Unterstützungsleistungen motiviere. Dieser Zusammenhang wird heute durch eine Reihe von Untersuchungen bestätigt. So kommen etwa auch Ohlott et al. (1994) zum Ergebnis, dass Vorgesetzte in Erwartung von Verhaltensdifferenzen eine geschlechterselektive Rekrutierungs-, Beförderungs-, und Mentoringpolitik betreiben und auf diese Weise Differenzen im Bereich beruflicher Kompetenz herbeiführen, auf deren Grundlage sie diskriminierende Praktiken später rechtfertigen.

Wenn eine weit reichende Prozessanalyse der Konstruktion hegemonialer maskuliner Stilisierung von Führungsverhalten auch noch aussteht, scheint doch viel für die Weiterarbeit an der Problemstellung Bourdieus zu sprechen, die in der Definition des Habitus steckt: Habitus beinhaltet Bourdieu zufolge die am meisten versteckte und universelle Form von Kapital, „verkörpertes Kulturkapital“. Er umfasst „vergeschlechtlichte und vergeschlechtlichende“ Dispositionen (Bourdieu 1998), die wirksam als körperliche Darstellungsressourcen in den Verteilungs- und Anerkennungskämpfen sozialer Felder eingesetzt werden können. Insofern scheint das Konzept für die Analyse von Ausschließungsprozessen, die sich auf „Persönlichkeit“ bzw. „persönlichen Stil“ beziehen, im Besonderen geeignet.

6. Resümee

Hoch qualifizierte und aufstiegsorientierte Frauen werden heute vielfach erst gar nicht in die Positionen und Netzwerke integriert, die ihnen ermöglichen würden, um *gleiche* Aufstiegschancen zu konkurrieren. Neue Leistungsprofile im Management erzwingen Lebens- und Arbeitsstile, die außerberuflichen Bedürfnissen und Interessen weder Zeit noch Raum lassen. Herkömmliche Arrangements privater Arbeitsteilung übertragen Frauen den überwiegenden Teil der (berufsbezogenen) Flexibilitäts- und Mobilitätskosten.¹⁰ Dies benachteiligt sie in der Konkurrenz um Aufstiegschancen umso mehr, als organisationsseitige Anforderungen, etwa hinsichtlich der durchschnittlich erwarteten zeitlichen Flexibilität, generell steigen. Inspiriert durch eine Studie zum „kompetitiven Anwesenheitskult“ ging ich der Frage nach, wie diese Anforderungen im Rahmen des Eindrucksmanagements von männlichen Führungskräften mitangehoben werden. Die „endemische“ Ausdehnung von Arbeitszeit (Sheridan 2004) wurde in der Folge als männliche Distinktionspraxis dargestellt, die den Ausschluss von Frauen aus der Konkurrenz um Beschäftigungs- und Aufstiegschancen zum Ergebnis haben kann. Innerhalb des sozialen Feldes einer Arbeitsorganisation, dessen Grenzen durch die auf Frauen und Männer ungleich verteilten Zeitbudgets konstituiert werden, reproduzieren Strategien der Arbeitszeitausdehnung mit hoher Wahrscheinlichkeit Zugangsbarrieren für Frauen.

Die Ausschließung von Konkurrenz unter gleichermaßen (Hoch)Qualifizierten findet ferner durch Inszenierung „feiner Unterschiede“ des körperlichen Geschlechtshabitus statt. Männliches Impression-Management schöpft dabei aus dem Repertoire hegemonialer Rollen(klischees) und wird gerade dann zur Grenzziehung aktiviert, wenn andere Unterschiede (etwa qualifikatorische) an Bedeutung verlieren. Strukturieren diese Männlichkeitssymbole den Verhaltenscode, stoßen Frauen an die Grenzen ihres Geschlechtshabitus. Der strukturelle Unterbau dieser Barriere wird meist verkannt, weil alles darauf hinzudeuten scheint, dass Frauen gewissermaßen „an sich selbst“ scheitern. Mit dem Bourdieu'sche Habituskonzept sind solche subjektivistischen Interpretationen abzulehnen und Analysen der sozialen Konstituierung geschlechtlicher Dispositionen voranzutreiben. Der Habitus als *modus operandi* für *doing gender* beinhaltet Strukturierungen des gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisses ebenso wie des konkreten beruflichen Feldes, er beinhaltet Diskurse und persönliche Erfahrungen, bewusste und unbewusste Dispositionen des Denkens, Fühlens, Handelns. Dieser reichhaltigen und zu einer Vielzahl von Strukturebenen hin geöffneten Konzeption bedarf es, um den *gender trouble* in modernen Arbeitsorganisationen zu begreifen.

Die geschlechterselektive Einschränkung von Konkurrenz ist politisch „anständig“ geworden, da Individuen heute immer selbstverständlicher Chancen-

gleichheit erwarten. So verstanden hat Ursula Pasero recht: *Gender trouble* ist ein Gradmesser der Modernisierung, weil er die Diskrepanz zwischen Gleichheitsnorm und Ungleichheitserfahrungen vor Augen führt. Zweifellos sind Auseinandersetzungen um die Bewertung von Fähigkeiten und Eigenschaften allerorts im Gange. Wenn ich im Rahmen der vorliegenden Ausführungen dem Aspekt der Ausschließung von Frauen aus der Konkurrenz um Führungspositionen den Vorzug gab, dann nicht, weil ich diese Auseinandersetzungen für geschlechterdemokratisch aussichtslos erachte.¹¹ Vielmehr ging es mir darum, Ansätze für eine gesellschaftstheoretisch gehaltvolle Analyse der unscheinbaren, und vielfach gerade wegen ihrer Unscheinbarkeit wirksamen, Hindernisse zu präsentieren, die hoch qualifizierten Frauen heute im Wege stehen.

Anmerkungen

- 1 Aufgrund des begrenzten Umfangs meiner Ausführungen bleibt diese Darstellung zwangsläufig kursorisch. Ausführlich gehe ich auf die Bourdieu'sche Sozialtheorie und ihren Beitrag zur Erklärung von geschlechtlichen Zugangsbarrieren in Hofbauer (i. Dr.) ein.
- 2 McCall (1992) und Moi (1991: 1036) schlagen in diesem Zusammenhang vor, im Anschluss an die Bourdieu'sche Kapitaltheorie von einem „negativen symbolischen Kapital“ zu sprechen.
- 3 Welche Rolle die Arbeitswissenschaften bei der Konstruktion physischer und psychischer Geschlechterunterscheidung spielen, die zur asymmetrischen Klassifikation der Fähigkeiten und Leistungspotenziale von Frauen und Männer herangezogen werden, zeigt eindrucksvoll eine Untersuchung von Gertraude Krell. Gleichermäßen hat sich die Autorin (Krell 1994) der Institutionalisierung der Geschlechterdifferenz durch „vergemeinschaftende Personalpolitik“ ab dem ersten Drittel des 20. Jahrhunderts gewidmet. Demnach war die Zugehörigkeit zur männlichen Genusgruppe ein Kriterium betrieblicher Vergemeinschaftung. Eine interessante Frage ist, inwiefern diese historischen Strukturen in die Vertrauenskulturen moderner Organisationen hineinwirken (Deters 1995).
- 4 Siehe hierzu auch die Ergebnisse von Quack (1998; 1999).
- 5 Soziale „Entfernung bemisst sich . . . auch in Zeit (des Aufstiegs oder der Umstellung zum Beispiel)“ merkt Bourdieu an.
- 6 Als Beispiel zitiert Bourdieu die Grenzziehungen in der eigenen Zunft: „Wir tun das zum Beispiel, wenn wir sagen, X oder Y ist kein Soziologie“ (Bourdieu/Wacquant 1996: 130).
- 7 Ergänzend zur Formulierung „undoing gender“ halten die Autorinnen mit Recht fest: „*Undoing gender* ist dabei eine ebenso komplexe Darstellungsleistung wie die Inszenierung von Geschlecht, und ebenso wie diese keineswegs geschlechtsneutral.“ (Heintz/Nadai 1998: 82)
- 8 Das deutet die journalistische Schlagzeile zu Hartmanns Studie an: „Zum (Spitzen)Manager wird man geboren“.

- 9 In Kanters Forschung spielen numerische Relationen eine wesentliche Rolle: Mit dem Begriff „tokens“ bezeichnet sie Angehörige von Gruppen in einem Unternehmen, die aufgrund ihres Minderheitenstatus besonderen Benachteiligungsrisiken ausgesetzt sind.
- 10 Siehe hierzu die deutschsprachige Forschung: z. B. Jurczyk (1993) zur ungleichen Verteilung von Flexibilitätskosten innerhalb von Paarbeziehungen; sowie Behnke und Meuser (2003) zur Konstruktion der männlichen „Leitkarriere“ in Zweikarrierepaaren.
- 11 An anderer Stelle widmete ich mich stärker dem Aspekt des Scheiterns von Distinktion bzw. den Chancen für ein Fehlen von Distinktionsabsichten: s. Hofbauer (2002, 2004, i. Dr.).

Literatur

- Aulenbacher, Brigitte und Tilla Siegel (1993): Industrielle Entwicklung, soziale Differenzierung, Reorganisation des Geschlechterverhältnisses. In: Petra Frerichs und Margareta Steinrücke (Hg.), Industrielle Entwicklung, soziale Differenzierung, Reorganisation des Geschlechterverhältnisses. Opladen, Leske und Budrich: 65–98.
- Beaufays, Sandra und Beate Kraus (2005): Doing Science – Doing Gender. Die Produktion von WissenschaftlerInnen und die Reproduktion von Machtverhältnissen im wissenschaftlichen Feld. In: Feministische Studien. Jg., Heft 1: 81–99.
- Behnke, Cornelia und Michael Meuser (2003): Modernisierte Geschlechterverhältnisse? Entgrenzung von Beruf und Familie bei Doppelkarrierepaaren. In: Karin Gottschall und Günter G. Voß (Hg.), Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München und Mehring, Rainer Hampp Verlag: 285–306.
- Bourdieu, Pierre (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Soziale Welt, Sonderband 2 „Soziale Ungleichheit“: 183–198.
- Bourdieu, Pierre (1988): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt a. Main, Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre (1998): La domination masculine. Seuil, Paris (dt. Ausgabe: Die männliche Herrschaft, Suhrkamp, Frankfurt 2005).
- Bourdieu, Pierre und Loic J. D. Wacquant (1996): Reflexive Anthropologie. Frankfurt a. Main, Suhrkamp.
- Cockburn, Cynthia und Susan Omrod (1997): Wie Geschlecht und Technologie in der sozialen Praxis „gemacht“ werden. In: Irene Dölling und Beate Kraus (Hg.), Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis. Frankfurt a. Main, Suhrkamp: 17–48.
- Costas, Ilse (1995): Gesellschaftliche Umbrüche und das Verhältnis von Profession und Geschlecht. Die juristische Profession im deutsch-französischen Vergleich. In: Angelika Wetterer (Hg.), Profession und Geschlecht. Frankfurt a. Main, Campus Verlag: 121–138.
- Coyle, A. (1988): The Limits of Change: Local government and equal opportunities for women. In: Public Administration. Jg. 67, Heft: 39–50.

- Crompton, Rosemary (1986): Women and the Service Class. In: Rosemary Crompton und Michael Mann (Hg.), Gender and Stratification. Cambridge, Polity Press.
- Crompton, Rosemary und G. Jones (1984): A White Collar Proletariat? Deskilling and Gender in Clerical Work. Basingstoke, Macmillan.
- Cyba, Eva (1995): Grenzen der Theorie sozialer Schließung? Die Erklärung von Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern. In: Angelika Wetterer (Hg.), Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Frankfurt/New York, Campus: 33–50.
- Deters, Magdalene (1995): Sind Frauen vertrauenswürdig? Vertrauen, Rationalität und Macht: Selektionsmechanismen in modernen Arbeitsorganisationen. In: Angelika Wetterer (Hg.), Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Frankfurt/New York, Campus: 85–100.
- Epstein, Cynthia Fuchs (1992): Tinkerbells and Pinups: The Construction and Reconstruction of Gender Boundaries at Work. In: Michèle Lamont und Marcel Fournier (Hg.), Cultivating Differences. Symbolic Boundaries and the Making of Inequality. Chicago, University of Chicago Press: 232–256.
- Frerichs, Petra (2000): Klasse und Geschlecht als Kategorien sozialer Ungleichheit. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Jg. 52, Heft 1: 36–59.
- Gieryn, Thomas F. (1995): Boundaries of Science. In: Sheila Jasanoff (Hg.), Handbook of Science and Technology Studies. Thousand Oaks et al., Sage: 393–443.
- Gildemeister, Regine, Kai-Olaf Maiwald, Claudia Scheid und Elisabeth Seyfarth-Konau (2003): Geschlechterdifferenzierungen im Berufsfeld Familienrecht. Empirische Befunde und geschlechtertheoretische Reflexionen. In: Zeitschrift für Soziologie. Jg. 32, Heft 5: 396–417.
- Goffman, Erving (1994): Interaktion und Geschlecht. Frankfurt/New York, Campus: 105–158.
- Gottschall, Karin (1998): Doing Gender While Doing Work? Erkenntnispotentiale konstruktivistischer Perspektiven für eine Analyse des Zusammenhangs von Arbeitsmarkt, Beruf und Geschlecht. In: Birgit Geissler, Friederike Maier und Birgit Pfau-Effinger (Hg.), FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung. Berlin, Sigma: 63–95.
- Halford, Susan, Mike Savage und Anne Witz (1997): Gender, Careers and Organisations. Houndmills et al., Macmillan.
- Halford, Susan und Mike Savage (1995): Restructing Organisations, Changing People: Gender and Restructuring in Banking and Local Government. In: Work, Employment and Society. Jg. 9, Heft 1: 97–122.
- Hartmann, Michael (2002): Der Mythos von den Leistungseliten. Spitzenkarrieren und soziale Herkunft in Wirtschaft, Politik, Justiz und Wissenschaft. Frankfurt a. Main, Campus.
- Hausen, Karin (1976): Die Polarisierung der „Geschlechtscharaktere“ – Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben. In: Werner Conze (Hg.), Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas. Stuttgart, Klett. 363–393.

- Heintz, Bettina und Eva Nadai (1998): Geschlecht und Kontext. De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung. In: Zeitschrift für Soziologie. Jg. 27, Heft 2: 75–93.
- Heintz, Bettina, Eva Nadai, Regula Fischer und Hannes Ummel (1997): Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes. Frankfurt a. Main, Campus.
- Hofbauer, Johanna (1998): Ambivalente Geschöpfe. Zur Konstruktion von „Karrierefrauen“. In: Gabriele Michalitsch und Erna Nairz (Hg.), Frauen – außer Konkurrenz? Frankfurt et al., Lang Verlag: 101–132.
- Hofbauer, Johanna (2002): Kontinuität und Wandel in betrieblichen Geschlechterbeziehungen – an Beispielen der Mobilitäts- und Zeitkonkurrenz im Management. In: Christine Goldberg und Sieglinde K. Rosenberger (Hg.), Karriere – Frauen – Konkurrenz. Innsbruck, Studienverlag: 15–41.
- Hofbauer, Johanna (2004): Distinktion – Bewegung an betrieblichen Geschlechtergrenzen. In: Ursula Pasero und Birger Priddat (Hg.), Organisationen und Netzwerke. Der Fall Gender. Wiesbaden, VS-Verlag: 45–64.
- Hofbauer, Johanna (i. Dr.): Arbeit – Organisation – Geschlecht. Zur sozialen Konstruktion von Zugangsbarrieren. Wiesbaden, VS-Verlag.
- Hohn, H.-W. und Paul Windolf (1988): Lebensstile als Selektionskriterien – Zur Funktion „biographischer Signale“ in der Rekrutierungspolitik von Arbeitsorganisationen. In: Hans-Georg Brose und B. Hildebrand (Hg.), Vom Ende des Individuums zur Individualität ohne Ende. Opladen, Leske & Budrich: 179–210.
- Jacobs, J. A. (1989): Revolving Doors: Sex Segregation and Women’s Career. Stanford, Stanford Univ. Press.
- Jurczyk, Karin (1993): Flexibilisierung für wen? Zum Zusammenhang von Arbeitszeiten und Geschlechterverhältnissen. In: Karin Jurczyk und Maria S. Rerrich (Hg.), Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie alltäglicher Lebensführung. Freiburg i. Breisgau, Lambertus Verlag: 346–374.
- Kanter, Rosabeth M. (1993, i. Orig. 1977): Men and Women of the Corporation. Basic Books, New York.
- Kohn, Susanne und Thomas Breisig (1999): Teilzeitarbeit für Führungskräfte? Erkenntnisse aus einer Fallstudie. In: ARBEIT. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik. Jg. 8, Heft 2: 162–178.
- Krais, Beate (2000): Das soziale Feld Wissenschaft und die Geschlechterverhältnisse. Theoretische Sondierungen. In: Dies. (Hg.), Wissenschaftskultur und Geschlechterordnung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt a. Main, Campus: 31–54.
- Krais, Beate (2000): Wissenschaftskultur und Geschlechterforschung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt. Frankfurt a. Main, Campus.
- Krell, Gertraude (1994): Vergemeinschaftende Personalpolitik. Normative Personallehren, Werksgemeinschaft, NS-Betriebsgemeinschaft, Betriebliche Partnerschaft, Japan, Unternehmenskultur. München/Mering, Rainer Hampp.
- Lamont, Michèle und Robert Wuthnow (1992): Introduction. In: Dies. (Hg.), Cultivating Differences. Symbolic Boundaries and the Making of Inequality. Chicago, University of Chicago Press: 1–17.

- Laqueur, Thomas (1992): Auf den Leib geschrieben. Die Inszenierung der Geschlechter von der Antike bis Freud. Frankfurt a. Main/New York, Campus.
- Luhmann, Niklas (1988): Frauen, Männer und George Spencer Brown. In: Zeitschrift für Soziologie. Jg. 17, Heft 1: 47–71.
- McCall, Leslie (1992): Does Gender Fit? Bourdieu, Feminism, and Conceptions of Social Order. In: Theory and Society. Jg. 21, Heft 6: 837–867.
- Moi, Toril (1991): Appropriating Bourdieu: Feminist Theory and Pierre Bourdieu's Sociology of Culture. In: New Literary History. Jg., Heft: 1017–1049.
- Ohlendieck, Lutz (2003): Gender Trouble in Organisationen und Netzwerken. In: Ursula Pasero und Christine Weinbach (Hg.), Frauen, Männer, Gender Trouble. Frankfurt a. Main, Suhrkamp: 171–185.
- Pasero, Ursula (2004): Gender Trouble in Organisationen und die Erreichbarkeit von Führung. In: Ursula Pasero und Birger Priddat (Hg.), Organisationen und Netzwerke: Der Fall Gender. Wiesbaden, VS Verlag für Sozialwissenschaften: 143–164.
- Quack, Sigrid (1998): Reorganisation im Bankensektor. Neue Chancen für Frauen im Management? Berlin, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
- Quack, Sigrid (1999): Unternehmensreorganisation, Karrierewege und Geschlecht. Banken im internationalen Kontext. In: Hildegard Maria Nickel, Susanne Völker und Hasko Hüning (Hg.), Transformation – Unternehmensreorganisation – Geschlechterforschung. Opladen, Leske & Budrich: 109–130.
- Reese, Dagmar, Eve Rosenhaft, Carola Sachse und Tilla Siegel (1993): Einleitung. In: Dies. (Hg.), Rationale Beziehungen? Geschlechterverhältnisse im Rationalisierungsprozess. Frankfurt a. Main, Suhrkamp: 7–15.
- Ridgeway, Cecilia L. (2001): Interaktion und die Hartnäckigkeit der Geschlechter-Ungleichheit in der Arbeitswelt. In: Bettina Heintz (Hg.), Geschlechtersoziologie. Sonderheft 41 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Wiesbaden, Westdeutscher Verlag: 250–275.
- Savage, Mike (1992): Gender and Career Mobility in Banking 1880–1940. In: Andrew Miles und D. Vincent (Hg.), Building European Society. Manchester, Manchester University Press.
- Schiebinger, Londa (1993): Anatomie der Differenz. In: Feministische Studien. Jg. 11, Heft 1: 48–64.
- Schmitt, Bettina (1993): Neue Wege – alte Barrieren. Beteiligungschancen von Frauen in der Informatik. Berlin, Edition Sigma.
- Sheridan, Alison (2004): Chronic Presenteeism: The Multiple Dimensions to Men's Absence from Part-Time Work. In: Gender, Work and Organization, Jg. 11, Heft 2: 207–224.
- Simmel, Georg (1995): Soziologie der Konkurrenz. In: Ders. (Hg.), Aufsätze und Abhandlungen 1901–1908, Bd. I, Gesamtausgabe Bd. 7. Frankfurt a. Main, Suhrkamp: 221–246.
- Simpson, Ruth (1998): Presenteeism, Power and Organizational Change: Long Hours as a Career Barrier and the Impact on the Working Lives of Women Managers. In: British Journal of Management. Jg. 9, Heft June, Special Issue: 37–50.
- Strunk, Guido, Anett Hermann und Susanne Prashak (2005): Eine Frau muss ein Mann sein, um Karriere zu machen. In: Wolfgang Mayrhofer, Michael Meyer und

- Johannes Steyrer (Hg.), Macht? Erfolg? Reich? Glücklich? Einflussfaktoren auf Karrieren. Wien, Linde Verlag: 211–242.
- Wajcman, Judy (1991): *Feminism Confronts Technology*. Cambridge, Polity Press.
- Wajcman, Judy (1998): *Managing Like a Man. Women and Men in Corporate Management*. Cambridge and Oxford, Polity Press and Blackwell.
- Weber, Max (1980, i. Orig. 1922): *Wirtschaft und Gesellschaft*. Tübingen, J. C. B. Mohr.
- Wetterer, Angelika (1999): Ausschließende Einschließung – marginalisierende Integration: Geschlechterkonstruktion in Professionalisierungsprozessen. In: Aylâ Neusel und Angelika Wetterer (Hg.), *Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf*. Frankfurt/New York, Campus: 223–253.
- Wetterer, Angelika (2002): *Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at Work“ in theoretischer und historischer Perspektive*. Konstanz, Universitätsverlag Konstanz.
- Williams, Christine (1989): *Gender Differences at Work: Women and Men in Non-traditional Occupations*. Berkeley, University of California Press.
- Wilz, Sylvia (2002): *Organisation und Geschlecht. Strukturelle Bindungen und kontingente Kopplungen*. Opladen, Leske & Budrich.
- Witz, Anne (1999): Embodiment, Organisation and Gender. In: Monika Goldmann (Hg.), *Rationalisation Organisation Gender*. Dortmund, Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs): 56–63.