

Geschlecht, Arbeit, Organisation – Aktuelle Entwicklungen in der Arbeitswelt

Julia Gruhlich, Edelgard Kutzner

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

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

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

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

1 Becker-Schmidt, Regina (2004). Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbssphäre. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (S. 62–71). Wiesbaden: Springer VS.

2 Müller, Ursula; Riegraf, Birgit & Wilz, Sylvia M. (Hrsg.). (2013). *Geschlecht und Organisation*. Wiesbaden: Springer VS; Aulenbacher, Brigitte & Wetterer, Angelika (Hrsg.). (2012). *Arbeit, Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung* (2. Aufl.). Münster: Westfälisches Dampfboot.

3 Kutzner, Edelgard (2017). *Arbeit und Geschlecht. Die Geschlechterperspektive in der Auseinandersetzung mit Arbeit – aktuelle Fragen und Herausforderungen*. Working Paper Nr. 30. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. Zugriff am 13. März 2020 unter www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_030_2017.pdf.

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

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

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

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

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

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

Offener Teil

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

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

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

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

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

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

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