GENDER OPEN REPOSITORIUM

Erosion und Persistenz : Gegen die Ausblendung des gesellschaftlichen Transformationsprozesses in der Frauen- und Geschlechterforschung

Nickel, Hildegard Maria

1999

https://doi.org/10.25595/320

Veröffentlichungsversion / published version
Sammelbandbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Nickel, Hildegard Maria: *Erosion und Persistenz : Gegen die Ausblendung des gesellschaftlichen Transformationsprozesses in der Frauen- und Geschlechterforschung*, in: Nickel, Hildegard Maria; Völker, Susanne; Hüning, Hasko (Hrsg.): Transformation - Unternehmensreorganisation - Geschlechterforschung (Opladen: Leske + Budrich, 1999), 9-33. DOI: https://doi.org/10.25595/320.

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY 4.0 Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de

Terms of use:

This document is made available under a CC BY 4.0 License (Attribution). For more information see:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Reihe Geschlecht und Gesellschaft

Herausgegeben von

Ilse Lenz
Michiko Mae
Sigrid Metz-Göckel
Ursula Müller
Marlene Stein-Hilbers

Band 22

Hildegard Maria Nickel
Susanne Völker
Hasko Hüning (Hrsg.)

Transformation – Unternehmensreorganisation – Geschlechterforschung

Leske + Budrich, Opladen 1999

Gedruckt auf säurefreiem und alterungsbeständigem Papier.

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Transformation – Unternehmensreorganisation – Geschlechterforschung / Hrsg.:
Hildegard Maria Nickel ... (Hrsg.) - Opladen : Leske + Budrich, 1999
(Geschlecht und Gesellschaft ; Bd. 22)
ISBN 3-8100-2399-X

© 1999 Leske + Budrich, Opladen

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Druck: Druck Partner Rübelmann, Hemsbach
Printed in Germany

Inhalt

Vorwort 7

Paradigmen der Frauen- und Geschlechterforschung
Hildegard Maria Nickel
Erosion und Persistenz
Gegen die Ausblendung des gesellschaftlichen Transformationsprozesses in der Frauen- und Geschlechterforschung 9

Gudrun-Axeli Knapp
Geschlechterdifferenz und Dekonstruktion
Anmerkungen zur Verwendung des Dekonstruktionsbegriffs in der sozialwissenschaftlichen Frauenforschung 35

Ursula Müller
Geschlecht und Organisation
Traditionsreiche Debatten - aktuelle Tendenzen 53

Berufe und Beschäftigungsstrukturen im Transformationsprozeß
Sabine Gensior
Zwischen Beschäftigungskatastophe und zu vielen Erwerbswünschen: Do qualification and competence matter? - Ein Beitrag zur Beschäftigungssoziologie im ost-westdeutschen Vergleich 77

Ursula Rabe-Kleberg
Wie aus Berufen für Frauen Frauenberufe werden
Ein Beitrag zur Transformation des Geschlechterverhältnisses 93

Sigrid Quack
Unternehmensreorganisation, Karrierewege und Geschlecht
Banken im internationalen Kontext 109

Frauen im betrieblichen Transformationsprozeß - Die Perspektive der Betriebsfallstudien
Iris Peinl
Das Ende der Eindeutigkeiten
Zu Gelegenheitsstrukturen weiblicher Erwerbsarbeit in der Landesbank Berlin und der Deutschen Bahn AG 131

Alexandra Manske/Hanna Meißner
„Und wer wollte, wer möchte, wer will, hat seine Chance auch gehabt."
Ehemalige Ostberliner Zweigstellenleiterinnen im betrieblichen
Umstrukturierungsprozeß der Landesbank Berlin 155

Hasko Hüning/Ulrike Stodt
Regulierte Desintegration
Aspekte des internen Arbeitsmarktes in der Deutschen Bahn AG 175

Susanne Völker
Erwerbsorientierungen und betriebliche Transformation
Selbstverortungen und Handlungsstrategien ostdeutscher Frauen
bei der Deutschen Bahn AG 205

Die AutorInnen und HerausgeberInnen 227

Hildegard Maria Nickel

Erosion und Persistenz
Gegen die Ausblendung des gesellschaftlichen Transformationsprozesses in der Frauen- und Geschlechterforschung

1. Theoretische Schieflagen

Im Zuge des (ostdeutschen) Transformationsprozesses zeigen sich „alte und neuen Grenzen im Geschlechterverhältnis",[1] zeigen sich Verflüssigungen und Erstarrungen, Erosion und Persistenz, allerdings werden sie von der genuszentrierten Forschung kaum debattiert. Lautet insgesamt die Bilanz der sozialwissenschaftlichen Transformationsforschung: Theoretische Innovationen sind ausgeblieben, und die Forschung hat sich entlang der traditionellen Trennungslinie von System- und Akteurstheorien bewegt (Bulmahn 1997), so gilt auch für die Gender-Forschung, daß die erkenntnistheoretische und wissenschaftsstrategische Herausforderung der tiefgreifenden Wandlungsprozesse, die sich quasi vor unseren Augen abspielen, noch nicht wirklich Eingang in die Forschung gefunden hat. Dabei werfen die Transformationsprozesse (nicht nur in [Ost-] Deutschland) zahlreiche, bisher nicht zu beantwortende Fragen auf (Young 1998):

Was passiert - bezogen auf das Geschlechterverhältnis -, wenn gesellschaftliche Strukturen sich fundamental wandeln? Gibt es Ansätze in der Frauen- und Geschlechterforschung, die in der Lage sind, die vielfältigen und widersprüchlichen Dynamisierungen im Geschlechterverhältnis, die sich in der Realität längst abzeichnen, aufzunehmen und abzubilden? Oder schreibt Frauen- und Geschlechterforschung möglicherweise eher das fest, was kritisiert werden sollte: das soziale Konstrukt der Zweigeschlechtlichkeit? Die „Geschlechtsblindheit von Transformationsforschung und -theorie" (Sauer 1996: 133), die Ausblendung des Geschlechterverhältnisses in der Transformationsforschung schließt die gleichzeitige Stilisierung von Ost-Frauen als generalisierte „Opfer" westlicher Modernisierung und als verallgemeinerte „Verursacherinnen der Arbeitsmarktkrise" in den neuen Bundesländern (und

---

1 In Thesenform war diese Argumentation auch Gegenstand meines Referates auf dem 29. Konkreß der DGS, Plenum X, am 17.9.98, zum Thema: Ambivalenzen des Wandels: Ostdeutsche Frauen im Transformationsprozeß.

darüber hinaus) nicht aus. Diese „Schieflagen" der Transformationsforschung lassen sich mit Birgit Sauer folgendermaßen beschreiben:

- Während sich Wissenschaft*ler* um Theorien der Transformation bemühen und ihre Erklärungsansätze zumeist insofern verkürzen, als diese modernisierungstheoretischer Herkunft (kultursoziologisch und/oder institutionentheoretisch verfeinert) sind, verhalten sich Wissenschaftler*innen* bezogen auf den Transformationsprozeß geradezu theorieabstinent. Im malestream der theoretisierenden Transformationsforschung sind Frauen als Untersuchungsgegenstand wie als Forschende weitgehend abwesend, und Geschlecht als Untersuchungskategorie existiert kaum. „Als Akteurinnen des Übergangs macht Transformationsforschung Frauen unsichtbar ... Ein kategoriales Instrumentarium, das die geschlechtliche Strukturiertheit gesellschaftlicher und politischer Prozesse und die mit dem Geschlecht verbundenen stratifikatorischen Effekte in den Blick nimmt, sucht man vergeblich" (Sauer 1996: 134).
- In der Frauen- und Geschlechterforschung hingegen ist die gesellschaftliche Transformation (im vereinten Deutschland) kein theoretischer Gegenstand und die empirische Forschung in diesem Zusammenhang ist vergleichsweise spärlich bzw. kleinteilig beschreibend, wo auch „große" Fragen zu beantworten wären. Ist unter den Bedingungen radikalen gesellschaftlichen Strukturwandel, der zugleich auch mit der Konfrontation unterschiedlicher Geschlechterregime[2] verbunden ist, die These von einem sich zwar modernisierenden, aber in seiner Asymmetrie gleichbleibendem System der Zweigeschlechtlichkeit beispielsweise einfach aufrechtzuerhalten?
- In einer Reihe von empirischen Untersuchungen – und das gilt nicht nur für die Frauen- und Geschlechterforschung - tauchen Frauen als bevorzugte Problemgruppe auf. Sie sind entweder passive *Verliererinnen* der deutschen Einheit, und zwar im Sinne eines vermeintlich oder tatsächlich verlorenen „Gleichstellungsvorsprungs", vor allem hinsichtlich ihrer Erwerbsintegration; sie sind *Opfer* der Ökonomisierung aller Sozialbeziehungen, mit dem Effekt, daß junge ostdeutsche Frauen kaum noch Lust zeigten, Kinder zu gebären oder sie sind aktive eigensinnige *Quertreiberinnen*, die zu wenig anpassungsbereit sind und trotz veränderter gesellschaftlicher Bedingungen an ihrer „Erwerbsneigung" festhalten.

---

2 Genderregime sind institutionalisierte Geschlechterpraktiken, Organisationsformen der Geschlechterverhältnisse, die als ein Geflecht von Normen, Regelungen und Prinzipien in den Strukturen gesellschaftlicher Praktiken verankert sind. Sie repräsentieren einerseits eine symbolische Genderordnung und andererseits verkörpern sie eine Arena der Macht, in der die Ressourcen ungleich verteilt sind. Genderregime sind mehr oder weniger hierarchisch und die Machtbalance zwischen den Geschlechtern muß immer wieder neu erkämpft werden. Dazu auch Young 1998:177

In der bundesrepublikanischen sozialwissenschaftlichen Frauen- und Geschlechterforschung geht es momentan vor allem um die hier zentrale Thematik von Profession und Geschlecht.[3] Dies hat zunächst Gründe, die in der gesellschaftlichen Entwicklung selbst liegen: Infolge der westdeutschen Bildungsexpansion in den 60er und 70er Jahren ist das Qualifizierungsdefizit von Frauen aufgehoben worden, gleichwohl kommt es immer noch zum Ausschluß von Frauen im beruflichen Bereich[4]. Die Diskussion fokussiert daher Prozesse der Vergeschlechtlichung und Statusdistribution in Berufsfeldern, deren Zugangskriterium eine akademische Ausbildung ist. Zu den klassischen Professionen gehören Jura, Theologie, Medizin, die *scientific community* der Universitäten generell (Costas 1995: 123). Mit anderen Worten, es geht ganz wesentlich um die „gehobenen", gut dotierten Berufe und um einen Raum, in dem die Forschenden selbst zu Hause sind. Diese Bildungs- und Berufselite habe - so die Argumentation - große gesamtgesellschaftliche Ausstrahlung und Orientierungsfunktion und biete sich daher als Forschungsgegenstand in besonderer Weise an. Hinzu komme der relative Definitionsspielraum der Professionen, Zugehörigkeiten und Ausschlüsse zu produzieren. Das genau erhelle Benachteiligungsmechanismen, denen Frauen im Berufsbereich generell ausgesetzt seien (Ostner 1995a: 192). Professionen sind nach Ostner „Clubs und als solche exklusiv und heterogen. Zugelassen wird, wer in Form und Inhalt, in Herkunft, Befähigung, Auftreten, in Interessen und Werten, nach genauer Prüfung dem Geist der Korporation entspricht. Professionen fungieren als *gate keeper*, als mächtige Türsteher, die Einlaß zu Karrieren gewähren oder verweigern" (ebenda). Darüber hinaus sind sie in Organisationen eingebunden, die eine eigene Exklusions- und Inklusionsdynamik haben. Ostner verweist aber auch auf einen entscheidenden Mangel, der mit der „Professions-Beschränkung" der feministischen Forschung einhergeht: Professionen sind nur eine Institution unter vielen anderen. Sie „sind nur die sichtbare Spitze des Eisbergs, der Frauen den Weg zur beruflichen Gleichstellung verstellt" (Ostner 1995a: 189).

Die Professions-Debatte in der Bundesrepublik ist eng mit der Diskussion zur sozio-kulturellen Konstruktion von Geschlecht bzw. mit Dekonstruktions-Ansätzen verbunden. Damit ist ein „Paradigmenwechsel" (kritisch dazu Knapp in diesem Band) in der sozialwissenschaftlichen Geschlechterforschung eingeläutet worden, mit dem Erkenntnisse, Fortschritte und Einsichten verknüpft sind, die zugleich auch signalisieren, welche Denkdimensionen der ostdeutschen Frauenforschung fehlten und bis heute nicht gänzlich aufgeholt

3 Die Relevanz der Thematik wird unterstrichen durch die Entwicklung des Schwerpunktprogrammes „Professionalisierung, Organisation, Geschlecht. Zur Reproduktion und Veränderung von Geschlechterverhältnissen in Prozessen sozialen Handelns" bei der Deutschen Forschungsgemeinschaft.

4 Parallele Prozesse gab es auch in der DDR, allerdings waren die Folgen hinsichtlich der Erwerbsintegration von Frauen deutlich andere (Nickel 1993 und 1998).

sind (Nickel 1996). Mittels dekonstruktivistischer Analyseschritte konnte von Wetterer und anderen gezeigt werden – und das ist von hoher theoretischer Relevanz und Plausibilität -, daß

1. sich die horizontale geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, das Geschlechterverhältnis in Berufen und die geschlechtliche Segregation von Professionen und Qualifikationen immer auch als „subkutane" Form einer geschlechtshierarchischen Statusdistribution zu Ungunsten von Frauen zu entpuppen scheinen (Wetterer 1995: 12);
2. zwar einer Integration von Frauen in hochqualifizierte Berufe und Professionen (Qualifikationen) heute in der Bundesrepublik formal keine Hindernisse mehr im Wege stehen, daß damit die Dynamik aber, die der sozialen Konstruktion von Geschlecht im Berufsbereich innewohnt, offenbar keineswegs zum Stillstand gekommen ist. Vielmehr ist davon auszugehen, daß die Konstruktionsweise des Geschlechterverhältnisses gewissen „Modernisierungsschüben" unterliegt, ohne daß sich an der Grundstruktur der Reproduktion einer (stets) hierarchisch gefaßten Geschlechterdifferenz wesentliches ändert. Die Formen und Verfahren der Vergeschlechtlichung sind im Zuge der „Modernisierung" subtiler und indirekter geworden. Das läßt den Eindruck entstehen, „alles ginge irgendwie wie von selbst". Diese „Plausibilisierungseffekte" qua Geschlecht haben Rückwirkungen auf die Forschung selbst und es ist für die wissenschaftliche Rekonstruktion nicht eben einfach, sie „dingfest" zu machen (Wetterer 1995: 12);
3. es seit der Zeit der Bildungsexpansion in der Bundesrepublik, von der insbesondere Frauen profitierten, zu einer beispiellosen Verallgemeinerung akademischer Qualifikationsnachweise kam, allerdings mit dem - allgemeinen - Nebeneffekt, daß deren Funktion als zentrales Kriterium der Statusdistribution sukzessive entwertet wurde (Wetterer 1995: 18). So funktioniere Geschlecht (nicht Qualifikation) weiterhin als zentraler „Weichensteller" für den Zugang zu Positionen, weil Geschlecht die vermeintliche „Natürlichkeit" von sozialer Ungleichkeit plausibilisiere.

Der Ansatz geht davon aus, daß Professionalisierungsprozesse an den vorgefundenen zweigeschlechtlichen Klassifikationen ansetzen, d.h. die Zuschreibung und Legitimation von unterschiedlichen Chancen und Qualifikationen in der sozialen Konstruktion von Zweigeschlechtlichkeit begründet sei (Peinl/Schaper-Rinkel/Völker 1996). Die Analyse nimmt also ihren Anfang bei der symbolischen Ordnung der Geschlechter und den Mechanismen ihrer kulturellen Reproduktion. Damit aber sind eine Reihe von Problemen verbunden (siehe auch Knapp in diesem Band), von denen hier nur diejenigen nochmals hervorgehoben werden sollen (Nickel 1996), die für den Zusammenhang von gesellschaftlicher Transformation und Geschlechterverhältnissen relevant sind:

1. Das soziale Konstrukt der Zweigeschlechtlichkeit droht gleichsam hinterrücks zu einem hermetischen theoretischen Tunnel der Frauen- und Geschlechterforschung selbst zu werden. Geschlechterdifferenz und die ihr innewohnende Hierarchie avancieren über das Postulat von der Gleichursprünglichkeit von Hierarchie und Differenz zu einem gesellschaftlichen „Naturgesetz". Wenn davon ausgegangen wird, daß „es keinen Ort außerhalb des zweigeschlechtlichen Koordinatensystems" (Wetterer 1995: 240) gibt, von dem aus „mit einiger Aussicht auf Erfolg neue Spielregeln" (ebenda) für das Geschlechterverhältnis eingeführt werden könnten und lediglich im Rahmen dieses „Koordinatensystems" nach „Schlupflöchern" und Möglichkeiten des „dekonstruktivistischen Guerillakrieges" (ebenda) gesucht wird, schreibt der Ansatz selbst auch das fest, was er kritisieren wollte: das soziale Konstrukt der Zweigeschlechtlichkeit.
2. Der Blick der Frauen- und Geschlechterforschung wird auf die Analyse, Dekonstruktion und Kritik sozio-kultureller Prozesse im „abstrakten" Mikrobereich des „doing gender" verengt (Gottschall 1998), statt feministische Forschung stärker dort zu verorten, wo die Musik gegenwärtig spielt, nämlich in der Debatte um Gesellschaftskritik und Politikgestaltung. Es scheint auch heute noch zu gelten, was Ilona Ostner bereits 1987 kritisierte, nämlich daß es in der BRD so gut wie keine feministischen Arbeiten zum harten Bereich von Ökonomie und Arbeit gibt (Ostner 1987: 7).[5]
3. Schließlich führt die Ausblendung gesellschaftlicher Prozesse und Strukturen, das Fehlen einer gesellschaftstheoretischen Perspektive zwangsläufig zur Ausblendung des Transformationsprozesses. Damit aber bleibt gänzlich unbeachtet, daß es bezogen auf das Geschlechterverhältnis momentanen zu einer zwar ungleichgewichtigen, dennoch gravierenden Konfrontation zweier unterschiedlicher Geschlechterregime (Sauer 1996) bzw. Geschlechterordnungen (Nickel 1998) im deutschen Vereinigungsprozeß kommt, die in ihren Effekten erst noch zu erforschen wäre.

2. Zwei Geschlechterordnungen in Deutschland?

René König ist der Soziologe, der die Erosion der Geschlechterordnung im Nachkriegsdeutschland wohl am sensibelsten beobachtet und kommentiert hat

5 Allerdings ist auch festzuhalten, daß es mittlerweile wieder eine zunehmende feministische Debatte zu Perspektiven der Arbeitsgesellschaft gibt, beispielsweise Stolz-Willig/Veil (Hrsg.). Es rettet und kein höh'res Wesen ..., Hamburg VSA 1999

(Milz 1994). Der Krieg hatte, wie König zeigt, die innereheliche Machtungleichheit zugunsten der Frauen verschoben: „demoralisierte Männer" kehrten in Familien zurück, die von „selbstbewußten Frauen" über Wasser gehalten wurden (König 1946). Geschlechterpolitiken[6] in Ost- und Westdeutschland griffen – und zwar im Sinne von ideologischer Abgrenzung einerseits und referenziellem Bezug andererseits –„ordnend" in die Konstituierung der Geschlechterverhältnisse (Young 1999) ein und führten im Laufe von mehr als 40 Jahren schließlich zu deutlich unterscheidbaren Modifikationen einer „nationalen Geschlechterordnung" (Ostner 1995b) in Deutschland, die bis heute erkennbar sind, und zwar als vergleichsweise „flacher hierarchisierte Komplementarität" der Geschlechterverhältnisse in Ostdeutschland einerseits und die stärkere „symbolische Demokratisierung" der Geschlechterverhältnisse in Westdeutschland andererseits (Nickel 1998).

Bezogen auf den mit der deutschen Vereinigung zusammenhängenden Transformationsprozeß wird nun allerdings – wie bereits erwähnt – die Perspektive nahezu stereotyp auf das im Muster der hierarchisierten Zweigeschlechtlichkeit verankerte Bild von „den" Ostfrauen als den „*Modernisierungsopfern*" und „*Vereinigungsverliererinnen*" (beispielsweise Beer/Chalupski (1993) bzw. in Anklängen auch Gensior und Rabe-Kleberg in diesem Band) verengt, und in der Tat belegt eine Reihe von Fakten - von der zunehmenden weiblichen Langzeitarbeitslosigkeit in Ostdeutschland bis zur Zunahme der Armut von Alleinerziehenden - die Schlechterstellung von Frauen. Das ist also gar nicht zu bezweifeln. Allerdings ist sowohl die Eindimensionalität wie auch die Generalisierung des Theorems kritisch zu prüfen. Diese Art der pauschalisierenden Interpretation verstellt den Blick für mehrdeutige, widersprüchliche, filigrane Entwicklungen im Geschlechterverhältnis, „Verflüssigungen" (Knapp), die noch nicht in einer neuen Form festgeronnen sind. Empirische Daten zeigen auch folgendes (Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung 1998: 309 ff):

- Bis heute ist die Frauen- und Müttererwerbsquote in Ostdeutschland höher als in Westdeutschland: 66 von 100 ostdeutschen Frauen übten 1995 eine sozialversicherungspflichtige Vollzeitbeschäftigung aus, in Westdeutschland waren es nur 45 von 100 Frauen. Mit anderen Worten, für die eigenständige Sicherung der Frauen ist die Lage in Westdeutschland unbefriedigender als in Ostdeutschland (Holst/Schupp 1996).
- Der Transformationsprozeß in Ostdeutschland hat - bei insgesamt vergleichsweise niedrigen Haushaltseinkommen - viele Frauen zu „Hauptnährerinnen" (dazu auch Peinl und Völker in diesem Band) ihrer Familien gemacht und in Ostdeutschland beträgt der Anteil des Einkommens der Frauen im Durchschnitt knapp die Hälfte des Haushaltseinkommens

6 Mit Geschlechterpolitik(en) werden sowohl Rechte und Gesetze gefaßt wie auch Leitbilder, die sich über ein breites Spektrum von Medien vermitteln.

(in Westdeutschland ein Drittel). Das hat strukturelle Konsequenzen für die Geschlechterbeziehungen und begünstigt ein Geschlechterarrangement, das auf „flach hierarchisierte" Komplementarität setzt.

- In Ostdeutschland werden soziale Chancen und Risiken nicht über die Binnenstruktur von Partnerschaftshaushalten harmonisiert, sondern verschärft, und zwar auf spezifische Weise: Vermittelt über die Erwerbschancen unterschiedlich qualifizierter Frauen polarisieren sich die Lebensbedingungen von Familien enorm; die zunehmende soziale Differenzierung in Ostdeutschland erklärt sich weniger aus den Einkommen von „männlichen Ernährern", sondern aus der realen, entlang von Bildungs- und Qualifikationsabschlüssen sich massiv differenzierenden Erwerbsintegration von Frauen (Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung 1998: 331).
- In Ostdeutschland führten die Schwierigkeiten des Transformationsprozesses bisher nicht zu der allgemein erwarteten Hinwendung zum westdeutschen Geschlechtermodell, sondern die „Daten deuten darauf hin, daß die Menschen in den neuen Bundesländern in der Vergangenheit gute Erfahrungen mit der Doppelrolle der Frau gemacht haben", so daß die Bilanz im Jahre 1995 zur Einstellung zur Berufstätigkeit der Frauen lautete: „Steigende Zustimmung im Osten, Stagnation (bzw. Rückgang) im Westen" (ISI). Und laut Datenreport 1997 meinen immerhin 46% der Westdeutschen, aber nur 33% der Ostdeutschen, eine Frau solle auf eine Berufstätigkeit verzichten, wenn es nur eine begrenzte Anzahl von Arbeitsplätzen gibt. Die Hälfte der Westdeutschen - gegenüber nur einem Viertel der Ostdeutschen - hält es auch für alle Beteiligten für besser, „wenn der Mann voll im Berufsleben steht und die Frau zu Hause bleibt und sich um den Haushalt und die Kinder kümmert" (Statistisches Bundesamt 97: 452).

Aus diesen empirischen Befunden ergeben sich zahlreiche Fragen, für die es im Augenblick kaum schlüssige Antworten gibt; hier seien einige skizziert: Ist das momentan zu konstatierende Beharrungsvermögen eines ostdeutschen Geschlechterarrangements und die „Widerständigkeit" (Nickel 1995) von Ostfrauen gegen die Abdrängung vom Arbeitsmarkt lediglich ein „temporärer Sonderweg", der sich im Generationenwechsel verwächst und schnell erledigt? Oder ist das „Modell Ost" - wenn auch mit Modifikationen - die Zukunft im Westen? Ist in den neuen Bundesländern das Geschlechterarrangement möglicherweise durch eine drastische „Feminisierung" des männlichen Normalarbeitsverhältnisses charakterisiert (geringe Einkommen, prekäre Beschäftigung, Scheinselbständigkeit etc.), d.h. eine im Vergleich zum Westen beschleunigte Angleichung nach „unten", an Frauenbeschäftigung, und ist das Geschlechterverhältnis lediglich in diesem Sinne egalisiert? Und werden auf diese Weise und nicht über „Willensverhältnisse" familieninterne Beziehungen demokratisiert? Ist vielleicht auch gerade darin - also in der

Angleichung nach unten - eine gesamtdeutsche Zukunft vorweggenommen? Oder bleibt im Geschlechterverhältnis vielleicht doch alles beim alten, weil der „Fahrstuhleffekt", um das Bild von Beck für die 70er und 80er Jahre anders aufzunehmen, in den 90er Jahren eine allgemeine, alle sozialen Gruppen betreffende Abwärtsfahrt ist? Liegt möglicherweise gerade in der noch unbewältigten ökonomisch-sozialen Transformationskrise, die ja längst auch das „männliche Normalarbeitsverhältnis" in den alten Ländern erfaßt hat, eine Chance zur Demokratisierung des Geschlechterverhältnisses? Und ist der „Modernisierungsvorsprung" im Geschlechterverhältnis – der die These von den generalisierten Verliererinnen der deutschen Vereinigung ebenfalls in Frage stellen würde – vielleicht doch in Ostdeutschland verortet?

Die empirischen Befunde nicht nur in Ostdeutschland zeigen jedenfalls, daß die alten Dualitäten im Geschlechterverhältnis tendenziell ihre Gültigkeit verlieren, und zwar durch „Überlappungen und Grenzüberschreitungen, die nicht mehr nur individuell sind" (Bilden 1991: 299) und die nicht mehr nur in der Angleichung weiblicher Biographien an männliche, sondern umgekehrt, auch in einer strukturbedingten „Feminisierung" männlicher (Erwerbs-) Biographien zu finden sind. Diese Tendenzen sind in ihrer Widersprüchlichkeit erst noch zu analysieren, denn neben dem tiefsitzenden Symbolsystem der Zweigeschlechtlichkeit hat anscheinend längst auch das zivilgesellschaftliche „Deutungsmuster der Gleichheit" in den Geschlechterbeziehungen gegriffen. Beide Muster - Differenz und Gleichheit - scheinen gegenwärtig in allen gesellschaftlichen Bereichen zu kollidieren und sich - in einem sehr ambivalenten Verweis aufeinander - neu zu formieren.

Allerdings ist dieser Prozeß durch eine strukturelle oder institutionelle *„Pfadabhängigkeit"* kanalisiert. Für Herbert Marcuse sind Institutionen die „geronnene Gewalt" der Geschichte, da sie Leitbilder, Normen und Wertsysteme einer Gesellschaft strukturell verfestigen. Demzufolge ist mit Helga Krüger auch davon auszugehen, daß seit der historischen Trennung von Produktion und generativer Reproduktion, von Erwerbsarbeit und Familie und ihrer Unterlegung mit geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung sich diese als Segregationsprinzip in alle gesellschaftlichen Institutionen und Organisationen eingelagert hat (Krüger 1995: 202). In empirischen Untersuchungen zeigt sich beispielsweise auch, daß dieses eingelagerte Prinzip eine eigene, sich gegen das subjektive Wollen von Akteuren durchsetzende Dynamik in der Wiederherstellung von Arbeitsteilung und Geschlechterhierarchie hat (Hüning/Nickel [Hrsg.] 1998).

Bezogen auf den „doppelten" Transformationsprozeß in der Bundesrepublik ist das mit dem Effekt verbunden, daß strukturelle Asymmetrien des bundesdeutschen Arbeitsmarktes zu Ungunsten von Frauen eine „selbstregulative" Tendenz haben: Trotz individueller Widerstände, entgegengesetzter subjektiver Interessen und partnerschaftlicher Orientierungen von Frauen und Männern stellen sie sich tendenziell auch in den neuen Bundesländern her.

Diesem strukturellen Zwang der Verhältnisse ist nur mit politisch-institutioneller Gegensteuerung wirksam zu begegnen, ein „Guerillakrieg" auf der Ebene des *doing gender* kann hier wenig bewirken.

3. Der doppelte Transformationsprozeß

Es hat sich in der Projektforschung[7], auf die sich auch Hüning/Stodt; Manske/Meißner; Peinl und Völker in diesem Band beziehen, methodisch bewährt, die gesellschaftliche Transformation in der Bundesrepublik seit 1989/90 als einen doppelten, ineinander verschlungenen Prozeß zu begreifen. Gerade die wechselseitige Verflechtung und aufeinander bezogene Dynamik des ostdeutschen und westdeutschen Transformationsprozesses scheinen das Geschlechterverhältnis auf besondere Weise zu tangieren. Mit anderen Worten, es sind jene Prozesse zu fokussieren, die den lange vor der Vereinigung beider deutscher Staaten einsetzenden gesellschaftlichen Umbau und Strukturwandel der alten Bundesrepublik betreffen und die sich seit Mitte der 70er Jahre auf eine alle gesellschaftlichen Bereiche ergreifende strukturelle Krise hinbewegt haben; zweitens jene wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Prozesse, die mit der Inkorporation der DDR in die alte Bundesrepublik nach 1990 in zugespitzter Form in Ostdeutschland in Gang gekommen sind. Die ostdeutsche gesellschaftliche Um- und Neustrukturierung war von Anbeginn in den Strukturwandel der alten Bundesrepublik eingelagert und ist wesentlich auch durch den Charakter des westdeutschen Modells geprägt, d.h. auch durch dessen ungelöste krisenhafte Problemkonstellation (dazu auch Hüning, 1998).

Der Umbau und die Neustrukturierung von Wirtschaft und Beschäftigung haben in den neuen Bundesländern (noch) nicht zu einer spiegelbildlichen Angleichung an westdeutsche Strukturen in den (geschlechtlichen) Beschäftigungsverhältnissen geführt. Zwar haben die institutionellen Strukturen eine weitgehende Annäherung erfahren, dennoch sind die in sie eingelagerten ökonomisch-sozialen Beziehungen nicht deckungsgleich.

Die Transformation ist bisher also nicht an ihr Ende gekommen (Lutz 1996), sie ist vielmehr in der zweiten Hälfte der 90er Jahre in eine neue, län-

7 Das von 1996-1998 von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderte Projekt „Frauen im betrieblichen Transformationsprozeß der neuen Bundesländer. Zu weiblichen Handlungsoptionen in der Finanzdienstleistungs- und Verkehrsbranche" ist aus einem Forschungszusammenhang hervorgegangen, der seit Frühjahr 1991 als Ost-West-Kooperation zwischen dem Institut für Sozialwissenschaften an der Humboldt-Universität und dem damaligen Zentralinstitut für sozialwissenschaftliche Forschung, heute Otto-Suhr-Institut Politische Wissenschaft, Forschungsstelle Transformation und Interdependenz (TRAIN) an der Freien Universität existiert.

ger dauernde, komplexe Phase eingetreten. An deren Ausgangspunkt stehen zum einen eine dramatisch geschrumpfte industrielle Basis mit der Gefahr einer „tertiären Krise" (Zinn) und zum anderen die Widersprüche der ökonomischen, politischen und sozial-kulturellen „Folgezustände" (Hradil) der ersten Phase. Dieser Entwicklungsverlauf läßt sich auch zu der These verdichten, daß die erste Phase der Transformation mit einer Situation des „Bruchs" vergleichbar ist, die auf der Strukturebene durch rigiden Institutionentransfer und auf der individuellen Handlungsebene durch Rückgriff auf bewährte Ressourcen und durch die Integration neuer Anforderungen „widerständig" bewältigt wurde. Die zweite Phase ist hingegen durch „auf Dauer gestellte Diskontinuität" der ökonomisch-betrieblichen und lebensweltlichen Zusammenhänge gekennzeichnet, die auf der sektoralen und betrieblichen Strukturebene in der Form der Ausrichtung auf neue Produktionskonzepte umgesetzt wird und die auf der individuellen Handlungsebene „Suche" und „Feinabstimmung" bezüglich der betrieblichen und außerbetrieblichen Orientierungen abfordert (Nickel/Völker/Hüning [Hrsg.] 1998).

Diesem knapp skizzierten komplexen Prozeß der doppelten Transformation ist die Macht und Eigendynamik von kulturellen (habituellen und symbolischen) Prägungen - bezogen auf das Geschlechterverhältnis - inhärent: Während für die Altbundesrepublik das auf der Ebene der Lebenswelten und konkreten Arrangements in Erosion befindliche Modell des männlichen Familienernährers und der weiblichen Familienerhalterin institutionell dominant ist (Krüger 1995), läßt sich für Ostdeutschland ein in Erosion befindliches Vereinbarkeitsmodell konstatieren, das von der Normalität weiblicher Erwerbsarbeit getragen ist, dabei aber Frauen eindeutig die Familienarbeit zuweist und – damit zusammenhängend - geschlechtsspezifische Segregationslinien im Erwerbsbereich reproduziert (Nickel 1993). Es fordert Ost-Frauen die individuelle Vereinbarung von Familien- und Erwerbsarbeit auch aus ökonomischen Gründen familialer Existenzsicherung geradezu ab (Beer/Chalupski 1993). Bis heute unterscheidet sich das Verhältnis der Geschlechter in seiner konkreten Praxis - und zwar in der privaten wie betrieblichen Lebenswelt - noch erheblich. Hier liegt ein enormer Forschungsbedarf. Vor allem empirische geschlechtsbezogene betriebs- und organisationssoziologische bzw. mikropolitische Analysen stehen noch weitgehend aus, und zwar in Ost und West (Goldmann 1997: 163). Erste Studien, die sich auf den großbetrieblichen Dienstleistungssektor (Banken, Versicherungen, Handel - Hüning/Nickel [Hrsg.] 1996 und 1998; DB AG – Hüning/Stodt; Peinl; Völker in diesem Band, aber auch Erzieherinnenbereich ([Rabe-Kleberg in diesem Band]) beziehen, fragen nicht nur nach den strukturellen Wandlungsprozessen, sondern auch in welcher Weise (ostdeutsche) Frauen Beteiligte und Akteurinnen der Vergeschlechtlichungsprozesse der Transformation sind bzw. ob und wie sie zu ihrer Ent-Geschlechtlichung beitragen. Diese Analysen machen deutlich, daß die (Re-)Strukturierung des

Geschlechterverhältnisses mehrdimensional und „immer weniger in der griffigen Formel hier Männer - da Frauen zu fassen" (Goldmann 1997: 196) ist. Die ineinander reflektierten gesellschaftlichen Transformationsprozesse sind - bezogen auf das Geschlechterverhältnis - bis zu einem gewissen Grad noch offen; *Pfadabhängigkeit* schließt *Gestaltbarkeit* nicht aus. Genau das ist mittels sozialwissenschaftlicher (Transformations-) Forschung offenzulegen und soll unter anderem Gegenstand der hier vorgestellten Beiträge sein.

Aus Studien in industriellen Kernsektoren wissen wir, daß Produktionsflexibilisierungen nach den Kriterien der Leistungsfähigkeit neue Segmentierungen und zwar zu Ungunsten von Frauen hervorbringen. Neue Rationalisierungsmuster im industriellen Sektor verweisen deutlich auf Tendenzen zur Re-Organisation des Geschlechterverhältnisses, zur Stabilisierung geschlechtshierarchischer Arbeitsteilung und weniger auf deren Abbau (Aulenbacher 1993: 247). Demgegenüber können Untersuchungen zu neuen organisatorischen Konzepten und Arbeitsformen in bestimmten Dienstleistungsbranchen (kundenorientiertes Qualitätsmanagement, Teamarbeit in teilautonomen Gruppen, flexible Arbeitszeitmodelle etc.) darauf verweisen, „daß hier Chancen zur Neubestimmung der Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern entstehen, wodurch sich die beruflichen Perspektiven von Frauen und Männern annähern ..." und demnach eine Unterscheidung nach Männer- und Frauenarbeitsbereichen, bisher der entscheidende Segregationsmechanismus bei der Umsetzung integrierter Konzepte, immer schwieriger wird (Goldmann 1997: 162). Damit bekommen Studien, die geschlechtsspezifische Segregationsprozesse im Zusammenhang mit betrieblichen Personaleinsatz- und Rekrutierungsstrategien thematisieren, erhöhte Bedeutung (dazu auch Quack in diesem Band).

4. Pluralisierung von Geschlechterverhältnissen

Behaupten die einen in der feministischen Debatte, die in Gang gekommenen „Modernisierungsprozesse" im Geschlechterverhältnis bewirkten lediglich die Reproduktion des alten, bipolaren (patriarchalen) Hierarchiemodells auf neuer Stufe und in subtilerer Form (Regenhard 1997), so ist für andere das Zeitalter des Endes aller Eindeutigkeit im betrieblichen Geschlechterverhältnis angebrochen (Goldmann). Die Dritten hingegen bestehen auf Weiblichkeit als spezifischer Kultur und auf Gleichheit in der Geschlechterdifferenz (Roloff/Metz-Göckel 1995). Manches an dieser Debatte gleicht eher einem Standortbekenntnis, statt daß es Ergebnis tatsächlicher (empirischer) Forschung ist (kritisch dazu auch Quack in diesem Band). Aber gerade - so die hier vertretene These - der mit der deutschen Vereinigung verbundene Transformationsprozeß wirft in dieser Hinsicht zahlreiche konkrete Forschungsfra-

gen auf und bietet zahllose noch zu beackernde Untersuchungsfelder; und das Geschlechterverhältnis ist ein einzigartiges soziologisches Phänomen im Transformationsprozeß, weil an ihm auf besondere Weise sowohl Verharrung wie Veränderung deutlich gemacht werden können.

Die gesellschaftlichen Transformationsprozesse führen anscheinend - quer zum Geschlecht – zu „Hybridbildungen" in allen Lebensformen, in dem Sinne, „daß Sitten und Gebräuche sich von existierenden Praktiken lösen, um sich mit neuen Sitten zu neuen Praktiken zu verbinden (Pieterse 1998). Transformation ist – so gesehen – auch als Pluralisierung der Organisationsformen des Geschlechterverhältnisses zu beschreiben, die als traditionelle Formen (in Ost und West), aber auch als neue Mischformen, oder aber als zeitweise Kombination von „östlichen" und „westlichen" Modi in sehr vielfältigen konkreten Geschlechterarrangements (siehe auch Völker im Band) nebeneinander bestehen können. Da sich die Individuen als soziale Subjekte in dieser Pluralität bewegen, entwickeln sie Fähigkeiten, sich mehrerer Organisationsformen zu bedienen, sie zu nutzen, sie sich „widerständig" anzueignen und sie als Akteure der Transformation umzuformen, dabei zeigt sich das, was in der feministischen Forschung auch als „Performance" von Geschlechterverhältnissen beschrieben wird: Ihre Modifizierung im Handeln. Allerdings darf im „doppelten Transformationsprozeß" die Asymmetrie dieses Prozesses, d.h. die westliche Gestaltungshegenomie, nicht übersehen werden. So sind zwar auch in den alten Bundesländern die gesellschaftlichen Verhältnisse und Organisationsformen in Bewegung (z. B. Erosion des männlichen Normalarbeitsverhältnisses und der „Ernährerfamilie", zunehmende Erwerbsorientierung westdeutscher Frauen etc.) und treiben zu eigenen „Hybridformen". Dennoch ist – im Unterschied zu Ostdeutschland – nicht das Ende oder der Untergang des Gesellschaftssystems Ausgangspunkt von Transformation, sondern die Transformation vollzieht sich hier in vergleichsweise stabilen kapitalistischen Strukturen und Institutionen.

Die in diesem Band vorgestellten empirischen Untersuchungen zeigen, daß die mit der Transformation verbundene Dynamisierung von sozialer Differenz vielschichtige Effekte auf das Geschlechterverhältnis hat, und es zu einem asynchronen Prozeß der Enthierarchisierung von Geschlechterverhältnissen wie auch zu neuen Hierarchisierungen kommt. Zum Beispiel entdifferenzieren sich soziale Lagen der Geschlechter in den neuen Bundesländern, und insgesamt liegt die Arbeitslosigkeit von Männern beispielsweise nicht weit unter der von Frauen, zugleich sind aber auch 70% der Langzeitarbeitslosen - und damit weit überpropotional - Frauen. Auf der anderen Seite stimmt auch, daß beinahe 70% der Beschäftigten im Finanzdienstleistungssektor der neuen Bundesländer - noch immer eine vergleichsweise sichere und gut bezahlte Beschäftigungsbranche (in den alten Bundesländern ein stärker männlich geprägtes Feld) - Frauen sind. Der gesellschaftliche Umbruch hat nicht nur diese Frauen oft zu „bread winners" ihrer Familien

gemacht und damit die Geschlechterhierarchie in den Alltags- und Partnerbeziehungen verändert; zwangsläufig sind unter diesen Bedingungen häufig Väter und/oder andere nahe Verwandte mit „care giver"-Funktionen betraut, die in den alten Bundesländern nahezu ausschließlich Mutter-Pflichten sind.

Es läßt sich über eine ganze Palette neuer Differenzierungen (Nickel/Schenk 1994) reden, darunten vor allem auch über die zunehmenden sozialen Polarisierungen (und Hierarchien) innerhalb der Geschlechtergruppen, insbesondere unter Frauen (dazu auch Manske/Meißner; Peinl und Völker in diesem Band). Neben den Unterschieden zwischen Ost und West beispielsweise gilt es über das Alter als sozialer Kategorie, die (Geschlechter-) Differenzen neu vermittelt, oder auch über den noch immer zentralen Stellenwert von Geburtsort und -klasse bei der Verteilung von Ressourcen und Zugängen zu Positionen in Hierarchien zu forschen. Das alles ist - daran ist gar nicht zu zweifeln - „gendered"; das Geschlecht ist eine zentrale Struktur-Kategorie, nur die Koordinaten der sich neu ordnenden Strukturen sind nicht mehr so einfach zweidimensional, entlang der „Zweigeschlechtlichkeit" zu benennen. Was das im einzelnen für die Re- und/oder Neustrukturierung des Geschlechterverhältnisses bedeutet, muß erforscht werden, und zwar zunächst empirisch.

Dabei ist Gudrun-Axeli Knapps Plädoyer für eine Erweiterung des „verengten Erfahrungsbegriffs herkömmlicher empirischer Forschung" wie auch für das Experimentieren „mit unorthodoxen Methodenkombinationen" nur zuzustimmen, zumal die Plausibilität variabler und nichtreduktionistischer Verhältnisbestimmungen von Theorie und Empirie sich am Gegenstand zu erweisen hätte (Knapp in diesem Band). Die Projekte, von denen auch in den Beiträgen von Hüning/Stodt, Peinl und Völker in diesem Band die Rede ist, versuchen sich dem sektoralen und betrieblichen Transformationsprozeß auf genau diese Weise zu nähern.

5. Entwicklungslinien in großbetrieblichen Dienstleistungsunternehmen - Zwei Beispiele

Im folgenden soll in Thesenform auf einige zentrale Ergebnisse dieser Projekte eingegangen werden, ohne kurzschlüssig das Geschlechterverhältnis zu fokussieren, zumal nicht vorweggenommen werden soll, was weiter unten entwickelt wird:

Insgesamt zeigte sich, daß der *tertiäre Sektor* einer anderen Transformationslogik folgte, als die industrielle und gewerbliche Wirtschaft (Hüning/ Nickel 1996). Bezogen auf den *Finanzdienstleistungssektor* (vgl. auch Peinl und Manske/Meißner in diesem Band) beispielsweise hatten wir es mit einem

Neuaufbau von Infrastruktur bei zunächst einmal nahezu vollständiger Übernahme der vormaligen Belegschaften zu tun. Obgleich der „Aufbau Ost" sich betrieblich dezidiert am „Modell West" orientierte und die Branche im „Vereinigungsboom" 1990 bis 1992 prosperierte, kann von einem schlichten „Nachbau West" im Sinne einer einfachen Einpassung nicht gesprochen werden. Angesichts hoher und zügiger Neuinvestitionen und relativ stabiler Beschäftigungsentwicklung gilt der Finanzdienstleistungssektor als Ausweis einer zunächst erfolgreichen Umstrukturierung einer Branche. Und das in doppelter Hinsicht: Brancheninterne Entwicklungen westdeutscher Banken und Versicherungen, die sich schon 1989/90 zeigten, waren von Anfang an Bestandteil des Transformationsprozesses in den neuen Bundesländern. Dazu zählt die Neuformierung des Geschäfts und eine dementsprechende Modernisierung interner Strukturen. Darunter ist unter anderem die seit Mitte der 80er Jahre betriebene Allfinanzdienstleistung zu verstehen, die auf eine Verzahnung von Sparten orientiert ist, und durch Kundengruppenorientierung Synergieeffekte sowohl im Privat- wie auch Firmenkundengeschäft zu erzielen trachtet. Zweitens war die Neustrukturierung nicht allein technisch-organisatorischer Art, sondern es zeigte sich, daß die Aufgabe, Märkte im Osten zu erschließen und Risiken abzuschätzen, auch wesentlich an die Kompetenz der (übernommenen) Ost-MitarbeiterInnen gebunden war. Bestehende „KundInnen- und MitarbeiterInnennetzwerke" förderten die Markterschließung gerade auch unter dem Zwang der betriebswirtschaftlichen Rationalität (Hüning/ Nickel [Hrsg.] 1998).

Zu DDR-Zeiten war diese Branche – ihrer damaligen geringen Bedeutung ensprechend – frauendominiert. Waren damals rund 90% der Beschäftigten Frauen und konnten sie auch bis 1995 ihre inzwischen auf knapp 70% abgesenkten Beschäftigtenanteile einigermaßen verteidigen (im Westen beträgt der Anteil ca. 55%), so wurde mit der Marktöffnung dieses Berufsfeld allerdings zunehmend auch für Männer attraktiv. Einerseits sank der Frauenanteil in diesem Bereich aufgrund der Freisetzung von älteren Frauen und der Delegierung westdeutschen männlichen Führungs- und Fachpersonals in die neuen Bundesländer, andernteils ging der Frauenanteil aufgrund „westlicher" Modi der betrieblichen Nachwuchsrekrutierung zurück. Der Anteil der Männer, die sich als Auszubildende im monetären Dienstleistungsektor der neuen Bundesländer bewerben, stagniert zwar bei ca. 25%, gleichwohl werden männliche Lehrstellenanwärter bevorzugt berücksichtigt: Sie machen etwa die Hälfte der Auszubildenden aus.

Angesichts des seit 1994/95 praktizierten Personalabbaus in diesem Feld und des Personaldrucks, der aufgrund von Freisetzungseffekten in anderen Beschäftigungsbereichen auf diesen Sektor wirkt, ist der „Heimvorteil" von Frauen labil. Daß Ost-Frauen „widerständig" auf Strukturveränderungen zu antworten vermögen, ist zwar nicht ausgeschlossen, der Erfolg ist allerdings ungewiß.

Verstärken könnten sich männliche Positionsvorteile zusätzlich dadurch, daß Qualifizierung zunehmend individualisiert wird und immer weniger als ein betriebliches Angebot abrufbar ist. Damit könnte es Frauen künftig noch schwerer gemacht werden, die eigene Entwicklung in einem kalkulierbaren Organisationsrahmen abschätzen und planen zu können (dazu auch Quack bezogen auf Entwicklungen in der EU und Manske/Meißner am Beispiel ehemaliger Zweigstellenleiterinnen in der Berliner Sparkasse/LBB in diesem Band).

Zumindest scheinen weibliche Ost-Beschäftigte mit versorgungsbedürftigen Kindern eine „Atempause" zu benötigen. Diese Frauen zögern eher, wenn es um weitere (Aufstiegs-) Qualifizierung geht und auch hinsichtlich der Bereitschaft, Führungsverantwortung zu übernehmen, sind sie eher zurückhaltend („reflexive Karriereplanung" nennt Völker das in diesem Band bezogen auf die DB AG).

Das zweite im Mittelpunkt der genannten Projektforschung stehende Beispiel für Entwicklungslinien des großbetrieblich strukturierten Dienstleistungssektors ist die *Deutsche Bahn AG*, ein personalstrukturell männlich dominiertes Dienstleistungsunternehmen. Während der weibliche Beschäftigtenanteil in der Deutschen Reichsbahn (DR) zu DDR-Zeiten 32% betrug - die DR also bezüglich ihrer Geschlechterverteilung als „Mischunternehmen" bezeichnet werden kann - machte der Frauenanteil an der Gesamtbelegschaft im männlich dominierten westlichen Unternehmen der Bundesbahn lediglich 7% aus. Für das seit 01.01.1994 fusionierte und privatisierte gesamtdeutsche Unternehmen DB AG zeichnet sich der Frauenanteil von gegenwärtig gut 15% durch signifikante Unterschiede zwischen den neuen und alten Bundesländern sowie zwischen den einzelnen Geschäftsbereichen aus. Die starke personelle Präsenz von weiblichen Beschäftigten in den neuen Bundesländern verdichtet sich insbesondere in den kundenorientierten Service-Dienstleistungen der Bahn mit ihren spezifischen Qualifikations- und Tätigkeitsprofilen und in den Bereichen der Personalwirtschaft (vgl. dazu die Beiträge von Hüning/Stodt; Peinl; Völker).

Auch hier läßt sich zunächst eine vorsichtig positive Bilanz ziehen. Einer großen Zahl von Frauen gelang es, die geforderten Anpassungsleistungen an veränderte Qualifikationsprofile und Tätigkeitszuschnitte - wenn auch unter erheblichen individuellen Kraftanstrengungen - zu erbringen. Und auch hier geht dieser Prozeß mit enormen sozialen Differenzierungen unter den Frauen einher (Hüning/Stodt in diesem Band). Die subjektive Darstellung der Erwerbssituation der befragten Frauen changierte zwischen zwei Polen: einerseits Überforderung und Kräfteverschleiß und andererseits positive Möglichkeiten der (bisher eher gebremsten) Entfaltung der eigenen Kompetenzen (Völker in diesem Band). Einigkeit besteht allerdings unter den Ost-Frauen in der Frage des Festhaltens an einer - die ökonomische Existenz sichernden - (Voll-) Erwerbstätigkeit (dazu auch Gensior in diesem Band). Teilzeitarbeit

als Zubrotverdienst und begrenzt auf niedrig qualifizierte Tätigkeiten wird als eigene Erwerbsperspektive nahezu vollständig abgelehnt. Wir haben dieses Beharren der Ost-Frauen auf (tendenziell gleichberechtigte) Vollerwerbstätigkeit als „Widerständigkeit" (Nickel 1995) bezeichnet[8]. Es widersetzt sich dabei nicht nur den immer deutlicher hörbaren Stimmen nach einer zurechtgestutzten weiblichen Erwerbsarbeit am Rande der - Männern zugedachten - lukrativen und qualifizierten Berufsfelder und Hierarchieebenen, es erteilt darüber hinaus auch dem Modell des „männlichen Familienernährers" eine Absage. Dieses verfehlt nämlich nicht nur die ökonomische Realität geringerer Einkommen und männlicher Erwerbslosigkeit in Ostdeutschland, es befindet sich (zumindest momentan noch) jenseits gelebter Geschlechterarrangements (Nickel/Völker/Hüning 1998).

Im Zuge der Transformation und der „marktorientierten" betrieblichen Reorganisation kommt es zu neuen Anforderungen an die individuelle Lebensführung, zu Veränderungen in der Art und Weise des Arbeitens und in der Verknüpfung von betrieblichem und außerbetrieblichem Leben, die auf verschiedene Interessenlagen und Lebensformen von Frauen treffen und diese polarisieren. Stichworte marktorientierter betrieblicher Reorganisation sind: Verdichtung der Arbeitsabläufe, Mobilitäts- bzw. Flexibilitätsbereitschaft; Kooperation und Konkurrenz; SelbstunternehmerInnentum und „Dienstleisten", soziale Kompetenz und individuelle Ressourcenoptimierung. Darüber hinaus entkoppeln sich die verschiedenen „sozialen Zeiten", in denen (ostdeutsche) Frauen agieren, zunehmend voneinander voneinander (Veth 1998); Erwerbsarbeit und Familie lassen sich unter diesen Bedingungen kaum noch friktionslos miteinander verbinden. Das macht z.T. enorme individuelle Synchronisations- bzw. Koordinationsleistungen notwendig, die nicht zwangsläufig und gleichmäßig vorhanden sind. „Wandelmanagement" haben wir diese Qualifikation genannt; ob Ost-Frauen aufgrund habitualisierter Vereinbarkeitserfahrung tatsächlich generell und auf längere Sicht in stärkerem Maße darauf zurückgreifen können, muß sich erst noch zeigen. Allerdings bestätigen die bisherigen Befunde, daß ostdeutsche Frauen immer noch über ein spezifisches soziales Wissen bei der Bewältigung neuer Zeitanforderungen verfügen, Routinen, die bei der Verarbeitung des Anpassungsdruckes eingesetzt werden.

Differenzierungen innerhalb der Gruppe der Frauen machen sich auf den ersten Blick zunehmend entlang der „Kinderfrage" fest. Die arbeitszeitlichen Anforderungen sind dichter, flexibler und individualisierter geworden, die „Normalarbeitszeit" - insbesondere bei der Deutschen Bahn AG, aber auch in anderen Dienstleistungsunternehmen - ist höchst differenziert. Die (weiblichen) Beschäftigten arrangieren sich - um ihre Arbeitsstelle erhalten oder auch verbessern zu können - zwar mit zeitlichen Einschränkungen in außer-

8 Völker in diesem Band geht darüber hinaus und versucht eine sich nicht nur auf den Erwerbsprozeß beziehende Definition der eigensinnigen Selbstverortung von Frauen.

betrieblichen Lebensbereichen, insbesondere aber, wenn sie versorgungsbedürftige Kinder haben, wird dieses Flexibilitätsarrangement häufig überlastet, mit dem Effekt, daß diese Frauen „freigesetzt" wurden. Die noch beschäftigten - bei der Deutschen Bahn AG zumeist schichtarbeitenden - Frauen bauen ihre außerberuflichen Zeitanforderungen allerdings zumeist mit bemerkenswerter Gelassenheit und Routine um ihre hoch individualisierte Arbeitszeit herum, nicht umgekehrt (Veth 1998). Es spricht manches dafür anzunehmen, daß nicht die Tatsache, daß Frauen Kinder haben, die *ursächliche* Erklärung für die zunehmende Exklusion von Frauen aus der Erwerbsarbeit ist, sondern umgekehrt, die „Kinderfrage" wird zur Legitimation des Schließungsprozesses benutzt wird. Exklusion bzw. Inklusion entscheidet sich vornehmlich über Qualifikation. Entlang der Qualifizierungslinie findet ein Verdrängungsprozeß unter Frauen statt, der längst nicht hinreichend thematisiert wird (Zukunftskommission der F.-Ebert-Stiftung 1998).

6. Das betriebliche doing gender: Eine erste Annäherung

Auf dem Hintergrund dieser strukturellen Wandlungsprozesse stellt sich die Frage nach subjektiven Bedeutungsgehalten von Erwerbsarbeit einerseits (Völker in diesem Band) und der sozio-kulturellen Konstruktion betrieblicher Geschlechterverhältnisse andererseits, also die Frage nach dem betrieblichen *doing gender*[9].

Die Strukturen und Positionen in den Unternehmen sind - so eine aus der feministischen Organisationssoziologie sich speisende Vorannahme - nicht nur sachlich arbeitsteilig und hierarchisch differenziert, sondern entlang von Geschlecht konstruiert (dazu Müller in diesem Band). Auch wenn es gravierende Veränderungen im Geschlechterverhältnis gibt, die tendenziell die alte Dualität, Bipolarität und Asymmetrie unterhöhlen, ist davon auszugehen, daß *gender* bzw. Geschlecht noch immer als ein Strukturierungsprinzip betrieblicher und sozialer Organisationen wirkt. Das bipolare System von Symbolisierungen ist tief in die Sozialbeziehungen und betriebliche Arbeitsteilung eingeschrieben. Es wird im betrieblichen Handeln zumeist unbewußt bzw. alltagskulturell reformuliert. In welchem Maße es im betrieblichen *doing gender* nun zu Modifikationen, Neuinterpretationen und Verwerfungen traditioneller Muster kommt, ist noch weitgehend offen. Dabei ist bezogen auf die

9 Hier werden Thesen aufgenommen und kritisch geprüft, wie sie in der oben genannten Professions-Debatte (Wetterer u.a.) und feministischen Organisations- bzw. Betriebssoziologie (z.B. Heintz u.a.) vertreten werden. Die Untersuchung ist noch nicht abgeschlossen, insofern kann nur angedeutet werden, in welche Richtung die Analyse geht und auf welche (vorläufigen) Befunde wir gestoßen sind (bezogen auf den Finanzdienstleistungssektor vgl. Hüning/Nickel [Hrsg.] 1998: 213 ff).

Deutsche Bahn AG beispielsweise von Interesse, daß das Unternehmen einen männlich dominierten (tradierten) Arbeitsmarkt hat, der infolge der betrieblichen Modernisierung einem Veränderungsdruck ausgesetzt ist, und daß dieser Prozeß zugleich mit einer aus der deutschen Vereinigung resultierenden Konfrontation zweier unterschiedlicher betrieblicher Geschlechterregime verbunden ist. Welche Konsequenzen beispielsweise allein die veränderte zahlenmäßige Präsenz von Ost-Frauen in dem fusionierten Unternehmen auf das doing gender hat, ist keineswegs schon geklärt.

Bei der Analyse des doing gender liegt der Schwerpunkt der Betrachtung auf den *bewußtseinsmäßigen Konstruktionen*, auf der symbolischen Ebene der Typisierungen vom jeweils eigenen und anderen Geschlecht. Diese Typisierungen - so zeigten bereits die Ergebnisse im Finanzdienstleistungssektor (Hüning/Nickel/Hrsg. 1998 und Nickel/Hüning 1996) - beanspruchen auf subtile Art normative Geltung bei der Gestaltung der arbeitsteiligen Prozesse in betrieblichen Organisationen und Institutionen. Sie kodifizieren die (Betriebs-) Strukturen entlang einer vorreflexiven Orientierung an sogenannten „normalen" Geschlechterrollen und -verhältnissen und übernehmen so implizit „Platzanweiserfunktion" bei der Verteilung von Zuständigkeiten und Anforderungen an Frauen und Männer im Arbeitsprozeß.

Auf dem Hintergrund der in den betrieblichen Transformationsprozeß eingelagerten Vergeschlechtlichung von Arbeit und Leistung geht es uns einesteils um die Aufdeckung der Flexibilisierung/Verflüssigung dieser Typisierungen und des Symbolsystems der Zweigeschlechtlichkeit, andererseits um den Nachweis der Reformulierung „vertrauter" Zuschreibungen und schließlich um die Frage, wann welcher Mechanismus angerufen wird und in Gang kommt. Es zeigt sich, daß im Unternehmen DB AG beispielsweise momentan sehr widersprüchliche Prozesse zeitgleich stattfinden. Zum einen werden das Symbolsystem der Zweigeschlechtlichkeit und die ihm inhärenten (Tätigkeits-) Zuschreibungen benutzt, um die Schließungsprozesse und Ungleichheitsstrukturen im Unternehmen zu „naturalisieren" und damit zu legitimieren; zum anderen werden Tätigkeiten „entgeschlechtlicht", nicht zuletzt durch die Präsenz von Ost-Frauen in vormaligen Männerberufen. Drittens schließlich modernisiert sich das Unternehmen unter Anrufung weiblich konnotierter Dienstleistungs-Qualifikationen. Das binäre System von männlichen und weiblichen Symbolisierungen ist - wie wir aus zahlreichen Forschungen bereits wissen - nichts Starres, sondern es ist als Zuweisungsmodus flexibel verwendbar (Knapp).

Eine erste Auswertung zeigt folgendes[10]:

10 Grundlage dieser ersten Auswertung sind Interviews mit Experten und Beschäftigten der DB AG. Folgende Fragen haben unter dem Aspekt des doing gender die Interpretation des empirischen Materials strukturiert:

1. Tatsächlich sind traditionelle Geschlechterdualismen in der betrieblichen Arbeitswelt zwar längst vielfach durchbrochen und in Frage gestellt, insbesondere in den ostdeutschen Niederlassungen der DB AG. Dennoch sind binäre Zuschreibungen im Sinne eines „ideologischen Überbaus" vielfach präsent und offensichtlich auch handlungsleitend wirksam. Die bipolare Geschlechtertrennung hat offenbar bis heute identitätsstabilisierende Funktion, insbesondere für Männer. Der Beruf bzw. die Arbeitstätigkeit spielt dabei eine zentrale Rolle (Heintz et al.: 38). Geschlechtshomogene Arbeitsbeziehungen besitzen für Männer deutlich stärker als für Frauen identitätsstabilisierende Funktionen. Allerdings macht die Untersuchung auch sichtbar, in welchem Maße Frauen auf geschlechtshomogene Unterstützungswerke setzen (müssen), wenn sie aufsteigen wollen. Unter diesem Aspekt wird die Relevanz von Frauennetzwerken in der Deutschen Bahn AG thematisiert, vor allem von Frauen in Führungspositionen.
2. In einigen Tätigkeitsfeldern kommt es zur aktiven Grenzsetzung bzw. zur geschlechtlichen „*boundary work*". Aktive Grenzsetzung wird allerdings immer erst dann notwendig, wenn die traditionelle Zuweisung nicht mehr fraglos gewährleistet ist (Heintz u.a.). Das strategisch hart umkämpfte

---

Bezogen auf *Experten* stand im Mittelpunkt:
Wie werden Führungskräfte als „*Strukturgeber*" von geschlechtsspezifischen Tätigkeitszuschnitten wirksam?

- Wie beeinflußt ihre alltägliche Wahrnehmung (im Sinne von „Vorwissen", Alltagswissen, Vorurteil) von Geschlecht das betriebliche Geschlechterverhältnis (Segregation) und die Optionenstruktur von Frauen im betrieblichen Alltag?
- Strukturieren die Strukturgeber entlang dem Klassifikationsschema männlich/weiblich den betriebsinternen Arbeitsmarkt? Gilt das generell oder nur für bestimmte Tätigkeitsfelder und Positionen?
- Gibt es bei Führungskräften einen nachweisbaren Legitimationsverlust der bipolaren und asymmetrischen Geschlechterstrukturen, oder dient das alte Muster gerade bei Umbrüchen und in der betrieblichen Reorganisation als alltäglicher, selbstverständlicher „Ordnungsfaktor", auf den sich leicht zurückgreifen läßt, weil er als Stereotyp auch bei den Beschäftigten fest verankert und daher stets „abrufbar" ist?

Bezogen auf die *Beschäftigten* interessierten vor allem folgende Fragestellungen:

- Kann man anhand der Beschäftigteninterviews zeigen, daß Tätigkeitszuschnitte entlang der Muster männlich/weiblich ausgehandelt, in Frage gestellt, neu formuliert und/oder akzeptiert werden?
- Welche Ressourcen bringen Ost-Frauen in die Aushandlung mit ein? Verschiebt die Ost-West-Dimension Routinen im *doing gender*, d.h. insbesondere in der Arbeitsteilung der Geschlechter? Wie stark ist die Aushandlungsmacht von (Ost-) Akteurinnen?
- Welche Rolle spielen die Synchronisationsleistungen von Ost-Frauen und die Kompetenz des alltäglichen Wandelmanagements hinsichtlich der Re- oder Dekonstruktion von Geschlecht?
- Welche Selbst- und Fremdbilder werden angerufen und gehen in die Selbstverortungs- und Aushandlungsprozesse ein?

Feld in der Deutschen Bahn AG sind Führungspositionen. Vor allem hier greift „*boundary work*" und führt zum Ausschluß von Frauen. Aktive Grenzziehung bzw. *boundary work* wird, so lassen die Interviews vermuten, tatsächlich hauptsächlich von Männern betrieben, vor allem, wenn es um die Sicherung von Führungspositionen bzw. auch um das horizontale Abschotten von „Männerbastionen" in bestimmten Tätigkeits- und Berufsgruppen geht. Die erste Durchsicht der Interviews legt nahe anzunehmen, daß (Ost-) Frauen diese (männlichen) Strategien zu verdrängen suchen, entweder indem sie sie gar nicht wahrnehmen, herunterspielen oder lächerlich machen.

3. Die Geschlechtertrennung hat nicht nur identitätsstabilisierende Funktion, sondern dient gleichzeitig auch der Aufrechterhaltung von männlicher Dominanz. Differenz ist tatsächlich ein nicht zu unterschätzender Basismechanismus zur Reproduktion von Hierarchie (Wetterer 1995; Heintz u.a.; Cockburn 1988), insofern spielt ihre Betonung insbesondere eine Rolle, wenn es um die Abwehr von Frauen im Kampf um Führungspositionen geht. Von Beschäftigten ohne Führungsfunktionen wird das gegengeschlechtliche Vordringen in segregierte Bereiche bzw. die Diffusion von männlichen und weiblichen Tätigkeitsfeldern allerdings zumeist als ein symmetrischer Prozeß wahrgenommen, auch wenn die von den Interviewten selbst benannten Fakten dem widersprechen, und es wird als ein positiv besetztes, Frauen nicht benachteiligendes, sondern von ihnen gewolltes strategisches Konzept betrieblicher Durchmischung erlebt.
4. In der DB AG ist nicht selten ein Phänomen zu beobachten, das in der feministischen Organsiationssoziologie als „Berufsdevianz" (Heintz u.a.) bezeichnet wird: Frauen sind in Männerdomänen eingedrungen bzw. bewegen sich doch wenigstens an deren Rändern. Dabei kommt es zu mindestens drei Effekten (Heintz u.a.). Frauen haben zu kämpfen mit:
   a) ihrer Visibilität:
   Jeder Schritt, den sie tun, jeder Fehler, den sie machen, wird registriert. Sie sind „*over observed*" und dadurch einesteils unter enormem Leistungsdruck, mit der Tendenz, daß sie „Zusatzleistungen" erbringen (müssen), wenn sie erfolgreich sein wollen; andererseits ist die Visibilität auch damit verbunden, daß Frauen Kompetenz und Leistung verbergen, um als „normal" wahrgenommen zu werden; sie versuchen damit unter anderem Konkurrenzängste zu vermeiden bzw. zu minimieren.
   b) Abwehr und Polarisierung:
   Die dominante Geschlechtergruppe neigt dazu, Unterschiede zu akzentuieren und Differenzen auch dort aufzubauen, wo Gemeinsamkeiten vorhanden sind oder gar überwiegen. Dabei werden symbolische Markierungen entlang der gängigen Geschlechterstereotype angerufen und reformuliert. Die „systematische Entmutigung" von Frauen durch männliche Führungskräfte ist eine gängige Spielart der Abwehr und Polarisie-

rung, die wiederum vor allem in der Konkurrenz um Führungspositionen zum Einsatz kommt.

c) Assimilation:

Frauen haben eher dann eine Chance, akzeptiert zu werden, wenn sie in männlichen Tätigkeitsfeldern dem traditionellen Rollenklischee entsprechen und die Funktionen des Zuarbeitens und der Sozialbetreuung übernehmen. So erklärt es sich, daß bestimmte mit diesen Zuschreibungen in Einklang stehende Führungspositionen Frauen mittlerweile offenstehen: Bahnhofsmanagerin, Pressesprecherin, Personalleiterin etc.

5. Die (Re-)Strukturierung des betrieblichen Geschlechterverhältnisses knüpft an Mechanismen an, die außerhalb der beruflichen Arbeitswelt liegen. Frauen sind - so ein hinlänglich bekannter Fakt - nicht nur „doppelt vergesellschaftet", sondern haben auch „doppelte Orientierungen", d.h. sie sind nicht einseitig auf den Erwerbsprozeß fixiert und damit betrieblicherseits auch nicht stromlinienförmig zu kalkulieren. Ob das tatsächlich generell so stimmt und empirisch für alle Altersgruppen zu belegen ist, ist vergleichsweise unwichtig, denn als betriebliches Rekrutierungsmoment greift es in personalpolitischen Entscheidungen allemal, und auch als stets abrufbarer Selbstverortungsmodus (von Frauen) scheint es seine Gültigkeit nicht verloren zu haben. Das gilt in besonderem Maße auch für einen Teil der Ost-Frauen. Die Interviews zeigen, daß das ein soziales Konstrukt ist, auf das Frauen selbst nicht selten zurückgreifen, um es als Abwehrstrategie in Aushandlungsprozessen anrufen und benutzen zu können. Häufig hat es den Effekt einer „Selbstselektion", d.h. Frauen willigen oft „freiwillig" in ihre „Freisetzung" ein.
6. Im betrieblichen Modernisierungsprozeß der Deutschen Bahn AG zählen Effizienz, Marketing und Betriebswirtschaftlichkeit. Auch das sind häufig eher soziale Konstrukte als in Mark und Pfennig zu belegende rationale Strategien. Gleichwohl haben sie einen „vorgelagerten" Effekt auf die soziale Konstruktion des betrieblichen Geschlechterverhältnisses: Die zumeist männlichen „Strukturgeber" machen sich Frauenförderung erst bzw. nur dann zur Aufgabe, wenn ein betriebswirtschaftlicher Effekt zu erwarten ist und Chancengleichheit Innovationspotentiale in diesem Sinne freizusetzen verspricht. Für Frauenförderung im klassischen Sinne (Kinderbetreuung, familien- bzw. frauenfreundliche Arbeitszeitregelung, Quotierung etc.) gibt es im Management kaum/keine AnsprechpartnerInnen (mehr). Individualisierung ist der Modus, der auch in bezug auf Frauen durchgesetzt wird. Stichworte für Chancengleichheit in der DB AG sind „Bestenauslese" und „Eigenorganisation". Das ist allerdings durchaus konform mit Interessenartikulationen von relevanten Frauengruppen im Unternehmen (Frauen in Führungspositionen; karriereorientierte Frauen; Ost-Frauen, die „keine Probleme" mit der „Durchmischung" oder der Gleichberechtigung haben etc.) und wird von nicht

wenigen als reale Chance für betriebliche Geschlechterdemokratie gesehen. Die weiblichen Beschäftigten (vor allem mit Führungsaufgaben) setzen darauf, daß es zunehmend eine Image- und Wettbewerbsfrage für moderne Unternehmen ist, ob sie Frauen beschäftigen und ihnen Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten bieten.

7. Die Selbstverortung im Geschlechterverhältnis und Selbst- und Fremdbilder haben in hohem Maße mit Erfahrung, Sozialisation und gesellschaftlicher Tradition zu tun. So läßt sich erklären, daß ostdeutsche Frauen und Männer in dieser Frage starke Gemeinsamkeiten haben; ob sie stärker sind als Gemeinsamkeiten qua Geschlecht, läßt sich damit noch nicht belegen. In jedem Falle ist erkennbar, daß die beschäftigten (Ost-) Frauen (noch immer) Akteurinnen der Gestaltung bzw. Veränderung des betrieblichen Geschlechterverhältnisses sind. Sie tragen tatsächlich zu einer gewissen „Ent-Geschlechtlichung" von Arbeit bei und widerlegen damit den in der feministischen Diskussion behaupteten automatischen Zusammenhang von *„doing gender while doing the job"*. Daß sie die männliche *„boundary work"* versuchen zu ignorieren, muß sich nicht unbedingt als ein strategisches Defizit erweisen. Es könnte auch latente Handlungsmacht bedeuten und unterstreichen, daß symbolische Kämpfe die Begleitmusik tatsächlich sich verändernder Kräfteverhältnisse sind (Heintz u.a.).

Geschlechtergrenzen werden - das soll nochmals ausdrücklich betont werden - nicht „einfach nur" symbolisch und interaktiv hergestellt, sondern sie sind in Organisationsstrukturen (dazu Müller und Hüning/Stodt in diesem Band) verfestigt. Gerade dadurch sind sie dem Bewußtsein der Handelnden oft entzogen und schwer zu verändern. Gudrun-Axeli Knapp (in diesem Band) hat recht, wenn sie der *„gendering*-Diskussion" vorwirft, die spezifische Differenz und den Zusammenhang von interaktiven Konstruktions- und gesellschaftlichen Konstitutionsprozessen unzureichend auszuloten. Die hier vorgestellte Projektforschung zeigt allerdings auch, daß maßvolle Anforderungen an empirische Forschungsdesigns zu stellen sind. Die symbolische Ebene des (betrieblichen) Geschlechterverhältnisses enthält einen Deutungsspielraum, der mit besonderer Sensibilität kontrolliert werden muß, sollen eigene Vorannahmen und das implizite Wissen der Forschenden nicht einfach nur bestätigt werden. Der Zeitrahmen - so unsere Erfahrung - für Mehrebenenanalysen und „kontrollierte Deutungsarbeit" sind nicht immer bruchlos in Übereinstimmung zu bringen.

Literatur

Aulenbacher (1993): Technologieentwicklung und Geschlechterverhältnis. In: Aulenbacher/Goldmann (Hrsg.):Transformationen im Geschlechterverhältnis, Frankfurt/Main und New York: Campus Verlag, S. 17-46

Beer, Ursula/Chalupski, Jutta (1993): Vom Realsozialismus zum Privatkapitalismus. In: Aulenbacher/Goldmann (Hrsg.): Transformationen im Geschlechterverhältnis, Frankfurt/Main/New York: Campus Verlag, S. 184-230

Bilden, Helga (1991): Geschlechtsspezifische Sozialisation. In: Hurrelmann/Geulen (Hrsg.) Neues Handbuch der Sozialforschung. Weinheim und Basel: Beltz Verlag, S. 279-301

Bulmahn, Thomas (1997): Vereinigungsbilanzen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 40-41/1997, S. 29-37

Cockburn, Cynthia (1988): Die Herrschaftsmaschine. Geschlechterverhältnisse und technisches Know-how, Berlin und Hamburg: Argument

Costas, Ilse (1995): Gesellschaftliche Umbrüche und das Verhältnis von Profession und Geschlecht. In: Wetterer (Hrsg.) (1995): Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Frankfurt/Main/New: York Campus Verlag, S. 121-138

Goldmann, Monika (1997): Globalisierungsprozesse und die Arbeit von Frauen im Dienstleistungsbereich. In: Altvater/Haug/Negt (Hsg): Turbo-Kapitalismus. Gesellschaft im Übergang ins 21. Jahrhundert. Hamburg: VSA, S. 155-170

Gottschall, Karin (1998): Doing Gender While Doing Work? Erkenntnispotentiale konstruktivistischer Perspektiven für die Analyse des Zusammenhangs von Arbeitsmarkt, Beruf und Geschlecht. In: Geissler/Maier/Pfau-Effinger (Hrsg.) FrauenArbeitsMarkt. Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung Neue Folge 6, Berlin: Ed. Sigma, S. 63-94

Heintz, Bettina/Nadai, Eva/Fischer, Regula/Ummel, Hannes (1997): Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes, Frankfurt/New York: Campus Verlag

Holst, Elke/Schupp, Jürgen (1996): Erwerbstätigkeit von Frauen in Ost- und Westdeutschland weiterhin von steigender Bedeutung. In: Wochenbericht des DIW, 63, H. 28, S. 461-469

Hüning, Hasko (1998): Dienstleistungen – Betriebliche und gesellschaftliche Transformation. In: Hüning/Nickel et. al: Transforation – betriebliche Reorganisation – Geschlechterverhältnisse. Frauen im betrieblichen Transformationsprozeß der neuen Bundesländer. Zeitschrift für Frauenforschung 1+2/98, S. 73-80

Hüning, Hasko/Nickel, Hildegard Maria (Hrsg.) (1996): Großbetriebliche Dienstleistungen. Bruch, Anpassung, Neuformierung. Opladen: Leske + Budrich

Hüning, Hasko/Nickel, Hildegard Maria (1996): Großbetriebliche Dienstleistungen. Rascher Aufbau und harte Konsolidierung. In: Lutz/Nickel/Schmidt/Sorge: Arbeit, Arbeitsmarkt, Betriebe, Opladen: Leske + Budrich, S. 297-346

Hüning, Hasko/Nickel, Hildegard Maria (Hrsg.) (1998): Finanzmetropole Berlin. Strategien betrieblicher Transformation, Opladen: Leske + Budrich

Hüning, Hasko/Nickel, Hildegard Maria (1993): Dienstleistungsbeschäftigung im Umbruch. In: Berliner Journal für Soziologie 3/1993, S. 257-273

Informationsdienst Soziale Indikatoren (ISI) (1995): Einstellung zur Berufstätigkeit der Frau: steigende Zustimmung im Osten, Stagnation im Westen, Nr. 13

König, René (1946): Materialien zur Soziologie der Familie. Bern: Francke

Krüger, Helga (1995): Dominanzen im Geschlechterverhältnis. In: Becker-Schmidt/ Knapp (Hrsg.) Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften, Frankfurt/New York: Campus Verlag, S. 195-219

Lutz, Burkhart (1996): Einleitung. In: Lutz/Nickel/Schmidt/Sorge (Hrsg.): Arbeit, Arbeitsmarkt und Betriebe, Opladen: Leske + Budrich, S. 1-16

Milz, Helga (1994): Frauenbewußtsein und Soziologie. Opladen: Leske + Budrich

Nickel, Hildegard Maria (1993): ‚Mitgestalterinnen des Sozialismus' – Frauenarbeit in der DDR. In: Helwig/Nickel (Hrsg.) Frauen in Deutschland 1945-1992, Bundeszentrale für politische Bildung Bonn 1993, S. 233-256

Nickel, Hildegard Maria/Schenk, Sabine (1994): Prozesse geschlechtsspezifischer Differenzierung im Erwerbssystem. In: Nickel/Schenk/Kühl (Hrsg.) Erwerbsarbeit und Beschäftigung im Umbruch, Berlin Akademie Verlag, S. 259-282

Nickel, Hildegard Maria (1995): Frauen im Umbruch der Gesellschaft. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, B 36-37/95, 1. September 1995, S. 23-33

Nickel, Hildegard Maria (1996): Feministische Gesellschaftskritik oder selbstreferentielle Debatte? In: Berliner Journal für Soziologie 3/1996, S. 325-338

Nickel, Hildegard Maria (1997): Der Transformationsprozeß in Ost- und Westdeutschland und seine Folgen für das Geschlechterverhältnis. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament, B 51/97, 12. Dezember 1997, S. 20-29

Nickel, Hildegard Maria (1998): Zurück in die Moderne? Kontinuitäten und Veränderungen im Geschlechterverhältnis. In: Funkkolleg Deutschland im Umbruch. Studienbrief 5, Deutsches Institut für Fernstudienforschung (DIFF), Tübingen Studieneinheit 17, S. 4-37

Nickel, Hildegard Maria /Völker, Susanne/Hüning, Hasko (Hrsg.) (1998) Chancenstrukturen weiblicher Erwerbsarbeit. ZiF Bulletin 16. Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung der Humboldt-Universität Berlin

Nickel, Hildegard Maria (1999): Industriearbeit am Ende – Arbeit abgeschafft? Frauen und der Geschlechterkampf um Erwerbsarbeit. In: Stolz-Willig/Veil (Hrsg.) Es rettet uns kein höh'res Wesen ... Feministische Perspektiven der Arbeitsgesellschaft. Hamburg: VSA Verlag, S. 9-28

Nickel, Hildegard Maria/Hüning, Hasko (1996): Geschlechterverhältnis im Umbruch. Am Ende der Eindeutigkeiten auf dem Wege zu neuen Gewißheiten? In: Vorwärts und nicht vergessen nach dem Ende der Gewißheit, MKF 37 Berlin: Kultur Initiative 89 e. V., S. 634-642

Ostner, Ilona (1995[a]): Karrierechancen für Frauen im skandinavischen Modell. In: Wetterer (Hrsg.) Die soziale Konstruktion Geschlecht in Profesionalisierungsprozessen, Frankfurt/New York: Campus Verlag, S. 187-203

Ostner, Ilona (1995[b]): Arm ohne Ehemann? In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament B 36-37/95, 1. September 1995, S. 3-12

Ostner, Ilona (1987): Auf der Suche nach der einen Stimme, In: Soziologische Revue 10, Sonderheft 2, S. 1-9

Peinl, Iris/Schaper-Rinkel, Petra/Völker, Susanne (1996): Transformation und Geschlecht – Zur Transformationsdiskussion auf der intermediären Ebene, unveröffentlichtes Projektpapier im Rahmen des DFG-Projektes: Frauen im betrieblichen Transformationsprozeß, Humboldt-Universität Berlin

Pieterse, Jan N. (1998): Der Melange-Effekt, Globalisierung im Plural. In: Beck, U. (Hg.) Perspektiven in der Weltgesellschaft, Frankfurt/Main: Suhrkamp Verlag, S. 87-122

Regenhard, Ulla (1997): Dezentralisierung als Schritt zum Abbau der Geschlechterhierarchie? In: WSI-Mitteilung 1/1997, S. 38-50

Roloff, Christine/Metz-Göckel, Sigrid (1995): Das Potentiale – Konzept und Debatten der Frauenforschung. In: Wetterer (Hrsg.) Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen, Frankfurt/New York: Campus Verlag, S. 263-286

Sauer, Birgit (1996): Transition zur Demokratie? Die Kategorie „Geschlecht" als Prüfstein. In: Kreisky (Hrsg.) Vom patriarchalen Staatssozialismus zur patriarchalen Demokratie, Wien: Verlag für Gesellschaftskritik, S. 131-167

Stolz-Willig, Brigitte/Veil, Mechthild (Hrsg.) (1999): Es rettet uns kein höh'res Wesen ... Feministische Perspektiven der Arbeitsgesellschaft, Hamburg: VSA-Verlag

Veth, Silke (1998): Mitfahren oder zurückbleiben! Arbeitszeitflexibilisierung in der Deutschen Bahn AG. In: Nickel/Völker/Hüning (Hrsg.): Chancenstrukturen weiblicher Erwerbsarbeit. ZiF Bulletin 16. Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung der Humboldt-Universität Berlin, S. 91-106

Young, Brigitte (1998): Genderregime und Staat in der globalen Netzwerkökonomie. In: Prokla 111 Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft. Berlin: Westfälisches Dampfboot, S. 175-198

Young, Brigitte (1999) Triumph of the Fatherland. German Unification and the Marginalization of Women. Michigan Press

Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (1997): Datenreport, Bonn

Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung (1998): Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, sozialer Zusammenhalt, ökologische Nachhaltigkeit. Drei Ziele – ein Weg. Bonn: Dietz