GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

Arbeit konstruiert Geschlecht : Reflexionen zu einem Schlüsselthema der Geschlechterforschung

Degele, Nina

2005

https://doi.org/10.25595/1718

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Degele, Nina: *Arbeit konstruiert Geschlecht : Reflexionen zu einem Schlüsselthema der Geschlechterforschung*, in: Freiburger FrauenStudien : Zeitschrift für interdisziplinäre Frauenforschung, Jg. 11 (2005) Nr: 16, 13-40. DOI: https://doi.org/10.25595/1718.

Diese Publikation wird zur Verfügung gestellt in Kooperation mit dem Verlag Barbara Budrich.

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

Nina Degele

Arbeit konstruiert Geschlecht

Reflexionen zu einem Schlüsselthema der Geschlechterforschung

1. Einleitung

Arbeit war für die Frauen- und Geschlechterforschung von Anfang an eine Schlüsselkategorie für die Erklärung sozialer Ungleichheits-, Macht- und Herrschaftsverhältnisse. Das lag vor allem an der marxistischen Tradition und Sozialisation der Frauenforscherinnen – sie sahen in der Dimension Arbeit *das* Kriterium für den Zugang zu oder Ausschluss von gesellschaftlicher Partizipation und Macht schlechthin. Aber auch in einer nicht-marxistischen Perspektive liefert das Thema Arbeit eine Menge Zündstoff für die Analyse der Geschlechterverhältnisse im Kontext anderer gesellschaftlicher Ungleichheitsstrukturen wie etwa Ethnizität oder Generation/Alter. Daneben bietet die Auseinandersetzung mit Arbeit auch Einblicke in kleinräumigere Strukturen und Prozesse der Konstruktion von Geschlecht und seiner Zuordnung zu Berufen, Tätigkeiten und Positionen. Historisch haben sich dabei vor allem zwei Zugangsweisen mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen herausgebildet. Ging es in der Frühphase der siebziger und achtziger Jahre vor allem um die Ausweitung des erwerbszentrierten Arbeitsbegriffs und das Sichtbarmachen von Frauenarbeit, wurde Arbeit seit den mittleren achtziger Jahren zum Schauplatz der Konstruktion nicht nur vergeschlechtlichter Arbeit(splätze), sondern von Geschlecht überhaupt.

In der Auseinandersetzung mit Arbeit sind also klassische Kontroversen der *Gender*-Forschung präsent. Ich will in diesem Beitrag einige zentrale Linien dieser Debatten rekonstruieren und fortführen. Zunächst werde ich die Auseinandersetzung um Hausarbeit, Patriarchat und/oder Klassengesellschaft und damit zum sozialstrukturellen Zusammenhang von Arbeit und Geschlecht in groben Strichen umreißen (2). Im Anschluss daran diskutiere ich den Zusammenhang von Differenz, Hierarchie und Macht sowie die Frage der Konstruktion von Geschlecht über Arbeit und Professionalisierung (3). Solche Prozesse und Mechanismen will ich anhand der Beispiele von Gefühlsarbeit und Körperinszenierungen konkretisieren und damit bislang unbeachtete Dimensionen in die geschlechtertheoretische Auseinandersetzung bringen. Dabei entwickle ich die These, dass die Welt der Arbeit

eine Arena von Machtkämpfen darstellt, die sich für die Herstellung und Absicherung von Ungleichheit nicht nur eignet, sondern hierfür auch ausgiebig genutzt wird – und dabei hat sich Geschlecht nicht erst in der Gegenwart als ‚dankbare' Kategorie erwiesen (4).

2. Die klassische Strukturdebatte: Hausarbeit, Patriarchat und Klassengesellschaft

Ein präzises, einheitliches und allgemein geteiltes Verständnis des Begriffs Arbeit gibt es nicht. Das gilt für strukturtheoretische wie auch konstruktivistische Forschungsansätze der Frauen- und Geschlechterforschung zu Arbeit und Geschlecht, sei es marxistischer oder auch ethnomethodologischer Provenienz[1]. Verwundern muss das nicht, denn Arbeit ist in den Wissenschaften und im Alltag einer der unschärfsten Begriffe überhaupt: Zum einen findet er für schwere, immer wiederkehrende und anstrengende Beschäftigung Verwendung, zum anderen bezeichnet der Begriff die Beschäftigung all derer, die ohne sie sehr unglücklich wären.[2] Wenn ich im Folgenden von Arbeit spreche, beziehe ich mich auf den institutionellen Arbeitsbegriff Angelika Krebs'[3], der die Aspekte des Austauschs und der gesellschaftlichen Anerkennung in den Vordergrund stellt: „‚Ökonomische Arbeit' ist jede Tätigkeit für andere, welche am gesellschaftlichen Leistungsaustausch zwischen ihren Mitgliedern teilnimmt." Entscheidend ist dabei, dass der Arbeitsbegriff diejenigen Tätigkeiten bezeichnet, die ökonomische Anerkennung finden *sollen*. Damit verknüpft er ein deskriptives Element, nämlich das Eingelassensein einer Tätigkeit in gesellschaftliche Aufgabenteilung, mit dem normativen Aspekt der Anerkennung. Diesen Arbeitsbegriff halte ich für nützlich, weil er den Fokus weg von der Tätigkeit hin zum gesellschaftlichen Setting der Austausch- und Anerkennungsprozesse lenkt, die eine Tätigkeit erst zu Arbeit machen. Damit stehen Verhältnisse zwischen Menschen im Vordergrund – was für eine Analyse von Geschlechterverhältnissen mehr als angezeigt ist.

In Westeuropa war Arbeit bis zum Beginn des 18. Jahrhunderts nicht von anderen Lebenszusammenhängen getrennt und auch nichts exklusiv Männliches. Erst allmählich hat sich die Hausarbeit aus der gemeinsamen bäuerlichen Überlebensarbeit herausgebildet und (über Standesgrenzen hinweg) zur privaten Hausarbeit und Hausfrauenarbeit entwickelt. Die bürgerliche Gesellschaft schließlich schrieb die Trennung von Erwerbs- und Familienleben fest. Die daran geknüpfte Differenzierung von Haus- und Erwerbsarbeit ist eine moderne Erscheinung. Sie polarisierte nicht nur männliche und weibliche Tätigkeiten, sondern war auch mit einer Hierarchisierung verbunden. Denn die Herausbildung des „Geschlechtscharakters" im 18. Jahrhundert diente dazu, „die mit den physiologischen korrespondierend gedachten psychologischen Geschlechtsmerkmale zu bezeichnen",[4] und sicherte die patriarchale Herrschaft ideologisch ab. Sowohl in traditionalen, auf Familienwirtschaft beruhenden, wie auch in modernen, auf der Trennung von Haus und Arbeitsstätte basierenden Gesellschaften herrscht eine patriarchale Grundordnung vor: Männer tun anderes als Frauen, und Männerarbeit wird höher bewertet. Die

Bildung von Differenz und von Hierarchie fließt bei der Zuordnung von Arbeit und Geschlecht auffällig häufig zusammen. Geschlechtliche Arbeitsteilung basiert auf der Trennung produktiver und reproduktiver Arbeit. Erste gilt als produktiv, weil sie monetär entlohnt wird, Letztere spielt sich vor allem im privaten Raum der Familie ab, sorgt für eine Reproduktionsfähigkeit der Arbeitskraft, wird aber nicht entlohnt. Und weil in der kapitalistischen Gesellschaft nur zählt, was sich monetär verrechnen lässt, gilt Hausarbeit nicht als Arbeit. Die Familie erscheint als Verstärker scheinbar natürlicher Geschlechterbeziehungen, bei denen Frauen und Männer komplementäre Rollen spielen. Danach seien Frauen für das Heim, Männer für die Welt draußen prädestiniert. „Mutter spült, Vater arbeitet", so heißt es in einer Geschichte in einem Schulbuch für die Grundschule,[5] das den ‚gewöhnlichen Tagesablauf' aus der Sicht eines Mädchens beschreibt. Quintessenz dabei: Die konkrete Verrichtung der Hausarbeit wird Nicht-Arbeit genannt, die nicht konkret benannte Tätigkeit des Mannes dagegen Arbeit. Arbeit und Nicht-Arbeit sind dabei keine wertfreien Kategorien. Vielmehr erfährt Hausarbeit als Nicht-Arbeit eine massive Abwertung. So gehen Berechnungen der UNO davon aus, dass weltweit 70 Prozent aller Arbeit von Frauen geleistet wird, während sie nur mit zehn Prozent am Einkommen beteiligt sind und nur ein Prozent der produktiven Ressourcen besitzen.[6] Hausarbeit erscheint in dieser Perspektive als reproduktive Tätigkeit ohne eigenen gesellschaftlichen Wert.

Arbeit ist damit eine Schlüsselkategorie für die Erklärung sozialer Macht- und Herrschaftsverhältnisse, und folgerichtig setzten sich die ersten feministischen Studien zur Frauenerwerbsarbeit mit dem Dilemma des „weiblichen Lebenszusammenhangs"[7] und der „doppelten Vergesellschaftung"[8] auseinander. Danach bestimmt die Verantwortung für die weibliche Reproduktionsarbeit den weiblichen Lebenszusammenhang, und zwar unabhängig vom Grad der Integration in den Erwerbsbereich. Ebenso erzeugen widersprüchliche Erfahrungen in Beruf und Familie ambivalente Orientierungen in Bezug auf die beiden Arbeitsformen und Lebensbereiche. Dies schlägt sich in der Unterscheidung zweier Modi der Vergesellschaftung nieder: Einfache Vergesellschaftung meint die Einbindung von Menschen in die Produktionsbedingungen, thematisiert also den ökonomischen Aspekt der Erwerbsarbeit. Daneben regelt der Vergesellschaftungsmodus über Geschlecht die Verantwortlichkeiten außerhalb des Erwerbsbereichs. Nach dem Modell der doppelten Vergesellschaftung nehmen Frauen in jeder gesellschaftlichen Hierarchie die untersten Ränge ein. Klassen- und Geschlechterhierarchie wirken damit wechselseitig verstärkend ineinander. Auf diese Weise – so die Überlegung – entsteht aus der Integration widersprüchlicher Arbeits- und Tätigkeitsanforderungen eine geschlechtshierarchische Arbeitsteilung, bei der die Hausarbeit als unbezahlte Voraussetzung jeder Erwerbsarbeit mitläuft: Die Hausarbeit wird zur psychischen Reproduktionsarbeit und zum Liebesdienst von Frauen, die sie in persönliche Abhängigkeit zum Ernährer bringt. Zur engen Verbindung von Männern und Erwerbsarbeit ist also eine Umdeutung der unbezahlten Hausarbeit als ‚Liebe' nötig.[9]

Die Erforschung des weiblichen Lebenszusammenhangs und die Entdeckung der doppelten Vergesellschaftung als gesellschaftliches Strukturprinzip war die Voraussetzung, Geschlecht als eine Strukturkategorie zu begreifen, die sich nicht

auf andere Ungleichheit generierende Faktoren reduzieren lässt.[10] Dies ist durchaus als Absage an marxistische Erklärungsmodelle zu verstehen, deren Produktionsbegriff Hausarbeit nicht kategorial berücksichtigt. Hausarbeit als gesellschaftlich notwendige Arbeit erfordert dagegen, die Produktion sozialer Beziehungen und immaterieller Produkte in die Theoriebildung mit einzubeziehen. Dennoch spielen die Konzepte des weiblichen Lebenszusammenhangs und der doppelten Vergesellschaftung in der Geschlechterforschung heute keine maßgebliche Rolle mehr. Das liegt vor allem an ihren dichotomisierenden und essenzialistischen Untertönen: Sie geben wie auch das ebenfalls zu dieser Zeit entwickelte Modell des „weiblichen Arbeitsvermögens“[11] vor, ‚weibliche‘ Eigenschaften und Verhaltensweisen benennen zu können. Das ‚Weibliche‘ fungiert als verallgemeinerbare und inhaltlich bestimmbare Qualität, mit der idealtypisch alle Frauen (qua Reproduktionsbezogenheit) ausgestattet sind, die bestimmten Arbeitsinhalten und -formen eher zuzuordnen ist als anderen. Als Folge perpetuieren diese Vorstellungen genau das, was die Geschlechterforschung aufheben will: Sie bleiben dem polarisierenden Schema von ‚männlich/weiblich‘ verhaftet, statt es zu überwinden.

Dass für die Analyse gesellschaftlicher Teilbereiche wie des Erwerbsbereichs und der privaten Lebenswelt differenziertere Konzepte erforderlich waren, mahnte etwa die strukturtheoretische Ungleichheitsanalyse der 1990er Jahre an. Der Einsicht folgend, dass Geschlecht nicht gegen Klasse oder auch Rasse und Ethnizität ausgespielt werden dürfe, gibt es inzwischen einige durchaus überzeugende Ansätze zur Verbindung dieser Ungleichheitsdimensionen. So hat Petra Frerichs[12] im Anschluss an Pierre Bourdieu auf Unterschiede zwischen Frauen in verschiedenen Klassenlagen hingewiesen. Aus den beiden Hypothesen der Geschlechtsklassen (Geschlecht = konstitutiv für Klasse) und des Klassengeschlechts (Klassen bringen ihre eigenen Vorstellungen und Realisierungen von Weiblichkeit und Männlichkeit hervor) entwickelt sie das Konzept des „geschlechtsspezifischen Klassenhabitus“. Danach differenziert sich der Klassenhabitus einer jeden Klasse(nfraktion) in einen weiblichen und männlichen, „was sowohl der Klassendifferenz im Geschlecht als zugleich auch der Geschlechterdifferenz in den Klassen Ausdruck verleiht“.[13] Mit dem gleichen Ziel einer differenzierten Vorgehensweise verortet Cornelia Klinger[14] in Klasse, Rasse und Geschlecht den Kern der Identitätskategorien der letzten zehn bis fünfzehn Jahre. Was deren wechselseitige Beeinflussung angeht, nimmt die Benachteiligung mit der Anzahl von Überschneidungen von Negativfaktoren (arm, nicht-weiß, weiblich) zu, das Umgekehrte gilt für Privilegierung (reich, weiß, männlich). Gegeneinander aufrechnen kann man die Faktoren deshalb noch lange nicht und noch weniger daraus eine Unterdrückungsskala entwickeln oder Identifikationen ableiten: „Betroffen*sein* von einer bestimmten Klassen-, Rassen- oder Geschlechtslage korreliert nicht automatisch mit Betroffen*heit* im Sinne von bewusster Reflexion auf diese, geschweige denn von Identifikation mit ihr.“[15]

Noch einen Schritt weiter gehen Theorien, denen zufolge Geschlecht als konstitutive Kategorie sozialer Ungleichheit empirisch an Bedeutungskraft verliere[16] und zunehmend von kontextspezifischen Bedingungen wie soziale Schicht, Alter, Herkunft u.a.m. abhängig geworden sei.[17] Die Geschlechterforschung relativiert damit die sozialstrukturierende Wirkung von Erwerbsarbeit und den unhinterfragten Vor-

rang von Geschlecht gegenüber anderen ungleichheitsrelevanten Faktoren wie differenten Berufskarrieren und Lebensformen sowie ethnischer Zugehörigkeit. Auch wenn eine damit angedeutete Abkehr vom Vorrang der geschlechtlichen Ungleichheit in der Geschlechterforschung auf mitunter heftigen Widerspruch stößt[18], besteht inzwischen doch darüber Konsens, dass die Bedeutung von Geschlecht nach Lebenslage und Lebensalter variiert und nicht mehr *allein* erklärungsrelevant ist. Ob man sich deshalb von der Setzung von Geschlecht als Leitdifferenz verabschieden sollte, ist noch nicht entschieden. Als Zwischenergebnis dieser Debatte ist jedenfalls festzuhalten: Geschlecht bleibt eine wichtige Strukturkategorie (als Positionsfaktor in der Arbeitsteilung), wird aber um andere Strukturkategorien wie Klasse, Generation und Ethnizität erweitert. Was mit dieser Relativierung der Bedeutung von Geschlecht als Strukturkategorie ebenfalls in den Vordergrund rückt, ist die Strukturierung sozialer Ungleichheit als *Klassifikationsprozess*: Es interessiert nicht mehr nur das *Faktum* der Ungleichheit, sondern die *Prozesse*, die an ihrer Herstellung beteiligt sind. Diese Perspektive rückt die Konstruktion von Geschlecht über verschiedene Medien in den Vordergrund. Bezogen auf den Zusammenhang von Geschlecht und Arbeit sind das Macht, Differenz und Professionalisierung.

3. Konstruktion von Geschlecht über Macht, Differenz und Professionalisierung

Auch wenn neuere Ansätze für eine Flexibilisierung und Öffnung der Kategorien sprechen, ist die Situation von Frauen am Arbeitsmarkt nach wie vor als sozialstrukturell begrenzte Integration mit beschränkten Möglichkeiten zu beschreiben.[19] So haben in den zwanziger und fünfziger Jahren des letzten Jahrhunderts Frauen die Lücken im industriellen Arbeitskräfteangebot gestopft und den erhöhten Personalbedarf in Büros gedeckt. Sie blieben als letzte Arbeitskräfte in der europäischen Textilindustrie erhalten. Frauen waren Lückenbüßerinnen, die nur dazu dienten, dass Engpässe männlicher Arbeitskräfte nur in abgemilderter Form sichtbar wurden. Heute sind über 90 Prozent der erwerbstätigen Frauen in Deutschland abhängig beschäftigt, wobei diese Erwerbsquote aber vor allem auf einer Ausweitung und Etablierung überwiegend schlecht bezahlter Teilzeitarbeit im Dienstleistungssektor beruht. Sozialstrukturelle Verfestigungen von Ungleichheiten werden etwa daran deutlich, dass Frauen nur zu vier Prozent in Führungspositionen zu finden sind. Umgekehrt gilt nach wie vor:

> „Je randständiger ein Aufgabenbereich, je weniger Aufstiegsmöglichkeiten es gibt und je weniger einflußreich eine gesellschaftliche Gruppe ist, um so größer ist die Wahrscheinlichkeit, daß Frauen in diesen Feldern vertreten sind.“[20]

So verwundert es nicht, dass 1989 etwa 67 Prozent der Frauen in nur zehn Berufsgruppen tätig waren; die meisten Frauen arbeiteten in Verwaltungs- und Büroberufen (als Sekretärinnen), als „Warenkaufleute“ (Verkäuferinnen) und in Gesundheitsberufen (als Krankenschwestern und Sprechstundenhilfen).[21] Weibliche und männliche Arbeits- und Berufsrealitäten sind – das ist hier die entscheidende Beo-

bachtung – in hohem Maße segregiert, und dabei bleibt die Trennung männlicher und weiblicher Bereiche nach wie vor stabil.[22] Segregierte Berufe sind solche, bei denen der Anteil des anderen Geschlechts unter 30 Prozent liegt.[23] Jede Arbeit ‚hat' also ein bestimmtes Geschlecht[24] und spiegelt das gesamtgesellschaftliche Kräfteverhältnis der Geschlechter recht genau wider. Als Kehrseite der Integration von Frauen in den Erwerbsbereich seit den siebziger Jahren ist also festzuhalten, dass diese vor allem durch eine an Segregation geknüpfte Festschreibung hierarchischer Geschlechterverhältnisse erreicht wurde.[25]

Bei diesen Befunden ist die Forschung nicht stehen geblieben. Seit Mitte der achtziger Jahre stellen GeschlechterforscherInnen die (symbolischen) Konstruktionsmechanismen von Geschlecht auf einer kleinräumigeren Ebene in den Mittelpunkt – Interaktion, Sozialisation und Subjektkonstitution sind die entsprechenden Domänen. Eine immer wiederkehrende Beobachtung ist die einer Zuschreibungsallianz, wonach gerade diejenigen Eigenschaften als ‚männliche' gelten wie „Objektivität, Rationalität und Vertrautheit mit den Mechanismen der Macht und Dominanz, die zugleich mit materiellem Erfolg assoziiert werden."[26] Entsprechend gilt es die Frage zu beantworten, wieso

> „sich Zweigeschlechtlichkeit als Strukturierungsprinzip von Arbeitsmarkt und Beruf historisch durchhält und durch alle Beteiligten immer wieder mit ‚Sinn' und Legitimität ausgestattet wird".[27]

Als Antwort wurden in den achtziger und neunziger Jahren Ansätze entwickelt, die den Zusammenhang von Macht, Hierarchie und Differenz nicht nur auf einer sozialstrukturellen, sondern auch auf einer symbolischen Ebene verorteten und in die Perspektive der Konstruktion von Geschlecht stellten. Dabei lassen sich einige Faktoren unterscheiden, welche die Stellung von Frauen in der Arbeitswelt vor allem auf der symbolischen Ebene beeinflussen:

- Von zentraler Bedeutung ist die *Inhaltsunabhängigkeit der Geschlechtszuschreibung von Berufen*. Das heißt, dass verschiedene Aspekte ein- und derselben Tätigkeit selektiv hervorgehoben werden können, wodurch Berufe fast beliebig zu typisch männlichen oder weiblichen werden.[28] Wichtiger als der jeweilige Inhalt der Arbeit ist

  > „die in der prinzipiell dualistischen Form der Geschlechterstereotype verankerte Qualität, Distanzen und Dominanzverhältnisse anzuzeigen, die sich mit unterschiedlichen ‚Inhalten' verknüpfen können."[29]

  Wird das Makeln von Immobilien beispielsweise Männern zugeschrieben, stehen Durchsetzungsfähigkeit und ökonomischer Sachverstand im Vordergrund, bei Frauen dagegen werden KundInnenorientierung, Empathie und soziale Kompetenz betont. Instrumentalisiert wird also die Logik binärer Klassifikationen, die die inhaltliche Variabilität für die Legitimation und Aufrechterhaltung bestehender Machtverhältnisse nutzt. Anders formuliert: Auch wenn die Inhalte bei geschlechtsspezifischen Gebieten

wechseln, bleibt die geschlechtshierarchische Positionierung in der Regel unangetastet.

- Weiter werden Fähigkeiten und Kompetenzen von Frauen geleugnet oder *abgewertet*. Ein Beispiel dafür ist die ästhetisierte bildliche Darstellung und umgangssprachliche Benennung weiblicher Führungskräfte als „Mädels aus dem Management."[30] Diese Verkindlichung wertet qualifizierte Leistungen von Frauen um und ab, indem die Referenzen der Anerkennung für Arbeit gewechselt werden: Es geht nicht mehr um Leistung, sondern um Geschlechtlichkeit und damit in Verbindung gebrachte Stereotype. Eine Abwertung ist auch zu beobachten, wenn DV-Fachfrauen qua Geschlecht als Sekretärinnen wahrgenommen und abqualifiziert werden. Eine Netzwerkspezialistin etwa signalisiert in ihrer Kleidungswahl, dass sie nicht in die untergeordnete Frauen- bzw. Sekretärinnenrolle gedrängt zu werden wünscht: „... dann habe ich einen roten Blazer an oder was weiß ich, damit mir nicht einer sagt, ich soll ihm bitte den Kaffe bringen oder etwas Ähnliches."[31]
- Die (männliche) Arbeitswelt betrachtet Frauen auch häufig als *Eindringlinge*. Das gilt umgekehrt weit weniger, wie es etwa Studien zu männlichen Krankenschwestern belegen.[32] Ein männliches Interesse an ‚weiblichen' Berufen sorgt vielmehr für eine Aufwertung der damit verbundenen Tätigkeiten: Aus der Putzfrau wird ein Gebäudereiniger, aus der Friseuse der Hairstylist.
- Ferner agieren viele *Männer in Seilschaften*, verstehen sich aufs Kungeln und nutzen die Vorteile von Mentorenschaften[33] – männliche Arbeitszusammenhänge sind stärker paternalistisch geprägt. Weil Vorgesetzte ihre MitarbeiterInnen und NachfolgerInnen oft nach einem Ähnlichkeitsprinzip fördern,[34] fallen Frauen bei den männlichen Chefs häufiger durch die Beförderungsmaschen. Ebenso sind Männer in Führungspositionen gegengeschlechtlicher Berufe wie der Krankenpflege nie unterrepräsentiert, eher im Gegenteil. Als Folge reproduzieren sie die bestehenden Verhältnisse und sichern ihre Macht und Privilegien.
- Die ideologische Funktion der Segregation der Geschlechter bei der Arbeit besteht schließlich darin, den *Ausbeutungscharakter der Arbeitsverhältnisse* zu verschleiern. Denn sie macht es leichter, die gleiche Bezahlung von Frauen zu verhindern. Dazu ein Beispiel aus der französischen Druckindustrie:[35] Ein Vorhang trennt männliche und weibliche Arbeitsplätze. Die Terminals der Männer sind mit einem Kabel mit dem Zentralcomputer verbunden, die der Frauen nicht. Die gleiche Arbeit der Frauen gilt als weniger qualifiziert und wird schlechter bezahlt. Mit dem Wegfallen formaler Grenzen wird die Separierung der Geschlechter somit in zunehmendem Maß über symbolische Mittel hergestellt.

Im Zuge solcher Beobachtungen fand und findet eine zweifache Verschiebung statt. Zum einen weg von struktur- hin zu handlungstheoretischen Orientierungen, zum anderen weg vom inhaltlichen Fokus auf Produktion/Reproduktion hin zur

symbolischen Repräsentation damit verbundener Strukturen und Prozesse.[36] Dieser Verschiebung liegen zwei konstruktivistische Annahmen zugrunde, die zwar keine Abkehr von strukturtheoretischen Zugängen postulieren, aber doch neue Schwerpunkte setzen: Zum einen ist die zentrale analytische Kategorie weniger das Geschlechter*verhältnis* als gesellschaftliche Struktur, sondern vielmehr die Geschlechter*klassifikation* als Prozess und soziale Tatsache. Zum anderen gilt die Hierarchie zwischen den Geschlechtern als Konstante im Geschlechterverhältnis, Geschlechterdifferenz und Hierarchie werden damit – das ist die starke These – gleich ursprünglich produziert. Das kann man systemtheoretisch formulieren:

> „Wenn das Männliche jeweils als dominant gesetzt wird, unabhängig davon, was den Inhalt der Männlichkeit ausmacht, dann ist es hilfreich, Männlichkeit als Code im Sinne einer systemtheoretisch argumentierenden Machttheorie aufzufassen.“[37]

Männlichkeit als Code ist nicht mit einer Inhaltskategorie gleichzusetzen, sondern mit einer symbolischen Positionskategorie, deren Inhaltlichkeit einzig aus der Abgrenzung zur Weiblichkeit erfolgt: Männer und Frauen – auf dieses basale gesellschaftliche Ordnungsprinzip laufen die Überlegungen hinaus – müssen unterscheidbar sein, egal wie. Und die Welt der Arbeit bietet sich als geeignetes Medium der Inszenierung von Differenzen an: Arbeit konstruiert Geschlecht.

Eine Erklärung dafür liefert die machttheoretisch angelegte Dominanzthese.[38] Sie geht davon aus, dass die Definitions- und Zuweisungsmuster männlicher und weiblicher Arbeit entlang gesellschaftlicher Hierarchien und Wertschätzungen – also von Macht – vollzogen werden. Wenn Männer die Unterschiede zu Frauen in Arbeitszusammenhängen stärker betonen als Frauen die zu Männern, und Abweichungen innerhalb der eigenen Geschlechtsgruppe härter ahnden, geht es vor allem um traditionelle Privilegien und Besitzstände. Die Geschlechtertrennung dient dann der Aufrechterhaltung männlicher Dominanz. Eine aktive Grenzsetzung wird erst dann nötig, wenn die Differenz nicht mehr von vornherein gewährleistet ist. Hier gibt es im strengen Sinn keine geschlechtsneutralen Berufe, weil der jeweilige Kontext immer spezifische Vorzeichen setzt: Wo eine berufliche Segregation fehlt (wie etwa in der Sachbearbeitung von Versicherungen), wird sie durch eine private Rollenteilung kompensiert (die bei Heintz u.a.[39] untersuchten SachbearbeiterInnen lebten in großer Mehrheit in sehr traditionellen privaten Beziehungsformen mit den entsprechenden Arbeitsteilungen zuhause) – oder etwa durch Abwertungen wie oben beschrieben. Mechanismen der Ab- und Ausgrenzung sind beispielsweise eine informelle Arbeitsteilung, sexuelle Belästigung, Bildung von geschlechtshomogenen Allianzen oder das Vertreten traditioneller Geschlechterideologien.[40]

Im historischen Rückblick ist der Zusammenhang von Arbeit, Geschlecht und Macht auch mit Prozessen der Professionalisierung verknüpft. Professionalisierung bezeichnet die kulturelle Profilierung und Verselbstständigung von Berufspositionen, die sich durch privilegierte Zuständigkeiten in Bezug auf Zugangs-, Qualifikations- und Kontrollchancen auszeichnen und deshalb ein ausgeprägtes Sozialprestige genießen.[41]

„Professionalisierungsprozesse (...) knüpfen nicht nur an vorgefundene ‚Frauenbilder' an, sondern geben diesen (oder ganz neuen) Frauenbildern, indem sie Frauen definitiv und faktisch ausgrenzen, einen ‚wirklichen' Gehalt, machen sie für einen Ausschnitt gesellschaftlicher Wirklichkeit real und damit für weitere Prozesse der Vergeschlechtlichung und für deren Legitimation bezugsfähig."[42]

Paradigmatisch für Professionen sind die ärztliche Heilkunst sowie juristische Berufe, und diese sind vor allem in ihren prestigeträchtigen Bereichen in männlicher Hand. Prozesse der Professionalisierung sind mit dem Strukturwandel der Frauenarbeit zwischen 1880 und 1980 eng verbunden:[43] Frauen dringen zum einen dann in Berufe vor, wenn diese für Männer hinsichtlich Einkommen und Aufstiegsmöglichkeiten an Attraktivität verloren haben bzw. verlieren. Zum anderen stehen ihnen Berufe in expandierenden Bereichen offen, solange noch nicht genug ausreichend qualifizierte Männer zur Verfügung stehen. Bei der Zuordnung von Geschlecht und Arbeit ist Verweiblichung also mit Statusverlust, Vermännlichung dagegen mit Statusgewinn verbunden. Beispiele dafür sind das Berufsfeld Sekretariat (das vor einem Jahrhundert männlich dominiert war) oder eben Reinigungsberufe (s.o.): Wenn Frauen Putzfrauen sind, Männer dagegen den prestigeträchtigeren Begriff Gebäudereiniger besetzen, gilt umgekehrt: Gebäudereiniger sind Männer, Putzfrauen sind Frauen. Arbeit konstruiert Geschlecht.

Professionalisierungsprozesse und das Gleichheitstabu[44] sind untrennbar miteinander verbunden: Männer und Frauen können tun, was sie wollen, solange es nur verschieden ist oder verschieden erscheint – und in Hierarchien überführt werden kann. Bei ärztlichen Berufen und juristischen Tätigkeiten wird das besonders deutlich.[45] Denn der Einzug von Frauen in diese Domänen hat großen männlichen Widerstand nach sich gezogen. Bei diesen Professionalisierungen ging es sowohl um die Durchsetzung kollektiver Interessen wie auch um die interaktive Herstellung der Geschlechtszugehörigkeit von Personen. Ergebnis war die Etablierung und Institutionalisierung dauerhafter Formen einer gleichzeitig innerberuflichen wie auch geschlechterdifferenzierenden Arbeitsteilung. Wie kam es dazu? Der Frauenanteil bei Studienanfängern in der Medizin lag 1996 bei ca. 50 Prozent, bei den Abschlusskandidatinnen sank er bereits auf 42 bis 46 Prozent. In der Ärzteschaft waren im gleichen Jahr Frauen nur mit knapp 30 Prozent vertreten. Vor allem in den jüngeren Altersgruppen konzentrieren sie sich auf Tätigkeiten in der Gynäkologie, Nerven- und Kinderheilkunde, Haut- und Geschlechtskrankheiten. Bei den Fachärzten sind Frauen vorwiegend in der Anästhesiologie, der Psychiatrie, der Augen- und Kinderheilkunde sowie als Spezialistinnen für Haut- und Geschlechtskrankheiten tätig. Männliche Arbeitsgebiete sind Chirurgie, Orthopädie, Urologie, Radiologie und Strahlenheilkunde (vormals Röntgenologie). Das sind vor allem die operations- und apparateintensiven Gebiete, und bei diesen Differenzierungen verbinden sich symbolische Klassifikationen mit Strukturbildungen: Prestigereiche Spezialisierungen sind in Männerhand.[46] Dass dies keine bloße Überformung ohnehin stattfindender horizontaler Differenzierungsprozesse darstellt, sondern als machtdurchtränkter Ungleichheitsmechanismus in Differenzierungsprozesse eingelassen ist, macht eine historische Rekonstruktion deutlich.[47]

Die mit Statusdifferenzen einhergehende Differenzierung innerhalb ärztlicher Berufe ist als Antwort auf ein Problem zu begreifen, „das für die Professionen spätestens in dem Moment virulent wurde, in dem die Frauen Zugang zu ihnen erhielten“:[48] 1899 durften Frauen in Deutschland erstmals das medizinische Staatsexamen ablegen – gegen den Widerstand der Ärzte, die um einen Prestigeverlust ihrer Profession fürchteten. Bei der Forderung nach der Inklusion von Ärztinnen in das Medizinsystem gab es zwei Argumente, die in Öffentlichkeit und Ministerialbürokratie Unterstützung fanden. Zum einen war dies – Stichwort Gleichheitspostulat – der Verweis darauf, dass Frauen im Ausland (wie an der ETH Zürich) ein Medizinstudium schon erfolgreich absolviert hatten. Zum anderen war der gesundheitspolitische Notstand zu beklagen, dass sich viele Frauen aus Schamgefühl weigerten, männliche Ärzte aufzusuchen.[49] Frauen seien hier aus „sittlicher Sicht“ besser geeignet, Frauen zu behandeln. Dieses Argument der „weiblichen Ärzte für Frauen“ zog am besten, womit der weibliche Zuständigkeitsbereich von Anfang an eingeschränkt war: Frauen mussten sich mit dem zufrieden geben, was ihnen von den Männern überlassen wurde, nämlich der Beratung und Behandlung von Frauen und Kindern (vor allem der mittellosen Stände). Hierbei handelt es sich um machtpolitisch motivierte Prozesse der Abgrenzung und damit um vertikal organisierte Ausschließungen, die mit einer Monopolisierung ökonomischer und sozialer Chancen verbunden sind.[50] Geschlechtertheoretisch reformuliert Angelika Wetterer[51] dies zutreffend als „ausschließende Integration“ bzw. „marginalisierte Integration“: „Weibliche Ärzte für Frauen“ sind der Präzedenzfall für die Geschlechterkonstruktion im Medium professionsinterner Arbeitsteilung, indem sie eine geschlechtskonstituierende Arbeitsteilung markieren: Weil Frauen andere PatientInnen behandelten, hatten sie es auch mit anderen Krankheitsbildern zu tun – die wenigen Ärztinnen wurden Anfang des Jahrhunderts von den Männern tatsächlich zu „anderen Ärzten als ihre Kollegen“ gemacht, indem sie über ihre Geschlechtszugehörigkeit definiert und damit „versämtlicht“ wurden (bei Ärzten dagegen fand eine „Individualisierung“ über ihre Expertise statt). Die Ärzteschaft hielt sich die Frauen weitgehend vom Leibe, indem sie ihr Eindringen für eine professionsinterne Arbeitsteilung mit entsprechender Hierarchiebildung nutzte. Das Konzept der „weiblichen Ärzte für Frauen“ war also deshalb so erfolgreich, weil es eine intraberufliche Arbeitsteilung ermöglichte, die die Zuständigkeit der Ärztinnen für die Behandlung von Frauen und Kindern in berufliche Spezialisierungen übersetzte.[52] Zur Präzisierung ist es sinnvoll, mit Wetterer eine geschlechtsspezifische, geschlechtshierarchische und geschlechtskonstituierende Arbeitsteilung zu unterscheiden.[53]

> „Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung ist – wörtlich gelesen – nichts anderes als spezifisch für die Differenz der Geschlechter, die schon da war, bevor die Arbeitsteilung überhaupt einsetzte. Da die Arbeitsteilung nun aber das ist, was erklärt werden soll, gehört die Geschlechterdifferenz zu dem, was erklärt wird, eigentlich nicht dazu, und die Formel von der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung ist deshalb nichts anderes als eine Bekräftigung des vorsozialen Status des Geschlechts oder präziser, der Zweigeschlechtlichkeit.“[54]

Mit diesem Terminus und Denken sind einige Probleme verbunden: die Naturalisierung und Biologisierung kultureller Unterschiede, die Versämtlichung und Nivellierung von Unterschieden innerhalb der Gruppe Frauen sowie die Reifizierung und Verdopplung der sozialen Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit.[55] Im Vergleich dazu ist das Konzept der *geschlechtshierarchischen* Arbeitsteilung ein Fortschritt. Es beschreibt die Reproduktion der Geschlechterhierarchie und nicht die Präferenz von Frauen für Arbeitsgebiete: Letztere werden weiblich gemacht, weil sie über einen niedrigeren Status verfügen und Frauenarbeit das ist, was Männer den Frauen übrig lassen. Den entscheidenden Schritt weiter geht dagegen das Konzept der *geschlechtskonstituierenden* Arbeitsteilung: Dort wird nicht nur die ‚Männlichkeit' und ‚Weiblichkeit' bestimmter Arbeitsbereiche hergestellt, sondern die Differenz zwischen Männern und Frauen überhaupt. Dahinter steht die Idee, dass man bei der Analyse der Konstruktionen von Geschlecht (und nicht nur von Arbeit und Beruf) nicht ausklammern darf, was diesen Prozess bedeutsam macht:

> „nämlich, daß die Geschlechter u.a. durch Prozesse der Arbeitsteilung ‚wirklich' zu Verschiedenen werden und daß diese Verschiedenheit auf der Ebene des sozialen Handelns erzeugt wird."[56]

Hier geht es also in gleicher Weise um die Durchsetzung kollektiver Interessen wie auch um die interaktive Herstellung von Geschlechtszugehörigkeit von Personen, und dies geschieht durch den simultanen Prozess der Etablierung und Institutionalisierung dauerhafter Formen einer geschlechterdifferenzierenden Arbeitsteilung.

Geschlechterklassifikationen sind aus dieser Perspektive der geschlechts*konstituierenden* Arbeitsteilung vorrangig als Ausdruck der Ungleichverteilung sozialer Macht zu begreifen, die als ein wahrnehmungsregulierendes Ordnungskonstrukt und deren Institutionalisierungsformen operieren. Im Vordergrund steht die enge Verbindung – bzw. in der starken Fassung: Gleichursprünglichkeit – von Geschlecht, Differenz und Hierarchie. Damit werden macht- und hierarchietheoretische Erklärungen durch das Klassifikationsargument theoretisch präzisiert und einer empirischen Überprüfung zugänglich gemacht. Dennoch – das ist kritisch anzumerken – vernachlässigt der Fokus darauf, was sich historisch ‚durchhält', nämlich das Prinzip der dualen Klassifikation, das, was sich historisch ändert, nämlich die kulturellen Konstruktionen von Geschlechterdifferenz.[57] Ebenfalls zu kurz greift die Annahme der Omnirelevanz der dualen Geschlechterklassifikation, da sie keine Variationsmöglichkeiten und Gewichtungsverschiebung zulässt. Hier scheint es sinnvoller zu sein, zwischen Omni*präsenz* und Omni*relevanz* von Geschlecht zu unterscheiden:[58] Die Omnipräsenz von Geschlecht meint, dass die soziale Wahrnehmung nicht von Geschlecht zu lösen ist (was beispielsweise dieVerunsicherung belegt, wenn wir die Darstellung von Geschlecht als uneindeutig wahrnehmen). Aus dieser Omnipräsenz lässt sich indes keine wie auch immer geartete These der immer und überall und in gleicher Weise festzustellenden Bedeutung (Omnirelevanz) von Geschlecht ableiten – dies muss der empirischen Analyse überlassen bleiben. Gleichwohl sensibilisiert die These der Gleichursprünglichkeit von Differenz und Hierarchie bei der Konstruktion von Geschlecht dafür, dass die Konstruktion von Berufen viel mit der Konstruktion von Geschlecht zu tun hat. Denn die beiden Kon-

struktionsprozesse fallen oftmals zusammen und sind empirisch kaum zu trennen. Diese enge Verbindung der Konstruktion von Geschlecht, Hierarchie und Arbeit möchte ich anhand konstruktivistischer Überlegungen zu ‚Gefühlsarbeit' und Körperinszenierung verdeutlichen.

4. Konstruktion von Geschlecht über Gefühlsarbeit und Körperinszenierung

In einigen Berufen ist die Inszenierung des richtigen Fühlens und Ausdrucks ein Teil der Berufsrollendefinition, und dies gilt vor allem dort, wo etwa KlientInnen, KundInnen, PatientInnen, als InteraktionspartnerInnen beteiligt sind. Dies gilt vor allem für den Dienstleistungsbereich. Beispiele sind Stewards und Stewardessen, aber auch PsychotherapeutInnen, SeelsorgerInnen, LehrerInnen, ÄrztInnen, VerkäuferInnen, SozialarbeiterInnen und KrankenpflegerInnen. Von ihnen wird erwartet, dass sie mit ihren Vorgesetzten, KollegInnen, PatientInnen, MitarbeiterInnen, KlientInnen und KundInnen auf eine bestimmte Art und Weise umgehen. Bei diesen Tätigkeiten spielt Gefühlsarbeit als Inszenierung von Gefühlen, „die eng mit dem Erleben, Wahrnehmen und Bewerten von Arbeit verbunden sind"[59], eine maßgebliche Rolle: Von einer Bestattungsunternehrnehmerin wird Ernst und Würde beim Umgang mit ihren KlientInnen erwartet, von einer Animateurin gute Laune und einer Managerin Durchsetzungsfähigkeit bis hin zu Aggressivität. Die vor allem im US-amerikanischen Kontext geprägte Emotionsforschung untersucht in diesem Zusammenhang, wie die Struktur von Arbeit und Arbeitsverhältnissen auf den Gefühlshaushalt von Individuen einwirkt.[60] Ebenso interessiert die umgekehrte Perspektive, wie dieser für die gesellschaftliche Organisation von Arbeit bedeutsam wird. So hat sich Arlie Hochschild[61] in den 1980er Jahren in einer wegweisenden Studie mit dem Anforderungsprofil, den Tätigkeiten und psychischen Belastungen von FlugbegleiterInnen auseinander gesetzt, in deren Berufsbild die Darstellung von Geschlecht einen wesentlichen Teil der Arbeit ausmacht und auch schriftlich in Form von Regeln niedergelegt ist.

Diese Untersuchung Hochschilds ist ein gutes Beispiel für die Verbindung von Geschlechterinszenierung und beruflichem Handeln. Denn hier haben sich geschlechtlich unterschiedliche Tätigkeitsfelder herausgebildet, welche mit ihren traditionellen Formen der Arbeitsteilung in die Arbeitsplatzbeschreibungen eingehen, wobei eine offene und gezielte geschlechtliche Aufgabendifferenzierung vorgenommen wird. Stewardessen und Stewards decken beispielsweise ein unterschiedliches Gefühlsarbeitsspektrum ab. Stewardessen wird vor allem eines eingeschärft: *keep smiling*, in jeder Situation. Der Passagier ist immer König, gleichgültig, wie unhöflich und unverschämt er sich benimmt. Stewardessen sind primär dafür verantwortlich, an Bord eine ‚Wohnzimmeratmosphäre' herzustellen und die Passagiere rundum zu verwöhnen. Dafür inszenieren sie strategisch das klassische weibliche Verhaltensrepertoire der Fürsorge und Empathie. Die Stewards dagegen springen ein, wenn Passagiere tatsächlich ausfallend werden und zur Raison gerufen werden müssen. Dafür greifen sie bei Bedarf auf das Repertoire männlicher Körper-

lichkeit zurück und demonstrieren Muskelkraft. Entscheidend ist dabei, dass männliche und weibliche Flugbegleiter keinen ‚natürlichen' Impulsen, sondern einem von oben verordneten Skript folgen. Dass dies Probleme bis hin zu Pathologien nach sich ziehen kann, liegt auch daran, dass Gefühlsarbeit nicht als Arbeit, sondern natürlich und spontan ‚rüberkommen' soll. So beschreibt Hochschild die Arbeitsbelastungen, denen Stewardessen ausgesetzt sind, als Dilemma: Einerseits ist ihnen die Anstrengung und Zwanghaftigkeit ihres Tuns bewusst, andererseits distanzieren sie sich von KollegInnen, denen die Anstrengung anzusehen ist – sie seien nicht professionell genug und nicht „mit ganzem Herzen bei der Sache".[62]

Die strategische Ausbeutung von Gefühlsarbeit ist vor allem eine Sache des Dienstleistungssektors, greift dabei aber gerade bei der Zuschreibung emphatischer Fähigkeiten auf Kompetenzen zurück, die im reproduktiven Bereich der Hausfrauenarbeit zur Anwendung kommen. Interessant ist dabei freilich der Unterschied zum Konzept des weiblichen Arbeitsvermögens.[63] Während Letzteres als statische Zuschreibung ansozialisierter Eigenschaften erscheint, operiert Hochschild auf einer prozessualen Ebene: Sie legt Eigenschaften, die Männern oder Frauen zugerechnet werden, nicht als Wesenseigenschaften zugrunde, sondern rekonstruiert sie als Effekte von Interaktionen, die im professionellen Tun hergestellt werden:

> „Frauen passen sich an, aber es ist keine passive Leistung. Sie passen ihre Gefühle aktiv an ein vorhandenes Bedürfnis an oder setzen es für einen bestimmten Zweck ein; und sie tun dies, um den *Anschein* einer passiven Zustimmung oder eines zufälligen Zusammentreffens wechselseitig empfundener Bedürfnisse zu wecken. Das Sein wird zum Handeln. Das Handeln stellt die für diese Transformation erforderliche Kunstfertigkeit dar, und die Gefühle fungieren entsprechend als Werkzeuge."[64]

So explizit wie im Beispiel der Flugbegleitung ist das Geschlechter-Skript selten ausformuliert. Hochprofessionalisierte Strategien der Gefühlsarbeit sind aber in zahlreichen anderen Tätigkeiten von der Hausarbeit über die Krankenpflege und Bedienung in Restaurants, die Erziehung von Kindern bis zu Personalberatung und juristischen Tätigkeit in Anwalts/Anwältinnenkanzleien implizit wirksam und ethnografisch rekonstruierbar.[65] Dieser Ansatz schlachtet ein goldenes Kalb der klassischen Geschlechterdichotomie von Gefühl vs. Verstand: Strategisches Kosten-Nutzen-kalkulierendes Verhalten ist *keine* Männerdomäne, sondern ebenso bei Frauen zu beobachten. Lediglich der hohe Professionalisierungsgrad – das gilt es hier festzuhalten – lässt die inszenierte Geschlechterdifferenz als eine natürliche erscheinen.

Nicht nur Gefühle sind Teil einer Vergeschlechtlichung von Arbeit. Der Körper ist ebenfalls ein Medium solcher Konstruktionsprozesse.[66] Ein Beispiel dafür ist die Tourismusbranche, wo weibliche Arbeit (hetero-)sexualisiert wird.[67] Zur Tätigkeit von Animateurinnen gehört etwa die als legitim konstruierte Erwartung, dass der Umgang mit männlicher Anmache Teil des Jobs ist – Sexualität ist damit ein wichtiger Faktor der Konstruktion und Strukturierung vergeschlechtlichter Arbeitsmärkte. Und wenn Kellner einen Anzug tragen, Serviererinnen dagegen Kleid und

Schürze[68], wenn Haare[69] und Schminke[70] symbolisch aufgeladene Medien der Geschlechterdifferenzierung sind, kann von einer geschlechtsneutralen Ökonomie keine Rede sein. Denn auch das, was unter ‚neutrale Arbeitskleidung' fällt, ist vergeschlechtlicht – eine geschlechtsneutrale Kleidung gibt es in heteronormativ strukturierten Zusammenhängen ebenso wenig wie geschlechtsneutrale Körper. Wenn beispielsweise Anzüge als ‚männlich' etikettiert werden, indiziert das Tragen von Männerkleidung, dass Frauen an einer Macht teilhaben wollen, die den Trägern gesellschaftlich zugeschrieben wird. Das ist allerdings nicht die ganze Wahrheit. Der Anzug ist zwar professionell und signalisiert Respektabilität: „Jeder Geschäftsmann im Anzug trägt eine Uniform der Macht."[71] Dennoch ist diese Sichtweise Ausdruck einer rationalisierenden und desexualisierenden Perspektive, die in dieser Form nicht angebracht ist. Denn der anzugtragende männliche Körper soll vielmehr noch Distanz zur Konnotation von Körperlichkeit und Erotik herstellen. In der Welt der Arbeit (und auch allgemeiner der Öffentlichkeit) hat der Körper ebendieses Paradox zu leisten, nämlich die Symbolisierung von vermeintlicher Neutralität (die aber doch nichts anderes ist als Männlichkeit) und Entkörperlichung. Mit dem Eintritt von Frauen in das Berufsleben kam es zwar zu einer Anpassung an die Männlichkeitssymbolik. Das ist aber nicht zu verwechseln mit einer Einebnung oder gar Aufhebung der geschlechtlichen Differenzierung im äußeren Erscheinungsbild. Offensichtlich wird das beim *power-dressing* (oder *dress for success*), wo der weibliche Körper sowohl als feminin wie auch als sexuell konstruiert wird.[72]

Das *power-dressing* ist ein US-amerikanisches Phänomen der späten 1970er Jahre. Dabei geht es um das adäquate Erscheinungsbild der ‚Karrierefrau'. Die eigentlich maskuline Arbeitsuniform Anzug wird mit einem femininen Touch versehen oder als Kostüm gänzlich verweiblicht. Dieser Zusammenhang ist in mehrfacher Hinsicht paradox. Denn erstens gilt die weibliche Sexualität als maßgebliches Karrierehindernis und soll ausgeblendet bleiben. Ein Beispiel dafür sind Jobs mit sehr hohem Qualifikationsniveau. Dort kann es passieren, dass übermäßige Attraktivität als sexuelles Signal gedeutet wird.[73] Schönheit im Sinn von (sexueller) Attraktivität kann in diesem Fall eine Hürde darstellen. Sollen Frauen zweitens Kontrolle über ihr Äußeres behalten, gilt es, verschiedene Karrierehindernisse zu umschiffen.[74] Eines davon ist die Gefahr einer zu großen Verweiblichung, die zum einen droht, wenn die Karrierefrau als Sekretärin wahrgenommen wird, zum anderen aber auch, wenn sie zu sexy aussieht. Beides wirkt unprofessionell, und die materialisierte Vermeidung dieser Gefahren ist das Jackett, der primäre Indikator für Professionalität. Zum anderen dürfen Frauen aber auch nicht zu männlich daherkommen – was die Hose immer noch häufig zu einem kritischen Kleidungsstück macht. Lautet drittens das oberste Gebot, die Weiblichkeit nicht zu verlieren, vermittelt der Schal zwischen diesen Anforderungen, weil er die Aufmerksamkeit weg von der problematischen Brust auf das Gesicht lenkt. Der klassische weibliche Businesslook ist damit zweigeteilt: Das Jackett soll die Brust bedecken, die untere Hälfte trägt einen Rock. Unproblematisch ist der Rock freilich auch nicht, weil er mehr Körper zeigt als eine Hose. Vor allem der kurze Rock funktioniert als ein unsichtbares Korsett, das eine bestimmte Haltung und Zurückhaltung in der Bewegung auferlegt. Zusammengefasst soll das *power-dressing* also Sexualität reduzieren und dennoch

Weiblichkeit erhalten. Genau dann aber geraten Weiblichkeit und Professionalität in ein Dilemma. Es besteht darin, dass sich Frauen sowohl als begehrenswert wie auch als zurückhaltend inszenieren müssen, sie sollen gleichzeitig „sichtbar und unsichtbar“ sein.[75]

Was folgt aus diesen Beobachtungen? Gefühlsarbeit und Körperinszenierung sind das prozessorientierte, in Interaktionen konstruierte Gegenstück zur strukturellen Ungleichheit der Geschlechter. Konstruktivistische und strukturtheoretische Zugangsweisen eignen sich neben der bisherigen Analyse auch dafür, eine Verbindung zu gesellschaftlichen Entwicklungstendenzen und Trends herzustellen, die sich nicht allein über die Kategorie Geschlecht erschließen lassen. Denn Gefühlsarbeit und Körperinszenierungen im Sinn verwertbar gemachter Kompetenz sind ein immer bedeutsamer werdendes Kapital in der gegenwärtigen Dienstleistungsökonomie. Heißt Gefühlsarbeit leisten, Gefühle (positive wie auch negative) erzeugen und körperlich inszenieren zu können, ist Gefühlsarbeit ein „management of feeling to create a publicly observable facial and bodily display; emotional labor is sold for a wage and therefore has *exchange value.*“[76] Ein funktionalisierter Umgang mit kommerziell verwertbaren und verwerteten Kompetenzen ist nun für Gegenwartsgesellschaften charakteristisch geworden.[77] Neu ist dabei vor allem der gezielte Zugriff von Organisationen auf solches kulturelles Kapital. Gefühlsarbeit und Körperinszenierungen sind aber nicht allein der Welt der Arbeit zuzuordnen. Vielmehr durchdringen sich in diesen Kompetenzen die Sphären der Arbeit und der Privatheit: Traditionelle Rollenmuster, moderne Flexibilitätsanforderungen und ihre postmodernen Inszenierungen konvergieren in inzwischen beängstigendem Ausmaß – beängstigend, weil die private Lebenswelt als Hort des Rückzugs vor den Anforderungen der Arbeitswelt verstärkt ausdient bzw. ausgedient hat; und auch regenerative Tätigkeiten der Freizeit (wie Sport und kulturelle Betätigungen) werden immer mehr für die Erfordernisse des Arbeitslebens funktionalisiert.[78]

Galt in den fünfziger Jahren für Marylin Monroe: „Arbeit ist auch eine Form der Liebe“ und thematisierten Bock/Duden[79] Arbeit als Liebe, ist Arbeit heute strategische Herzenssache und körperliche Kompetenz geworden. Nicht mehr die zu umsorgenden Befindlichkeiten und Gefühle des anderen stehen im Vordergrund, sondern das kluge Management der eigenen Gefühle und des eigenen Körpers zum Zweck der Verwertung auf dem Markt – in zunehmendem Maß als Kampf aller gegen alle. So führt Karin Hausen[80] die sukzessive Aufkündigung des Geschlechtervertrags auf harte sozialstrukturelle Daten zurück: Viele fürsorgende Leistungen, die bislang auf Frauenschultern lasteten, sind zu den bisherigen Konditionen nicht mehr zu haben, der Sozialstaat alter Ordnung ist nicht mehr finanzierbar. Die Bedeutung geschlechtlich geteilter Arbeiten, Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten wird zukünftig weiter abnehmen, zumal sich männliche und weibliche Arbeitsmöglichkeiten und Erwerbschancen weiter angleichen – auf sinkendem Niveau. Dies ist vor allem dem Rückgang der Normalarbeitsverhältnisse geschuldet (so gab es 1970 in Westdeutschland noch 84 Prozent Vollzeitstellen, im Jahr 2000 sind es nur noch 68 Prozent aller Arbeitsverhältnisse). Auf diesem Weg rücken Erwerbs- und Fami-

lien-/Hausarbeit wieder näher zusammen. Ob sich im Kontext „demokratisierter Abstiegsbiografien“ hinsichtlich der Geschlechterverhältnisse nicht-hierarchische Ausdrucksformen oder neue Differenzierungsbedürfnisse herausbilden, wird empirisch noch einige Zeit offen bleiben.

1 Als Überblick vgl. Uta Klein: „Das Geschlechterverhältnis und die Soziologie“, in: Armin Nassehi u.a. (Hrsg.): *Zugänge zur Gesellschaft, Bd. 2: Spezielle Soziologien*, Münster 1995. Zu einem konstruktivistischen Verständnis von Geschlecht als Klassifikationskategorie, der Menschen nach bestimmten (primär körperlichen) Merkmalen vor allem den Gruppen von Männern und Frauen zuordnet, vgl. Gudrun-Axeli Knapp, „Grundlagenkritik und stille Post. Zur Debatte um einen Bedeutungsverlust der Kategorie ‚Geschlecht‘“, in: Bettina Heintz (Hrsg.): *Geschlechtersoziologie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie,* Sonderheft 41, Opladen 2001, S. 53-74.

2 Suzanne Franks: „Unsichtbare Arbeit: Der Geschlechter-Evergreen?“, in: Jan Engelmann/Michael Wiedemeyer (Hrsg.): K*ursbuch Arbeit. Ausstieg aus der Jobholder-Gesellschaft – Start in eine neue Tätigkeitskultur?*, München 2000, S. 62-76.

3 Vgl. Angelika Krebs: *Arbeit und Liebe. Die philosophischen Grundlagen sozialer Gerechtigkeit*, Frankfurt/M. 2002.

4 Karin Hausen: „Die Polarisierung der ‚Geschlechtscharaktere‘ – eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben“, in: Werner Conze (Hrsg): *Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas*, Stuttgart 1976, S. 363-393.

5 Uta Klein: „Das Geschlechterverhältnis und die Soziologie“, in: Armin Nassehi u.a. (Hrsg.): *Zugänge zur Gesellschaft, Bd. 2: Spezielle Soziologien*, Münster 1995, S. 191-223.

6 Ebd., S. 206; Angelika Krebs: *Arbeit und Liebe. Die philosophischen Grundlagen sozialer Gerechtigkeit*, Frankfurt/M. 2002, S. 11.

7 Ulrike Prokop: *Weiblicher Lebenszusammenhang. Von der Beschränktheit der Strategien und der Unangemessenheit der Wünsche*, Frankfurt/M. 1979.

8 Regina Becker-Schmidt: „Die doppelte Vergesellschaftung – die doppelte Unterdrückung“, in: Lilo Unterkirchner/Ina Wagner (Hrsg.): *Die andere Hälfte der Gesellschaft. Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften*, Wien 1987, S. 10-25.

9 Vgl. Gisela Bock/Barbara Duden: „Arbeit aus Liebe – Liebe als Arbeit. Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus“, in: *Frauen in Wissenschaft*, Berlin 1977, S. 118-199; Angelika Krebs: *Arbeit und Liebe. Die philosophischen Grundlagen sozialer Gerechtigkeit*, Frankfurt/M. 2002.

10 Angelika Diezinger: „Arbeit im weiblichen Lebenszusammenhang: Geschlechtshierarchische Arbeitsteilung als Ursache der Geschlechterungleichheit“, in: Andrea Bührmann/Angelika Diezinger/Sigrid Metz-Göckel (Hrsg.): *Arbeit, Sozialisation, Sexualität. Zentrale Felder der Geschlechterforschung*, Opladen 2000, S. 17.

11 Elisabeth Beck-Gernsheim/Ilona Ostner: „Frauen verändern – Beruf nicht? Ein theoretischer Ansatz zum Problem von Frau und Beruf“, in: *Soziale Welt* 3/1978, S. 257-287.

12 Petra Frerichs: „Klasse und Geschlecht als Kategorien sozialer Ungleichheit“, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 52/2000, S. 36-59.

13 Ebd., S. 56.

14 Cornelia Klinger: „Ungleichheit in den Verhältnissen von Klasse, Rasse und Geschlecht“, in: Gudrun-Axeli Knapp/Angelika Wetterer (Hrsg.): *Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II*, Münster 2003, S. 14-48.

15 Ebd., S. 35 (Hervorhebung im Original).

16 Vgl. als Überblick Claudia Rademacher/Peter Wiechens (Hrsg.): *Geschlecht, Ethnizität, Klasse. Zur sozialen Konstruktion von Hierarchie und Differenz*, Opladen 2001; Ursula Pasero: „Geschlechterforschung revisited: Konstruktivistische und systemtheoretische Perspektiven", in: Theresa Wobbe/Gesa Lindemann (Hrsg.): *Denkachsen. Zur theoretischen und institutionellen Rede vom Geschlecht*, Frankfurt/M. 1994, S. 264-296.

17 Bettina Heintz/Eva Nadai: „De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung", in: *Zeitschrift für Soziologie* 27/1998, S. 75-93; Michael Vester/Daniel Gardemin: „Milieu und Klassenstruktur. Auflösung, Kontinuität oder Wandel der Klassengesellschaft?", in: Claudia Rademacher/Peter Wiechens (Hrsg.): *Geschlecht, Ethnizität, Klasse. Zur sozialen Konstruktion von Hierarchie und Differenz*, Opladen 2001, S. 219-274.

18 Gudrun-Axeli Knapp: „Grundlagenkritik und stille Post. Zur Debatte um einen Bedeutungsverlust der Kategorie ‚Geschlecht'", in: Bettina Heintz (Hrsg.): *Geschlechtersoziologie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 41*, Opladen 2001, S. 53-74.

19 Eva Cyba: „Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation: Von den Theorien des Arbeitsmarktes zur Analyse sozialer Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt", in: Birgit Geissler/Friederike Maier/Birgit Pfau-Effinger (Hrsg.): *FrauenArbeitsMarkt*, Berlin 1998, S. 37.

20 Hannelore Bublitz: „Geschlecht", in: Hermann Korte/Bernhard Schäfers (Hrsg.): *Einführung in die Hauptbegriffe der Soziologie*, Opladen 1992, S. 72.

21 Uta Klein: „Das Geschlechterverhältnis und die Soziologie", in: Armin Nassehi u.a. (Hrsg.): *Zugänge zur Gesellschaft, Bd. 2: Spezielle Soziologien*, Münster 1995, S. 210.

22 Vgl. Ann Game/Rosemary Pringle: *Gender at Work*, Sydney/Boston 1983; Bettina Heintz/Eva Nadai/Regula Fischer/Hannes Ummel: *Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*, Frankfurt/M. 1997; Gudrun-Axeli Knapp: „Segregation in Bewegung: Einige Überlegungen zum ‚Gendering' von Arbeit und Arbeitsvermögen", in: Karin Hausen/Gertraude Krell (Hrsg.): *Frauenerwerbsarbeit. Forschungen zu Geschichte und Gegenwart*, München 1993, S. 25-46.

23 Bettina Heintz/Eva Nadai/Regula Fischer/Hannes Ummel: *Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*, Frankfurt 1997, S. 16.

24 Angelika Wetterer: „Das Geschlecht (bei) der Arbeit. Zur Logik der Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit", in: Ursula Pasero/Friederike Braun (Hrsg.): *Konstruktion von Geschlecht*, Pfaffenweiler 1995, S. 199-223.

25 Karin Gottschall: „Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation", in: Regina Becker-Schmidt/Gudrun-Axeli Knapp (Hrsg.): *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften*, Frankfurt/M. 1995, S. 125ff.

26 Rosemary Crompton: „Geschlecht, soziale Schichtung und Arbeit", in: L. Christof Armbruster/Ursula Müller/Marlene Stein-Hilbers (Hrsg.): *Neue Horizonte? Sozialwissenschaftliche Forschung über Geschlechter und Geschlechterverhältnisse*, Opladen 1995, S. 144.

27 Karin Gottschall: „Doing Gender While Doing Work? Erkenntnispotentiale konstruktivistischer Perspektiven", in: Birgit

Geissler/Friederike Maier/Birgit Pfau-Effinger (Hrsg.): *FrauenArbeitsMarkt*, Berlin 1998, S. 79.

28 Cockburn, Cynthia: *Machinery of Dominance: Women, Men and Technical Know-how*, London 1985 (Deutsch: *Die Herrschaftsmaschine. Geschlechterverhältnis und technisches Know-how*, Berlin/Hamburg 1988).

29 Gudrun-Axeli Knapp: „Segregation in Bewegung: Einige Überlegungen zum „Gendering" von Arbeit und Arbeitsvermögen", in: Karin Hausen/Gertraude Krell (Hrsg.): *Frauenerwerbsarbeit. Forschungen zu Geschichte und Gegenwart*, München 1993, S. 31.

30 Johanna Hofbauer/Ulli Pastner: „Der diskrete Charme der Diskriminierung. Ästhetisierung von Frauenarbeit als unscheinbare Form der Missachtung", in: Ursula Holtgrewe/Stephan Voswinkel/Gabriele Wagner (Hrsg.): *Anerkennung und Arbeit*, Konstanz 2000, S. 219-246.

31 Nina Degele: *Sich schön machen. Zur Soziologie von Geschlecht und Schönheitshandeln*, Opladen 2004a, S. 160.

32 Bettina Heintz/Eva Nadai/Regula Fischer/Hannes Ummel: *Ungleich unter Gleichen. Studien* Williams *zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*, Frankfurt/M. 1997; Christine Williams: *Gender differences at work: Women and men in nontraditional occupations*, Berkeley/Los Angeles 1989.

33 Jutta Allmendinger u.a.: *Berufliche Werdegänge von Frauen in der Max-Planck-Gesellschaft: Ausgangslage und Veränderungspotential*, München 1996.

34 Beate Krais: „Das soziale Feld Wissenschaft und die Geschlechterverhältnisse", in: Beate Krais (Hrsg.): *Wissenschaftskultur und Geschlechterforschung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*, Frankfurt/M. 2000, S. 31-54.

35 In Bettina Heintz/Eva Nadai/Regula Fischer/Hannes Ummel: *Ungleich unter Gleichen. Studien* Williams *zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*, Frankfurt/M. 1997, S. 225.

36 Karin Gottschall: „Doing Gender While Doing Work? Erkenntnispotentiale konstruktivistischer Perspektiven", in: Birgit Geissler/Friederike Maier/Birgit Pfau-Effinger (Hrsg.): *FrauenArbeitsMarkt*, Berlin 1998, S. 63-94; Rosemary Crompton: „Geschlecht, soziale Schichtung und Arbeit", in: L. Christof Armbruster/Ursula Müller/Marlene Stein-Hilbers (Hrsg.): *Neue Horizonte? Sozialwissenschaftliche Forschung über Geschlechter und Geschlechterverhältnisse*, Opladen 1995, S. 135-155. Diese kulturalistische Wende ist kein Spezifikum der Geschlechterforschung, sondern zeichnet die Sozialwissenschaften und die Ungleichheitsforschung insgesamt aus (Rolf Eickelpasch: „Hierarchie und Differenz. Anmerkungen und Anfragen zur ‚konstruktivistischen Wende' in der Analyse sozialer Ungleichheit", in: Claudia Rademacher/Peter Wiechens (Hrsg.): *Geschlecht, Ethnizität, Klasse. Zur sozialen Konstruktion von Hierarchie und Differenz*, Opladen 2001, S. 53-62). So markieren Begriffe wie Individualisierung, Habitus, Milieu, Lebensstil und soziokulturelles Orientierungsmuster den Weg von einer Struktur- zu einer Kulturanalyse mit Leitbegriffen wie Klassifikation, Taxonomie, symbolische Repräsentation, kulturelle Konstruktion und lösen Begriffe wie Herrschaft, Ausbeutung, Unterdrückung, Kapitalismus, Klassenlage und Patriarchat tendenziell ab.

37 Ulrike Teubner: „Das Fiktionale der Geschlechterdifferenz. Oder: Wie geschlechtsspezifisch ist die Kategorie Geschlecht?“, in: Angelika Wetterer (Hrsg.): *Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen*, Frankfurt/M. 1995, S. 259.

38 Vgl. Bettina Heintz/Eva Nadai/Regula Fischer/Hannes Ummel: *Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*, Opladen 1997; Gudrun-Axeli Knapp: „Unterschiede machen: Zur Sozialpsychologie der Hierarchisierung im Geschlechterverhältnis“, in: Regina Becker-Schmidt/Gudrun-Axeli Knapp (Hrsg.): *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften*, Frankfurt/M. 1995, S. 11-28; Reinhard Kreissl: *Die ewige Zweite. Warum die Macht den Frauen immer eine Nasenlänge voraus ist*, München 2000; Ulrike Teubner: „Geschlecht und Hierarchie“, in: Angelika Wetterer (Hrsg.): *Profession und Geschlecht*, Frankfurt/M. 1992, S. 45-50; Angelika Wetterer: „Ausschließende Integration – marginalisierte Integration: Geschlechterkonstruktionen in Professionalisierungsprozessen“, in: Ayla Neusel/Angelika Wetterer (Hrsg.): *Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf*, Frankfurt/M. 1992, S. 223-253; Angelika Wetterer: *Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at Work“ in theoretischer und historischer Perspektive*, Konstanz 2002.

39 Bettina Heintz/Eva Nadai/Regula Fischer/Hannes Ummel: *Ungleich unter Gleichen. Studien* Williams *zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*, Frankfurt/M. 1997.

40 Ebd., S. 39. Ein Problem dieser Erklärung besteht freilich darin, das sie Männer tendenziell als gesellschaftliches Kollektivsubjekt begreift. Die Dominanzthese sollte deshalb empirisch falsifizierbar bleiben und nicht als Prämisse in die wissenschaftliche Argumentation eingeführt werden. Auf der empirischen Ebene stützen zahlreiche Untersuchungen diese These: Überwiegend Männer betonen Differenzen dort, wo es formal keinen Unterschied mehr gibt. Vgl. Elaine J. Hall: “Waitering/Waitressing: Engendering the Work of Table Servers”, in: *Gender & Society* 7/1993, S. 329-346; Robin Leidner: *Fast food, fast talk: Service work and the routinization of everyday life*, Berkeley/Los Angeles 1993; Christine Williams: *Gender differences at work: Women and men in nontraditional occupations*, Berkeley/Los Angeles 1989.

41 Andrew Abbott: *The System of Professions. An Essay on the Division of Expert Labor*, Chicago/London 1988, S. 1-7.

42 Angelika Wetterer: „Hierarchie und Differenz im Geschlechterverhältnis“, in: Angelika Wetterer (Hrsg.): *Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen*, Frankfurt/M. 1992, S. 33.

43 Angelika Willms-Herget: *Frauenarbeit. Zur Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt*, Frankfurt/M. 1985.

44 Gayle Rubin: “The Traffic in Women. Notes on the “Political Economy” of Sex”, in: Linda Nicholson (Ed.) *The Second Wave. A Reader in Feminist Theory*, New York/London 1997, S. 27-62.

45 Andrew Abbott: *The System of Professions. An Essay on the Division of Expert Labor*, Chicago/London 1988; Angelika Wetterer: *Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at*

Work" in theoretischer und historischer Perspektive, Konstanz 2002, S. 242.

46 In den juristischen Berufen fand eine vergleichbare Entwicklung statt (Angelika Wetterer: „Ausschließende Integration – marginalisierte Integration: Geschlechterkonstruktionen in Professionalisierungsprozessen", in: Ayla Neusel/Angelika Wetterer (Hrsg.): *Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf*, Frankfurt/M. 1999, S. 223-253). Dort bevorzugen Frauen Familien-, Sozial- und Arbeitsrecht, wobei ihr Anteil – wie anderswo auch – mit ansteigendem Hierarchielevel sinkt. Bei den Fachanwälten (mit 7,5 Prozent 1996 deutlich unter dem 20-Prozent-Anteil in der Rechtsanwaltschaft insgesamt) und den Notaren als prestigeträchtigen Spezialisierungen ist der Frauenanteil besonders gering. Interessant ist dabei der Notarsberuf, der 1997 mit 4 Prozent Frauen besetzt war. In der früheren DDR war dies eine Frauendomäne mit mäßigem Prestige: Es gab dort kein Privateigentum an Grund und Boden und Produktionsmitteln, die NotarInnen waren unbedeutend. Seit der Wiedervereinigung sinkt auch im Osten der Frauenanteil bei den NotarInnen: 1997 lag er bei 47 Prozent, 1989 waren es noch 63 Prozent. Auch dies bestätigt die These der „ewigen Zweiten" (Reinhard Kreissl: *Die ewige Zweite. Warum die Macht den Frauen immer eine Nasenlänge voraus ist*, München 2000): Wo die Frauen kommen, geht die Macht.

47 Vgl. Nina Degele: „Differenzierung und Ungleichheit: eine geschlechtertheoretische Perspektive", in: Thomas Schwinn (Hrsg.): *Differenzierung und soziale Ungleichheit. Die zwei Soziologien und ihre Verbindung*, Frankfurt/M. 2004 b, S. 271-398.

48 Angelika Wetterer: „Ausschließende Integration – marginalisierte Integration: Geschlechterkonstruktionen in Professionalisierungsprozessen", in: Ayla Neusel/Angelika Wetterer (Hrsg.): *Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf*, Frankfurt/M. 1999, S. 237.

49 Angelika Wetterer: *Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at Work" in theoretischer und historischer Perspektive*, Konstanz 2002, S. 419-421.

50 Andrew Abbott: *The System of Professions. An Essay on the Division of Expert Labor*, Chicago/London 1988, S. 98-126.

51 Angelika Wetterer: „Ausschließende Integration – marginalisierte Integration: Geschlechterkonstruktionen in Professionalisierungsprozessen", in: Ayla Neusel/Angelika Wetterer (Hrsg.): *Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf*, Frankfurt/M. 1999, S. 239-242.

52 Angelika Wetterer: *Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at Work" in theoretischer und historischer Perspektive*, Konstanz 2002, S. 382.

53 Angelika Wetterer: „Ausschließende Integration – marginalisierte Integration: Geschlechterkonstruktionen in Professionalisierungsprozessen", in: Ayla Neusel/Angelika Wetterer (Hrsg.): *Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf*, Frankfurt/M. 1999, S. 230-234.

54 Ebd., S. 231.

55 Zum methodologischen Problem der Reifizierung vgl. Nina Degele/Dominique Schirmer: „Selbstverständlich heteronormativ: zum Problem der Reifizierung in der Geschlechterforschung", in: Sylvia Buchen/Nena Helfferich/Maja S. Maier (Hrsg.):

Gender methodologisch. Empirische Forschung in der Informationsgesellschaft vor neuen Herausforderungen, Opladen 2004 (i.E.).

56 Angelika Wetterer: „Ausschließende Integration – marginalisierte Integration: Geschlechterkonstruktionen in Professionalisierungsprozessen", in: Ayla Neusel/Angelika Wetterer (Hrsg.): *Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf*, Frankfurt/M. 1999, S. 234.

57 Karin Gottschall: „Doing Gender While Doing Work? Erkenntnispotentiale konstruktivistischer Perspektiven", in: Birgit Geissler/Friederike Maier/Birgit Pfau-Effinger (Hrsg.): *FrauenArbeitsMarkt*, Berlin 1998, S. 79-94.

58 Nina Degele: *Sich schön machen. Zur Soziologie von Geschlecht und Schönheitshandeln*, Opladen 2004a, S. 228f.

59 Marion Brehm: „Emotionen in der Arbeitswelt. Theoretische Hintergründe und praktische Einflussnahme", in: *Arbeit* 10/2001, S. 206.

60 Vgl. Lisa Adkins: "Feminist Theory and Economic Change", in: Stevi Jackson/Jackie Jones (Eds.): *Contemporary Feminist Theories*, Edinburg 1998, S. 34-49; Helena Flam: *Soziologie der Emotionen. Eine Einführung*, Konstanz 2002; Elaine J. Hall: "Waitering/Waitressing: Engendering the Work of Table Servers", in: *Gender & Society* 7/1993, S. 329-346; Arlie Russell Hochschild: *Das gekaufte Herz. Zur Kommerzialisierung der Gefühle*, Frankfurt/M. 1990; Robin Leidner: *Fast food, fast talk: Service work and the routinization of everyday life*, Berkeley/Los Angeles 1993; Jennifer Pierce: *Gender Trials. Emotional Lives in Contemporary Law Firms*, Berkeley/Los Angeles/London 1995.

61 Arlie Russell Hochschild: *Das gekaufte Herz. Zur Kommerzialisierung der Gefühle*, Frankfurt/M. 1990.

62 Ebd., S. 103.

63 Elisabeth Beck-Gernsheim/Ilona Ostner: „Frauen verändern – Beruf nicht? Ein theoretischer Ansatz zum Problem von Frau und Beruf", in: *Soziale Welt* 3/1978, S. 257-287.

64 Arlie Russell Hochschild: *Das gekaufte Herz. Zur Kommerzialisierung der Gefühle*, Frankfurt/M. 1990, S. 136f.

65 Vgl. Nina Degele: „‚Gender lag' – zum professionellen Umgang mit Unsicherheit", in: Nina Degele/Tanja Münch/Hans Pongratz/Nicole Saam (Hrsg.): *Soziologische Beratungsforschung*, Opladen, 2001; Bettina Heintz/Eva Nadai/Regula Fischer/Hannes Ummel: *Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*, Frankfurt/M. 1997; Robin Leidner: *Fast food, fast talk: Service work and the routinization of everyday life*, Berkeley/Los Angeles 1997; Jennifer Pierce: *Gender Trials. Emotional Lives in Contemporary Law Firms*, Berkeley/Los Angeles/London 1995.

66 Vgl. Nina Degele: *Sich schön machen. Zur Soziologie von Geschlecht und Schönheitshandeln*, Opladen 2004a, S. 140-151.

67 Lisa Adkins: *Sexuality, Family and the Labour Market*, Buckingham 1995.

68 Elaine J. Hall: "Waitering/Waitressing: Engendering the Work of Table Servers", in: *Gender & Society* 7/1993, S. 329-346.

69 Vgl. Rose Weitz: "A History of Women's Bodies", in: Rose Weitz (Ed.): *The Politics of Women's Bodies. Sexuality, Appearance, and Behavior*, Oxford 2003, S. 3-11.

70 Vgl. Kirsten Dellinger/Christine L. Williams: "Make-up at work: Negotiating

Appearance Rules in the Workplace", in: *Gender & Society* 11/1997, S. 151-177.

71 Valerie Steele: *Fetisch: Mode, Sex und Macht*, Oxford 1996, S. 186.

72 Joanne Entwistle: "Fashioning the Career Woman: Power Dressing as a Strategy of Consumption", in: M. Talbot/M. Andrews (Eds.): *All the World and her Husband: Women and Consumption in the Twentieth Century*, London 2000, S. 187-191.

73 Waltraud Posch: *Körper machen Leute. Der Kult um die Schönheit*, Frankfurt/M. 1999, S. 184-188.

74 Joanne Entwistle: "Fashioning the Career Woman: Power Dressing as a Strategy of Consumption", in: M. Talbot/M. Andrews (Eds.): *All the World and her Husband: Women and Consumption in the Twentieth Century*, London 2000, S. 188f.

75 Pierre Bourdieu: „Teilen und herrschen. Zur symbolischen Ökonomie des Geschlechterverhältnisses", in: Claudia Rademacher/Peter Wiechens (Hrsg.): *Geschlecht, Ethnizität, Klasse. Zur sozialen Konstruktion von Hierarchie und Differenz*, Opladen 2001, S. 22.

76 Arlie Russell Hochschild: *The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling*, Berkeley u.a. 1983, S. 7.

77 Vgl. Nina Degele: „‚Schön mache ich mich für mich.' Schönheitshandeln als erfolgsorientiertes Handeln", in: Jutta Allmendinger (Hrsg.): *Entstaatlichung und soziale Sicherheit*, Opladen 2003, S. 802-817.

78 Vgl. Arlie Russell Hochschild: *Keine Zeit – Wenn die Firma zum Zuhause wird und Zuhause nur Arbeit wartet*, Opladen 2002.

79 Gisela Bock/Barbara Duden: „Arbeit aus Liebe – Liebe als Arbeit. Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus", in: *Frauen in Wissenschaft*, Berlin 1977, S. 118-199.

80 Karin Hausen: „Arbeit und Geschlecht", in: Jürgen Kocka/Claus Offe (Hrsg.): *Geschichte und Zukunft der Arbeit*, Frankfurt/M. 2000, S. 354-359.

Literatur

Abbott, **Andrew:** *The System of Professions. An Essay on the Division of Expert Labor*, Chicago/London, 1988.

Adkins, **Lisa:** *Sexuality, Family and the Labour Market*, Buckingham 1995.

Adkins, Lisa: "Feminist Theory and Economic Change", in: Stevi Jackson/ Jackie Jones (Eds.): *Contemporary Feminist Theories*, Edinburg 1998, S. 34-49.

Allmendinger, Jutta u.a.: *Berufliche Werdegänge von Frauen in der Max-Planck-Gesellschaft: Ausgangslage und Veränderungspotential. Münchner Projektbericht Nr. 4.* München 1998.

Becker-Schmidt, Regina: „Die doppelte Vergesellschaftung – die doppelte Unterdrückung", in: Lilo Unterkirchner/Ina Wagner (Hrsg.): *Die andere Hälfte der Gesellschaft. Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften. Österreichischer Soziologentag 1985*, Wien 1987, S. 10-25.

Beck-Gernsheim, Elisabeth/Ostner, Ilona: „Frauen verändern – Beruf nicht? Ein theoretischer Ansatz zum Problem von Frau und Beruf", in: *Soziale Welt* 3/1987, S. 257-287.

Bock, Gisela/Duden, Barbara: „Arbeit aus Liebe – Liebe als Arbeit. Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus", in: Gruppe Berliner Dozentinnen (Hrsg.): *Frauen und Wissenschaft*. Berlin 1977, S. 118-199.

Bourdieu, Pierre: „Teilen und herrschen. Zur symbolischen Ökonomie des Geschlechterverhältnisses", in: Claudia Rademacher/Peter Wiechens (Hrsg.): *Geschlecht, Ethnizität, Klasse. Zur sozialen Konstruktion von Hierarchie und Differenz*, Opladen 2001, S. 13-30.

Brehm, Marion: „Emotionen in der Arbeitswelt. Theoretische Hintergründe und praktische Einflussnahme", in: *Arbeit* 10/2001, S. 205-218.

Bublitz, Hannelore: „Geschlecht", in: Hermann Korte/Bernhard Schäfers (Hrsg.): *Einführung in die Hauptbegriffe der Soziologie*, Opladen 1992, S. 59-78.

Cockburn, Cynthia: *Machinery of Dominance: Women, Men and Technical Know-how*, London 1985 (Deutsch: *Die Herrschaftsmaschine. Geschlechterverhältnis und technisches Know-how*, Berlin/Hamburg 1988).

Crompton, Rosemary: „Geschlecht, soziale Schichtung und Arbeit", in: L. Christof Armbruster/Ursula Müller/ Marlene Stein-Hilbers (Hrsg.): *Neue Horizonte? Sozialwissenschaftliche Forschung über Geschlechter und Geschlechterverhältnisse*, Opladen 1995, S. 135-155.

Cyba, Eva: „Geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation: Von den Theorien des Arbeitsmarktes zur Analyse sozialer Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt", in: Birgit Geissler/ Friederike Maier/Birgit Pfau-Effinger (Hrsg.): *FrauenArbeitsMarkt.*, Berlin 1998, S. 37-61.

Degele, Nina: „‚Gender lag'" – zum professionellen Umgang mit Unsicherheit", in: Nina Degele/Tanja Münch/ Hans Pongratz/Nicole Saam (Hrsg.): *Soziologische Beratungsforschung*, Opladen 2001.

Degele, Nina: „‚Schön mache ich mich für mich.' Schönheitshandeln als erfolgsorientiertes Handeln", in: Jutta

Allmendinger (Hrsg.): *Entstaatlichung und soziale Sicherheit*, 2 Bände, Opladen 2003, S. 802-817.

Degele, Nina: „Sich schön machen. Zur Soziologie von Geschlecht und Schönheitshandeln", Opladen 2004a.

Degele, Nina: „Differenzierung und Ungleichheit: eine geschlechtertheoretische Perspektive", in: Thomas Schwinn (Hrsg.): *Differenzierung und soziale Ungleichheit. Die zwei Soziologien und ihre Verbindung*, Frankfurt/M. 2004b, S. 271-398.

Degele, Nina/Schirmer, Dominique: „Selbstverständlich heteronormativ: zum Problem der Reifizierung in der Geschlechterforschung", in: Sylvia Buchen/Nena Helfferich/Maja S. Maier (Hrsg.): *Gender methodologisch. Empirische Forschung in der Informationsgesellschaft vor neuen Herausforderungen*, Opladen 2004, S. 107-122.

Dellinger, Kirsten/Williams, Christine L.: "Make-up at work: Negotiating Appearance Rules in the Workplace", in: *Gender & Society* 11/1997, S.151-177.

Diezinger, Angelika: „Arbeit im weiblichen Lebenszusammenhang: Geschlechtshierarchische Arbeitsteilung als Ursache der Geschlechterungleichheit", in: Andrea Bührmann/Angelika Diezinger/Sigrid Metz-Göckel (Hrsg.): *Arbeit, Sozialisation, Sexualität. Zentrale Felder der Geschlechterforschung*, Opladen 2000, S. 15-19.

Eickelpasch, Rolf: „Hierarchie und Differenz. Anmerkungen und Anfragen zur „konstruktivistischen Wende" in der Analyse sozialer Ungleichheit", in: Claudia Rademacher/Peter Wiechens (Hrsg.): *Geschlecht, Ethnizität, Klasse. Zur sozialen Konstruktion von Hierarchie und Differenz*, Opladen 2001, S. 53-62.

Entwistle, Joanne: "Fashioning the Career Woman: Power Dressing as a Strategy of Consumption", in: M. Talbot/M. Andrews (Eds.): *All the World and her Husband: Women and Consumption in the Twentieth Century*, London 2000.

Flam, Helena: *Soziologie der Emotionen. Eine Einführung*, Konstanz 2002.

Franks, Suzanne: „Unsichtbare Arbeit: Der Geschlechter-Evergreen?", in: Jan Engelmann/Michael Wiedemeyer (Hrsg.): *Kursbuch Arbeit. Ausstieg aus der Jobholder-Gesellschaft – Start in eine neue Tätigkeitskultur?*, Stuttgart/München 2000, S. 62-76.

Frerichs, Petra: „Klasse und Geschlecht als Kategorien sozialer Ungleichheit", in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 52/2000, S. 36-59.

Game, Ann/Pringle, Rosemary: *Gender at Work*, Sydney/Boston 1983.

Gottschall, Karin: „Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation", in: Regina Becker-Schmidt/Gudrun-Axeli Knapp (Hrsg.): *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften*, Frankfurt/M. 1995, S. 125-162.

Gottschall, Karin: „Doing Gender While Doing Work? Erkenntnispotentiale konstruktivistischer Perspektiven", in: Birgit Geissler/Friederike Maier/Birgit Pfau-Effinger (Hrsg.): *FrauenArbeitsMarkt*, Berlin 1998, S. 63-94.

Hall, Elaine J.: "Waitering/Waitressing: Engendering the Work of Table Servers", in: *Gender & Society* 7/1993, S. 329-346.

Hausen, Karin: „Die Polarisierung der „Geschlechtscharaktere" – eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben", in: Werner Conze (Hrsg): *Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas*, Stuttgart 1976, S. 363-393.

Hausen, Karin: „Arbeit und Geschlecht", in: Jürgen Kocka/Claus Offe (Hrsg.): *Geschichte und Zukunft der Arbeit*, Frankfurt/M. 2000, S. 343-361.

Heintz, Bettina/Eva Nadai: „De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung", in: *Zeitschrift für Soziologie* 27/1998, S. 75-93.

Heintz, Bettina/Nadai Eva/Fischer, Regula/Ummel, Hannes: *Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*, Frankfurt/M. 1997.

Hochschild, Arlie Russell: *Das gekaufte Herz. Zur Kommerzialisierung der Gefühle*, Frankfurt/M./New York 1990 (Original 1983).

Hochschild, Arlie Russell: *Keine Zeit – Wenn die Firma zum Zuhause wird und Zuhause nur Arbeit wartet*, Opladen 2002.

Hofbauer, Johanna/Ulli Pastner: „Der diskrete Charme der Diskriminierung. Ästhetisierung von Frauenarbeit als unscheinbare Form der Missachtung", in: Ursula Holtgrewe/Stephan Voswinkel/Gabriele Wagner (Hrsg.): *Anerkennung und Arbeit*, Konstanz 2000, S. 219-246.

Klein, Uta: „Das Geschlechterverhältnis und die Soziologie", in: Armin Nassehi u.a. (Hrsg.): *Zugänge zur Gesellschaft, Bd. 2: Spezielle Soziologien,* Münster 1995, S. 191-223.

Klinger, Cornelia: „Ungleichheit in den Verhältnissen von Klasse, Rasse und Geschlecht", in: Gudrun-Axeli Knapp/Angelika Wetterer (Hrsg.): *Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II*, Münster 2003, S. 14-48.

Knapp, Gudrun-Axeli: „Segregation in Bewegung: Einige Überlegungen zum ‚Gendering' von Arbeit und Arbeitsvermögen", in: Karin Hausen/Gertraude Krell (Hrsg.): *Frauenerwerbsarbeit. Forschungen zu Geschichte und Gegenwart*, München 1993, S. 25-46.

Knapp, Gudrun-Axeli: „Unterschiede machen: Zur Sozialpsychologie der Hierarchisierung im Geschlechterverhältnis", in: Regina Becker-Schmidt/Gudrun-Axeli Knapp (Hrsg.): *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften*, Frankfurt/M. 1995, S. 163-194.

Knapp, Gudrun-Axeli: „Grundlagenkritik und stille Post. Zur Debatte um einen Bedeutungsverlust der Kategorie ‚Geschlecht'", in: Bettina Heintz (Hrsg.) *Geschlechtersoziologie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie,* Sonderheft 41, Opladen: WDV 2001, S. 53-74.

Krais, Beate: „Das soziale Feld Wissenschaft und die Geschlechterverhältnisse", in: Beate Krais (Hrsg.): *Wissenschaftskultur und Geschlechterforschung. Über die verborgenen Mechanismen männlicher Dominanz in der akademischen Welt*, Frankfurt/M. 2000, S. 31-54.

Krebs, Angelika: *Arbeit und Liebe. Die philosophischen Grundlagen sozialer Gerechtigkeit*, Frankfurt/M. 2002.

Kreissl, Reinhard: *Die ewige Zweite. Warum die Macht den Frauen immer eine Nasenlänge voraus ist*, München 2000.

Leidner, Robin: *Fast food, fast talk: Service work and the routinization of everyday life*, Berkeley/Los Angeles 1993.

Pasero, Ursula: „Geschlechterforschung revisited: Konstruktivistische und systemtheoretische Perspektiven", in: Theresa Wobbe/Gesa Lindemann (Hrsg.): *Denkachsen. Zur theoretischen und institutionellen Rede vom Geschlecht*, Frankfurt/M. 1994, S. 264-296.

Pierce, Jennifer: *Gender Trials. Emotional Lives in Contemporary Law Firms*, Berkeley/Los Angeles/ London 1995.

Posch, Waltraud: *Körper machen Leute. Der Kult um die Schönheit*, Frankfurt/M. 1999.

Prokop, Ulrike: *Weiblicher Lebenszusammenhang. Von der Beschränktheit der Strategien und der Unangemessenheit der Wünsche*, Frankfurt/M. 1979.

Rademacher, Claudia/Wiechens, Peter (Hrsg.): *Geschlecht, Ethnizität, Klasse. Zur sozialen Konstruktion von Hierarchie und Differenz*, Opladen 2001.

Rubin, Gayle: "The Traffic in Women. Notes on the 'Political Economy' of Sex", in: Linda Nicholson (Ed.): *The Second Wave. A Reader in Feminist Theory*, New York/London 1997, S. 27-62 (Original 1975).

Steele, Valerie: *Fetisch: Mode, Sex und Macht*, Berlin 1996 (Englisch: *Fetish: Fashion, Sex and Power*, Oxford 1996).

Teubner, Ulrike: „Geschlecht und Hierarchie", in: Angelika Wetterer (Hrsg.): *Profession und Geschlecht*, Frankfurt/ M. 1992, S. 45-50.

Teubner, Ulrike: „Das Fiktionale der Geschlechterdifferenz. Oder: Wie geschlechtsspezifisch ist die Kategorie Geschlecht?", in: Angelika Wetterer (Hrsg.): *Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen*, Frankfurt/M. 1995, S. 247-262.

Vester, Michael/Gardemin, Daniel: „Milieu und Klassenstruktur. Auflösung, Kontinuität oder Wandel der Klassengesellschaft?", in: Claudia Rademacher/Peter Wiechens (Hrsg.): *Geschlecht, Ethnizität, Klasse. Zur sozialen Konstruktion von Hierarchie und Differenz*, Opladen 2001, S. 219-274.

Weitz, Rose: "A History of Women's Bodies", in: Rose Weitz (Ed.): *The Politics of Women's Bodies. Sexuality, Appearance, and Behavior*, Oxford 2001, S. 3-11.

Wetterer, Angelika: „Hierarchie und Differenz im Geschlechterverhältnis", in: Angelika Wetterer (Hrsg.): *Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen*, Frankfurt/M. 1992, S. 13-40.

Wetterer, Angelika: „Das Geschlecht (bei) der Arbeit. Zur Logik der Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit", in: Ursula Pasero/Friederike Braun (Hrsg.): *Konstruktion von Geschlecht*, Pfaffenweiler 1995, S. 199-223.

Wetterer, Angelika: „Ausschließende Integration – marginalisierte Integration: Geschlechterkonstruktionen in Professionalisierungsprozessen", in: Ayla Neusel/Angelika Wetterer (Hrsg.): *Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf*, Frankfurt/M. 1999, S. 223-253.

Wetterer, Angelika: *Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at Work" in theoretischer und historischer Perspektive*, Konstanz 2002.

Williams, Christine: *Gender differences at work: Women and men in nontraditional occupations*, Berkeley/ Los Angeles 1989.

Willms-Herget, Angelika: *Frauenarbeit. Zur Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt*, Frankfurt/M. 1985.