GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

Gender Studies und Frauenbildung

Nickel, Hildegard Maria

2013

https://doi.org/10.25595/300

Veröffentlichungsversion / published version
Sammelbandbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Nickel, Hildegard Maria: *Gender Studies und Frauenbildung*, in: Käpplinger, Bernd; Robak, Steffi; Schmidt-Lauff, Sabine (Hrsg.): Engagement für die Erwachsenenbildung. Ethische Bezugnahmen und demokratische Verantwortung Festschrift für Wiltrud Gieseke (Wiesbaden: Springer VS, 2013), 199-208. DOI: https://doi.org/10.25595/300.

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

Bernd Käpplinger • Steffi Robak
Sabine Schmidt-Lauff (Hrsg.)

Engagement für die Erwachsenenbildung

Ethische Bezugnahmen und demokratische Verantwortung

Festschrift für Wiltrud Gieseke

Springer VS

Herausgeber
Bernd Käpplinger
Humboldt-Universität zu Berlin,
Deutschland

Sabine Schmidt-Lauff
Technischen Universität Chemnitz,
Deutschland

Steffi Robak
Leibniz Universität Hannover,
Deutschland

ISBN 978-3-531-18571-2
DOI 10.1007/978-3-531-19116-4

ISBN 978-3-531-19116-4 (eBook)

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über http://dnb.d-nb.de abrufbar.

Springer VS
© Springer Fachmedien Wiesbaden 2013
Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer VS ist eine Marke von Springer DE. Springer DE ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media
www.springer-vs.de

Inhaltsverzeichnis

Bernd Käpplinger / Steffi Robak / Sabine Schmidt-Lauff
Vorwort 9

Rita Süssmuth
Grußwort 17

Emotion

Rolf Arnold / Anita Pachner
Emotion – Konstruktion – Bildung:
Auf dem Weg zu emotionaler Kompetenz 21

Robin Malloy / Ingeborg Schüßler
Die emotive Wende in der Erwachsenenbildung -
Zur Bedeutung >emotional-archetypischen Deutungslernens< 29

Renata Góralska / Hanna Solarczyk
Emotionsforschung in Polen 43

Sylvana Dietel
Emotionen als ein Quell pädagogischer Reflexion
unter Gestaltungsanspruch 55

Ulrike Zimmermann
Emotionalität und der subjektive Sinn von Widerstand gegen Bildung 67

Kultur

Max Fuchs
Kulturelle Bildung als Lebenskunst 79

Marion Fleige
Bildungskulturen – Kultur als Thema von Bildung – transkulturelle Bildung:
Forschungsperspektiven zum Verhältnis von Erwachsenenbildung
und Kultur 85

Inga Börjesson
Wird kulturelle Bildung zum Regierungsprogramm?
Überlegungen zu Bedeutungswandlungen kultureller Bildung 99

Profession

Dieter Nittel / Julia Schütz
Zwischen Verberuflichung und Professionalität:
Professionalisierungsdynamiken und Anerkennungskämpfe
in der sozialen Welt der Erzieherinnen und Weiterbildner 111

Aiga von Hippel
Programmplanung als professionelles Handeln – „Angleichungshandeln" und
„Aneignungsmodi" im aktuellen Diskurs der Programm- und
Professionsforschung 131

Henning Pätzold
Erwachsenenbildung(sprofession) als Akteur-Netzwerk
– eine Theorieskizze 145

Beratung

Christiane Schiersmann
Ein Kompetenzprofil für Beratende – Resultat eines offenen
Koordinierungsprozesses 157

Ruth Siebers
Unternehmensberatung in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU): Ein
qualitativ-empirischer Zugang in Perspektivverschränkung 169

Cornelia Maier-Gutheil
Professionalität in der Beratung – erwachsenenbildnerische Analysen und
Reflexionen 179

Clinton Enoch
Beratung als Aufklärungsinstanz des Individuums – demokratietheoretische
Aspekte einer kritischen Beratungstheorie 187

Frauenbildung/Gender

Hildegard Maria Nickel
Gender Studies und Frauenbildung 199

Stefanie Rieger-Goertz
Zwischen Vielfalt und Vereinheitlichung 209

Programm- und Institutionenforschung

Ortfried Schäffter
Die Kategorie des „Angleichungshandelns" bei Wiltrud Gieseke
Eine relationale Sicht auf die empirische Rekonstruktion von
„Programmplanungshandeln" 223

Karin Opelt
Reflexionen zur Kontinuität institutionalisierter Weiterbildung 237

Claudia Pohlmann / Maria Stimm (unter Mitarbeit von Gudrun Lehmann)
Erwachsenenpädagogische Realanalyse in Perspektivverschränkung:
Möglichkeiten eines Forschungsansatzes für die Theorie- und
Praxisentwicklung in der Institutionen- und Programmforschung 251

Zum Abschied

Dietrich Benner
Für Wiltrud Gieseke zum Abschied 265

Helga Stock
Für Frau Prof. Dr. habil. Wiltrud Gieseke: Persönliche Worte der
Wertschätzung und des Dankes 269

Bernd O. Hölters
Und plötzlich ist später jetzt:
Ein Ende finden. Einen Anfang setzen 275

Autorinnen und Autoren 287

Gender Studies und Frauenbildung

Hildegard Maria Nickel

Vor einem Jahrzehnt ist das von Wiltrud Gieseke herausgegebene Handbuch zur Frauenbildung erschienen. Es hat eine Reihe von Fragen aufgeworfen, die – auch wenn man sie vielleicht nicht mehr genau so formulieren würde – bis heute im Raume stehen: So fragt Wiltrud Gieseke, ob die Frauen sich durch Dekonstruktion und Decodierung nicht selber aufheben. „Wer und wo sind sie dann noch?" (Gieseke 2001: 12/13) Frauenbildung, so die Argumentation, ist auf neue Weise herausgefordert, „wenn die Geschlechtlichkeit aufgelöst wird und ein ‚Spiel mit der Neutralität' eröffnet wird" (Gieseke 2001: 14). Um Frauen „sichtbar" zu machen, muss Frauenbildung nicht nur alte Klischees dekonstruieren, sondern sie habe einen „Auftrag zum Konstruieren, denn sie kann Frauen nicht im leeren Raum lassen" (Gieseke 2001: 14). Mittlerweile ist der Prozess der Dekonstruktion des Subjektes Frau im akademischen Raum weit fortgeschritten: Aus der Furcht heraus, durch sprachliche Bezeichnung zugleich Geschlechterdualität und -hierarchie zu reifizieren, verwerfen Studierende insbesondere der Gender Studies nicht selten rigoros die geschlechtskonnotierten Selbst- und Fremdbezeichnungen Frau/Mann.

Das wirft nicht nur Fragen nach dem Verhältnis von Genderforschung und Frauenbildung auf, sondern auch zum Verhältnis von Genderforschung und geschlechterpolitischer Praxis. Aus einer arbeitssoziologischen Perspektive will ich im Folgenden an diese Fragen anknüpfen. Ich nehme damit eine Argumentation auf, die ich in dem genannten Handbuch entworfen habe (Nickel 2001). Auf dem Hintergrund riskanter Entwicklungen in den letzten Jahren und aktueller Befunde will ich zeigen, was gesellschaftliche Transformationsprozesse und Genderdebatte miteinander zu tun haben, eher implizit stellt sich dabei auch die Frage nach einer zeitgemäßen Frauenbildung. Diese Frage werde ich am Ende meines Beitrages nochmals aufgreifen, ohne dabei allerdings ins Detail gehen zu können.

Die feministische Gender-Forschung hat in zahlreichen Forschungen sichtbar gemacht, dass die Dualismen von Männlichkeit und Weiblichkeit sowohl eine enorme Persistenz wie eine erstaunliche Flexibilität haben. Das führte mich immer wieder zu der Frage, ob der gesellschaftliche Transformationsprozess zur Jahrhundertwende lediglich zu einer neuerlichen „Modernisierung" der alten

Bipolarität beiträgt, bei der die impliziten Geschlechterasymmetrien und -hierarchien auf höherer Stufe fortgeschrieben werden, oder ob fundamentalere Veränderungen anstehen, weil von einem grundsätzlichen Strukturwandel der gesamten Wirtschafts-, Arbeits- und Lebenswelt auszugehen ist. Kommt es zu strukturellen Erosionen im Geschlechterverhältnis, die es in seiner Polarität und Hierarchie nicht nur symbolisch, sondern grundsätzlich erschüttern, ja auflösen? Eine Reihe von empirischen Belegen zeigte bereits vor Jahren, dass die alten Geschlechterdualismen tendenziell ihre Gültigkeit zu verlieren schienen, 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, sich auch in einer strukturbedingten „Feminisierung" männlicher (Erwerbs-)Biographien zeigen.

Neben dem tiefsitzenden Symbolsystem der Zweigeschlechtlichkeit greift – so war empirisch zunehmend auch zu belegen – anscheinend doch auch das zivilgesellschaftliche „Deutungsmuster der Gleichheit" (Bilden 1991). Beide Deutungsmuster – Differenz und Gleichheit – schienen in allen gesellschaftlichen Bereichen zu kollidieren und sich – in einem sehr ambivalenten Verweis aufeinander – neu zu formieren. Das traditionelle Genderregime war in Bewegung geraten, in welche Richtung es sich entwickelt, ist jedoch noch immer nicht entschieden. Das zeigen auch aktuelle Befunde, die im Folgenden diskutiert werden.

1 Individualisierung und Arbeitsmarkt – ein prekärer Zusammenhang

In modernen, marktvermittelten Arbeitsgesellschaften ist – das mag man beklagen oder auch nicht – Erwerbsarbeit zum Zentrum gesellschaftlicher Teilhabe und persönlicher Identitätsbildung geworden. Das gilt für Männer wie für Frauen. Nicht zufällig stellt Ulrich Beck daher auch die Arbeitsmarktindividualisierung in den Mittelpunkt seiner „Risikogesellschaft". Die „nachholende" Erwerbsintegration von Frauen ist mit einem zentralen Systemversprechen der Marktwirtschaft verbunden: Erwerbsarbeit verspricht Eigenständigkeit, Gleichstellung, Emanzipation. Empirisch zeigt sich allerdings seit längerem, dass das existenzsichernde und sozial abgesicherte „Normalarbeitsverhältnis" (NAV) in den vergangenen Jahren einen Bedeutungsverlust hinnehmen musste bzw. einer „prekären Feminisierung" (Beck 1999) ausgesetzt war. Gleichfalls ist aber auch festzustellen, dass es in absoluten Zahlen einen recht stabilen Kern aufweist, der nach wie vor größtenteils aus männlichen Beschäftigten besteht (Bartelheimer 2011). Für den in den letzten Jahren realisierten Beschäftigungszuwachs, der hauptsächlich von Frauen getragen wurde, gilt Folgendes:

1. Der überwiegende Teil der neuen Beschäftigung wurde in Form „atypischer" und prekärer Beschäftigungsverhältnisse geschaffen. Davon wiederum besteht der größte Teil aus nicht existenzsichernder und sozial nicht abgesicherter, sog. „geringfügiger Beschäftigung" (Minijobs) sowie aus sonstigen unsicheren Beschäftigungsverhältnissen (z.B. Leiharbeit oder Befristung).
2. Vor allem Frauen wurden in „geringfügige" Beschäftigungsverhältnisse rekrutiert. Dabei handelt es sich überwiegend um verheiratete Frauen mit betreuungsbedürftigen Kindern oder Angehörigen. Aufgrund ihrer „geringfügigen" Beschäftigung verfügen sie lediglich über einen nicht existenzsichernden „Zuverdienst", der entweder über Transferleistungen des Staates oder ein männliches Familieneinkommen „aufgestockt" wird, sowie mit abgeleiteten, unsicheren Sozialversicherungsansprüchen verbunden ist.
3. Bemerkenswert an der Entwicklung der Frauenerwerbstätigkeit in Deutschland ist auch die Tatsache, dass die Erhöhung der Zahl und des Anteils erwerbstätiger Frauen nicht mit einer Ausweitung des von Frauen geleisteten gesamtgesellschaftlichen Arbeitsvolumens einhergegangen ist. Frauen teilen sich unter sich ein gegebenes Volumen an bezahlten Arbeitsstunden. Das führt zu einer starken Fragmentierung von weiblichen Beschäftigungsverhältnissen und zu einer neuen sozialen Polarisierung in der Gruppe der Frauen.

Ein Automatismus von zunehmender weiblicher Beschäftigung und positiv zu apostrophierender Individualisierung, Eigenständigkeit, Gleichstellung und Emanzipation ist allein angesichts dieser Fakten kaum zu erwarten. Darauf zu reagieren, ist eine zentrale Herausforderung an Frauenbildung.

2 Arbeit und Geschlecht in der Transformation

Der für das letzte Drittel des 20. Jahrhunderts zu konstatierende tiefgreifende und komplexe Wandel von Erwerbsarbeit ist vielfach analysiert und beschrieben worden. Dabei ist der „Abschied vom Industrialismus" (Baethge 2001), die Relevanz der Dienstleistungsökonomie für das Genderregime (Young 1998), die sich ausdifferenzierende Erwerbsarbeit von Frauen (Lohr/Nickel 2005; Nickel 2007) wie auch die Entgrenzung von Arbeit beleuchtet worden. Das flexible und individualisierte Arbeitsmanagement tritt zunehmend an die Stelle einer auf stabiler männlicher Beschäftigung beruhenden geschlechtshierarchischen kollektiven Organisation des Zusammenhangs von Erwerbsarbeit und Reproduktion. Mit Eva Illouz kann man diese Entgrenzung als einen doppelten Prozess betrachten, und zwar als Emotionalisierung des Ökonomischen und Instrumen-

tellen in der Arbeitswelt wie als Rationalisierung bzw. Versachlichung des Privaten:

> „Der emotionale Kapitalismus ist eine Kultur, in der sich emotionale und ökonomische Diskurse und Praktiken gegenseitig formen, um so jene breite Bewegung hervorzubringen, die Affekte einerseits zu einem wesentlichen Bestandteil ökonomischen Verhaltens macht, andererseits aber auch das emotionale Leben ... der Logik ökonomischer Beziehungen und Austauschprozesse unterwirft" (Illouz 2006: 13).

Während die emotionale Kultur des Fordismus Frauen und Männer durch die Trennung des Privaten vom Öffentlichen separierte, verschiebt und zersetzt der Postfordismus diese Grenze, indem „das emotionale Leben für den Arbeitsplatz zentral wurde" (ebd.: 30). Das hat Konsequenzen für das Genderregime. Der Kapitalismus schuf Netzwerke der Interdependenz und konnte so Emotionen in den Kernbereich seiner Transaktionen ziehen. Damit „bewirkte er auch eine Entstrukturierung genau der Geschlechteridentitäten, die er selbst zunächst herbeigeführt hatte" (ebd.: 40f.). Das kulturelle Repertoire des Marktes formt – so Illouz – zwischenmenschliche und emotionale Beziehungen, während gleichzeitig die Subjekte als „ganze Person" samt ihrer privaten Beziehungen ins Zentrum des Ökonomischen rücken. In diesem Sinne wird das männlich konstruierte ökonomische Selbst emotionaler, die weiblich konnotierten Emotionen und Sozialbeziehungen werden instrumenteller.

Die hier angedeuteten Veränderungen führen zu neuen Formen und Ambivalenzen marktlicher Beherrschung und individueller Selbstbeherrschung von Subjektivierung und Individualisierung, die es nicht zuletzt im Rahmen von Bildung gendersensibel zu reflektieren gilt.

3 Subjektivierung und Individualisierung – Der Eigensinn der Subjekte

Die Frage nach der Handlungs- und Kritikfähigkeit des Subjektes wird angesichts der ‚Durchkapitalisierung der Welt' unterschiedlich gestellt und beantwortet. Gehen die einen von der gouvernementalen Unterwerfung des Subjektes (und seiner Gefühle) unter das globalisierte Kapital und von seiner restlosen Vereinnahmung aus; betonen die anderen die emanzipatorische Dimension von Subjektivierung und unterstreichen den latenten Autonomieaspekt, auf die die Begriffe des „Selbst" ebenfalls verweisen.

Im Rahmen eigener Untersuchungen[1] haben wir uns auf eine Perspektive verständigt, die den praktischen Lebensprozess der Individuen zum Ausgangspunkt von Subjektivierung und Individualisierung nimmt und die den Subjekten einen eigenen, auf die Komplexität ihrer Lebensverhältnisse bezogenen (Eigen-)Sinn zubilligt. Indem Individuen ihren Arbeits- und Lebenszusammenhang praktisch organisieren, entäußern sie eigensinnige „Subjektpotentiale" (Knapp 1987).
Der Begriff Subjektivierung – wie er von mir verwendet wird – ist zwar zunächst arbeitssoziologisch begründet und beschreibt „eine Intensivierung von ‚individuellen', d. h. Subjektivität involvierenden Wechselverhältnissen zwischen Person und Betrieb bzw. betrieblich organisierten Arbeitsprozessen" (Kleemann et al. 2002: 57). Das beinhaltet zweierlei: Zum einen eine betrieblich/marktlich hergestellte Form der Subjektivierung (als neue Strategie der Rationalisierung und daraus resultierenden Anforderungen an die (Arbeits-)Subjekte), zum anderen eine subjektinduzierte Form der Subjektivierung (als Sinnanspruch und Erwartung der Person an ihre Arbeit und ihren alltäglichen Lebenszusammenhang). Und gerade darin weist er über eine arbeitssoziologische Verengung hinaus.

Subjektivierung nicht nur als diskursiv hergestellte Herrschaftsform, sondern in der Dimension des „Eigensinns" zu begreifen, bedeutet auch ernst zu nehmen, dass handelnde und wissende, reflexive Subjekte am Werke sind; Personen, die einen eigenen lebenspraktischen Anspruch auf Kontrolle ihrer Reproduktionsbedingungen und auf die Gestaltung ihrer persönlichen Verhältnisse haben und leben. Mehr noch, Subjektivität und Individualität bilden sich überhaupt erst in der praktischen alltäglichen Lebensführung der Subjekte. Damit kommen die lebensweltlichen Existenzbedingungen, Werte und Reproduktionsverhältnisse als Ausgangspunkte der Subjektivierung systematisch in den Blick.

Wenn man die Rolle der Subjekte, der „ganzen Person" und Wandel und Relevanz von Emotionalität im modernen Kapitalismus verstehen will, muss man die gewaltigen Veränderungen im Alltagsleben der Individuen zur Kenntnis nehmen, vor allem jene, die sich an der Schnittstelle von ‚Arbeit und Leben' zeigen.

> „Emotionen sind ... weit davon entfernt, präsozial oder präkulturell zu sein; in ihnen sind vielmehr kulturelle Bedingungen und soziale Beziehungen in enger, unauflöslicher Verbindung, und gerade deren Verflechtung ist es, die ihnen das Vermögen verleiht, Handlungen energetisch aufzuladen. Emotionen besitzen diese ‚Energie' aufgrund der Tatsache, dass sie stets das Selbst und seine Beziehung zu kulturell situierten anderen betreffen" (Illouz 2006: 9).

---

[1] Dazu ausführlicher Nickel/Hüning/Frey, Subjektivierung, Verunsicherung, Eigensinn, Sigma 2008.

Da Gefühle ein Bindeglied zwischen Struktur und Handeln sind und anzeigen, „in und mittels welchen sozialen Beziehungen das Selbst lebt" (Illouz 2009: 26), stellen sie auch eine Verknüpfung zu jener Differenz dar, „die die fundamentalste ist und fast alle Gesellschaften prägt – die zwischen Männer und Frauen" (Illouz 2006: 11). Der Geschlechtergegensatz des Industriekapitalismus basiert auch auf einer spezifischen emotionalen Arbeitsteilung. Die Krise des industriegesellschaftlichen Geschlechterverhältnisses zeigt sich unter anderem darin, dass diese emotionale Arbeitsteilung der Geschlechter nicht mehr ungebrochen und automatisch funktioniert.

4 Ent- oder vergeschlechtliche Subjektivierung?

Das traditionelle Geschlechterregime kommt in Bewegung. Es verändert sich, ohne dass es bereits eine klar zu definierende neue Form gefunden hätte. Zwei Achsen der Veränderung sind hier besonders bedeutsam: Erstens die gleichzeitige Erodierung wie Intensivierung von Geschlecht; zweitens der gleichzeitige Formwandel von Erwerbsarbeit und privater Lebenswelt.

Es ist eine alte These der Frauen- und Geschlechterforschung, dass die strukturelle Verknüpfung von gesellschaftlicher Produktions- und Reproduktionsweise die jeweilige Geschlechterordnung formt (Beer 1990, Becker-Schmidt/Knapp 1995). Für den Industrialismus (Baethge 2001) war das Geschlecht zentraler Modus der Zuständigmachung entweder für die Erwerbsarbeit (male breadwinner) oder die Familie (female carer). Mit der Krise des Fordismus wird auch in der Bundesrepublik Deutschland ‚Geschlecht' als organisierendes Prinzip der (Sozial- und Arbeits-)Politik tendenziell obsolet, präziser – Geschlecht wird politisch neutralisiert bzw. de-thematisiert. Das eröffnet einerseits neue, z. T. durchaus auch geschlechterdemokratische Perspektiven, aber andererseits wird damit die systematische Ungerechtigkeit im Geschlechterverhältnis verschleiert. Frauen können sich kaum noch auf ihre Schlechterstellung berufen und daraus Ansprüche an den Staat, den Arbeitgeber oder an „die" Männer hinsichtlich eines Ressourcenausgleiches und ihrer sozialen Sicherheit stellen.

Der aus der systematischen Gleichgültigkeit kapitalistischer Verwertung gegenüber ihren „natürlichen" Voraussetzungen (Kratzer/Sauer 2007) resultierende geschlechtsunspezifische – besser an einem männlich konstruierten Arbeitssubjekt orientierte – Individualismus in der Arbeitswelt findet keine Entsprechung in der Reproduktionssphäre bzw. in der Organisation fürsorglicher Praxis (Care), die immer noch geschlechtskonnotiert und geschlechtsspezifisch verteilt ist.

In der Arbeitswelt führt das nicht nur zur Reproduktion „alter" Trennungslinien zwischen Männern und Frauen, sondern zu einer sozialen Fragmentierung unter Frauen. Während ein Teil der Frauen dauerhaft in die Zone der Prekarität, d. h. an den Rand der über Erwerbsarbeit vermittelten Teilhabegesellschaft gedrängt ist, definiert sich ein wachsender Teil von Frauen – hoch qualifiziert und karriereorientiert – in Abgrenzung zu traditionellen Zuschreibungen auch zunehmend über das Muster der zunächst Männern vorbehaltenen „Arbeitsmarktindividualisierung", d.h. primär über Erwerbskarrieren. Ist dieses Muster bei Männern zumeist allerdings noch immer „familiengetragen oder -gestützt", so ist es bei Frauen „familiengebrochen" (Krüger 1995) bzw. bedeutet oft den Verzicht auf Familie (Kleinert et al. 2007) oder es delegiert Sorgearbeit im Rahmen weiblicher Zuständigkeit an sozial schlechter gestellte (migrantische) Frauen (Lutz 2007).

5 Individualisierung und Eigensinn?

Die Risiken des Marktes werden – ohne Rücksicht auf individuelle Reproduktionsinteressen – verstärkt an (sozial männlich konstruierte, androzentrische) Arbeitssubjekte weitergegeben (vgl. Lohr/Nickel 2005). Ihnen wird zunehmend zugemutet, durch uneingeschränkte zeitliche Verfügbarkeit, durch private Unterstützungsnetzwerke und durch Ökonomisierung der privaten Lebensführung die marktradikalisierten betrieblichen Anforderungen und Risiken aufzufangen. In dieser ‚Kultur der Subjektivierung' wird ‚weibliches Arbeitsvermögen' (soziale Kompetenz, Teamfähigkeit, emotionale Intelligenz etc.) nicht nur aber vor allem von weiblichen Beschäftigten als Humanressource betrieblicher Wertschöpfung gefordert. Das hat die Erwerbs- und Karrierechancen eines Teils von Frauen verbessert. Die Kehrseite dieser Entwicklungen ist, dass die private Lebenswelt zunehmend „durch die Person und in der Person selbst konstituiert und gegen ‚fremde' Einflüsse geschützt" werden muss (Jürgens/Voß 2007; vgl. auch Jürgens 2008). Insgesamt verändert sich vor diesem Hintergrund das Genderregime, ohne dass es dabei allerdings automatisch zu einer Gleichstellung der Geschlechter kommt. Vielmehr führt der neue „Geschlechterpluralismus (Lenz 2007) zu komplexeren, vielschichtigeren und komplizierteren sozialen Lagen von Frauen und Männern.

Markt und neoliberale Politik ignorieren, dass Arbeitskräfte fürsorgende Menschen sind, die ein Leben jenseits von Erwerbsarbeit haben, und reproduzieren damit jene Ungleichheiten, die mit der geschlechtlichen Zuschreibung von (Sorge)Arbeit zusammenhängen. Die „Personalpolitik für Wertschöpfungsstarke" (Wetterer 2002) wird, wie empirische Analysen zeigen, vor allem den

Individualisierungsbedürfnissen jener Frauen gerecht, die die Geschlechtszugehörigkeit für irrelevant halten, die an ihrer Kompetenz und nicht an ihrem Geschlecht gemessen werden wollen. Und zunehmend ist es eine Frage von Selbstvertretung, Selbstmanagement und individueller Durchsetzungsfähigkeit, ob Frauen (und Männer) betriebliches Entgegenkommen für die von ihnen zu leistenden Verpflichtungsbalancen einfordern wollen und können. Die Unternehmen halten in der Regel keine verlässlichen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie, geschweige denn dem ‚sonstigen' Leben vor, sondern machen das zu einer Frage von Aushandlung. Einzelne Frauen (und Männer) in bestimmten Positionen und mit wertschöpfungsrelevanten Qualifikationen gelingt es, individuelle Vereinbarkeitsarrangements zu verhandeln. Viele aber sind, wenn sie ihren Job behalten, gar Karriere machen wollen, gedrängt, private Lösungen für ihr Vereinbarkeitsproblem zu finden, besser noch, es gar nicht erst aufkommen zu lassen.

Diese Entwicklungen haben allerdings auch eine andere Seite: Wenn die Subjektpotentiale der Beschäftigten zunehmend zur Produktivitätsressource werden, liegt darin eine Chance, die es auch im Rahmen von (Frauen-)Bildung bewusst zu machen gilt. Subjektivierung ist nicht einfach Funktion und Vollzug von marktradikalisierten Ansprüchen, sondern Subjektpotentiale entstehen, das sei nochmals betont, indem Individuen eigensinnig ihren Arbeits- und Lebenszusammenhang organisieren.

Hier muss geschlechterpolitisch wieder deutlicher angesetzt werden. Nachdem der Neoliberalismus die besten Ideen des Feminismus vereinnahmt und desavouiert hat, so Nancy Fraser, eröffne seine Krise nun die Chance, diese Ideen „zurückzuerobern". „Wenn wir die Chance nutzen, könnte es gelingen, die Struktur der bevorstehenden großen Transformation in Richtung Gerechtigkeit zu verändern – und dies nicht allein im Hinblick auf Geschlechtergerechtigkeit" (Fraser 2009: 57). Das setzt nicht nur eigensinnige Subjekte und reflexive, zur kollektiven Partizipation fähige Individuen voraus, sondern ist eine gewaltige Herausforderung an Gender Studies, und zwar sowohl in theoretischer wie praktischer Hinsicht. Der Frauenbildung dürfte in diesem Kontext der Stoff kaum ausgehen. Das Gutachten der Sachverständigenkommission für den Gleichstellungsbericht der Bundesregierung rückt drei übergreifende Bildungsstrategien ins Blickfeld: Gender Mainstreaming, Gender-Kompetenz und Lebensgestaltungskompetenz. Frauen und Männer unterscheiden sich noch immer darin, wie sie die Chancen bis zum Berufseintritt, aber vor allem auch bezogen auf den Zugang zu Anschluss- und Aufstiegsqualifikationen nutzen können. Die drei übergreifenden politischen Strategien unterstreichen das Gender Mainstreaming für die Gestaltung von Bildungsinstitutionen, die geschlechtsbewusste Pädagogik für den Bereich des professionellen Handelns und auf indi-

vidueller Ebene die Vermittlung von Kompetenzen, das eigene Leben souverän zu gestalten (Gutachten 2011: 81). Wie oben angedeutet, sind Frauen oft besonders prekär beschäftigt und die Entscheidung für eine Familie hat nicht selten negative Folgen für weitere Bildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten. Frauen geraten häufig in berufliche Sackgassen. Deshalb ist die im Gleichstellungsbericht herausgearbeitete Lebenslaufperspektive von besonderem Gewicht im Rahmen der Frauenbildung: Frauen (wie Männer) müssen auch in einer späteren Lebensphase eine „zweite" oder „dritte" Chance bekommen, aus unterschiedlichen Gründen „verpasste" Bildungsmöglichkeiten nachzuholen.

Literatur

Aulenbacher, B./Funder, M./Jacobsen, H./Völker, S. (Hrsg.) (2007): Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften

Baethge, M. (2001): Abschied vom Industrialismus: Konturen einer neuen gesellschaftlichen Ordnung der Arbeit. In: Baethge/Wilkens (2001): 23-44

Baethge, M./Wilkens, I. (Hrsg.) (2001): Die große Hoffnung für das 21. Jahrhundert: Perspektiven und Strategien für die Entwicklung der Dienstleistungsbeschäftigung. Opladen: Leske+Budrich

Bartelheimer, P. (2011): Unsichere Erwerbsbeteiligung und Prekarität. In: WSI-Mitteilungen. H. 8.: 386-393

Beck, U. (1999): Schöne neue Arbeitswelt. Vision: Weltbürgergesellschaft. Frankfurt/Main: Campus

Becker-Schmidt, R./Knapp, G.-A. (1995): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften. Frankfurt/New York: Campus

Beer, U. (Hrsg.) (1987): Klasse Geschlecht. Feministische Gesellschaftsanalyse und Wissenschaftskritik. Bielefeld: AJZ Verlag

Beer, U. (1990): Geschlecht, Struktur, Geschichte: soziale Konstituierung des Geschlechterverhältnisses. Frankfurt/New York: Campus

Bilden, H. (1991):Geschlechtsspezifische Sozialisation. In: Hurrelmann/Ulrich (1991): 279-301

Böhle, F. (2003): Vom Objekt zum gespaltenen Subjekt. In: Moldaschl, M./Voß, G. (2003): 115-147

Fraser, N. (2009): Feminismus, Kapitalismus und die List der Geschichte. In: Blätter für deutsche und internationale Politik. H. 8. 43-57.

Gieseke, W. (2001): Einleitung der Herausgeberin. In: Handbuch zur Frauenbildung. Opladen. 11-22

Gutachten der Sachverständigenkommission für den ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung (2011): Neue Wege – Gleiche Chancen.

Hurrelmann, K./Ulrich, D. (Hrsg.) (1991): Neues Handbuch der Sozialisationsforschung. Weinheim und Basel: Beltz Verlag

Illouz, E. (2006): Gefühle in Zeiten des Kapitalismus. Frankfurt/Main: Suhrkamp

Illouz, E. (2009): Die Errettung der modernen Seele. Frankfurt/Main: Suhrkamp

Jürgens, K. (2008): Reproduktion als Praxis. Zum Vermittlungszusammenhang von Arbeits- und Lebenskraft. In: Care – Black Box der Arbeitspolitik, Berliner Journal für Soziologie, H. 2, Band 18. 193-220

Jürgens, K./Voß, G. (2007): Gesellschaftliche Arbeitsteilung als Leistung der Person. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, H. 34. 3-9

Kern, H./Schumann, M. (1984): Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion. München: Beck
Kleemann, F./Matuschek, I./Voß, G. (2002): Subjektivierung von Arbeit. Ein Überblick zum Stand der soziologischen Diskussion. In: Moldaschl/Voß, G. (2002): 53-100
Kleinert, C./Kohaut, S./Brader, D./Lewerenz, J. (2007): Frauen an der Spitze, Arbeitsbedingungen und Lebenslagen weiblicher Führungskräfte. Frankfurt: Campus
Knapp, G.-A. (1987): Arbeitsteilung und Sozialisation: Konstellationen von Arbeitsvermögen und Arbeitskraft im Lebenszusammenhang von Frauen. In: Beer (1987): 236-273
Kratzer, N./Sauer, D. (2007): Entgrenzte Arbeit – gefährdete Reproduktion. Genderfragen in der Arbeitsforschung, In: Aulenbacher/Funder/Jacobsen/Völker (2007): 27-44
Krüger, H. (1995): Dominanzen im Geschlechterverhältnis: Zur Institutionalisierung von Lebensläufen. In: Becker-Schmidt/Knapp (1995): 195-219.
Lenz, I. (2007): Machtmenschen, Marginalisierte, Schattenmenschen und Gleichheit. In: Widerspruch, H. 52. 31-44
Lohr, K./Nickel, H. M. (2005): Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen. In: Lohr/Nickel (2005): 207-239
Lohr, K./Nickel, H. M. (Hrsg.) (2005): Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen. Münster: Westfälisches Dampfboot
Lutz, H.(2007): Vom Weltmarkt in den Privathaushalt. Die neuen Dienstmädchen im Zeitalter der Globalisierung. Opladen & Farmington Hills: Budrich
Moldaschl, M./Voß, G. (Hrsg.) (2003): Subjektivierung von Arbeit. München und Mering: Rainer Hampp Verlag
Nickel, H. M. (2001): Gender. In: Gieseke (2001): 65-74
Nickel, H. M. (2007): Tertiarisierung, (Markt)Individualisierung, soziale Polarisierung – neue Konfliktlagen im Geschlechterverhältnis? In: Aulenbacher/Funder/Jacobsen/Völker (2007): 27-44
Nickel, H. M./Hüning, H./Frey, M. (2008): Subjektivierung, Verunsicherung, Eigensinn. Auf der Suche nach Gestaltungspotenzialen für eine neue Arbeits- und Geschlechterpolitik. Berlin
Wetterer, A. (2002): Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. Konstanz oder Strategien rhetorischer Modernisierung. Gender Mainstreaming, Managing Diversity und die Professionalisierung der Gender-Expertinnen. In: Netzwerk-Journal, H. 14. 24-38.
Young, B. (1998): Genderregime und Staat in der globalen Netzwerkökonomie. In: Prokla 111, H. 2. 175-198