GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

Organisation, Geschlecht, Kontingenz : Die Bedeutung des Poststrukturalismus für die geschlechtersoziologische Organisationsforschung

Riegraf, Birgit

2010

https://doi.org/10.25595/668

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Riegraf, Birgit: *Organisation, Geschlecht, Kontingenz : Die Bedeutung des Poststrukturalismus für die geschlechtersoziologische Organisationsforschung*, in: Feministische Studien : Zeitschrift für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung, Jg. 28 (2010) Nr: 1, 99-108. DOI: https://doi.org/10.25595/668.

Diese Publikation wird zur Verfügung gestellt in Kooperation mit dem Walter de Gruyter Verlag.

Erstmalig hier erschienen / Initial publication here: https://doi.org/10.1515/fs-2010-0110

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

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Birgit Riegraf

Organisation, Geschlecht, Kontingenz. Die Bedeutung des Poststrukturalismus für die geschlechtersoziologische Organisationsforschung

1. Einleitung

Im Themenfeld Geschlecht und Organisation ändern sich die Geschlechtskonzeptionen und Organisationsbegriffe je nach theoretischem Zugriff. Lassen sich im historischen Rückblick noch zentrale Etappen und klare Entwicklungslinien herausarbeiten (Wilz 2004), so sind die Zugänge mit der Ausdifferenzierung der theoretischen Debatten in den letzten Jahrzehnten vielfältiger geworden. Entwicklungslinien im Sinne eines 'vorher' – 'nachher', Diskussionsstränge im Sinne von 'mainstream' und 'randständig' sind nicht mehr in dieser Eindeutigkeit zu benennen. Gesellschaftskritisch, konstruktivistisch und systemtheoretisch inspirierte Analysen im Themenfeld stehen neben diskurstheoretisch und poststrukturalistisch orientierten Konzeptionen.

Lässt sich angesichts der Vielfältigkeit überhaupt noch ein gemeinsamer Kristallisationspunkt in der Diskussion finden, so ist es der folgende: Gegenwärtig gilt in der feministischen Organisationsforschung als wichtigste theoretische und empirische Herausforderung zu klären, wie das Nebeneinander von Verfestigungs-, Neuentstehungs- oder Auflösungsprozessen von Geschlechterdifferenzierungen und -ungleichheiten in Unternehmen, Hochschulen oder Verwaltungen analytisch zu fassen ist und wie die Geschlechtszuweisungen mit anderen Ungleichheiten und Differenzierungen, wie Ethnizität/race und Klasse/Schicht im jeweiligen Kontext in Wechselwirkung stehen (Aulenbacher/Riegraf 2009, Hofbauer/Holtgrewe 2009; Müller et al. 2007; Heintz 2007; Kuhlmann et al. 2002; Wilz 2002). Mit der Kontextabhängigkeit von Geschlechtszuschreibungen wird zugleich ihre Kontingenz im Rahmen von Organisationen angenommen, wobei der Begriff theoretisch schillernd und ungeklärt bleibt. In aller Regel wird er als Code für 'nicht-notwendig, historisch spezifisch, aber nicht beliebig' verwendet. Sowohl hinsichtlich des Kontingenzbegriffes als auch des genauen Sachverhaltes, der durch ihn chiffriert wird, besteht in der Debatte also Klärungsbedarf.

Der Begriff 'Kontingenz' wird im sozialtheoretischen und sozialphilosophischen Diskurs häufig mit Autoren wie Talcott Parsons und Niklas Luhmann in Verbindung gebracht und damit in einen systemtheoretischen Zusammenhang gestellt. Er soll die These einer prinzipiellen Offenheit und Ungewissheit gesellschaftlicher Erfahrung und Entwicklung umschreiben. In den letzten Jahren erfuhr der Begriff über eine andere Theorierichtung erneute Konjunktur, nämlich über die Diskussion zum „cultural turn" oder gar der „cultural revolution" in den Sozialwissenschaften (vgl. bspw. Barrett 2000; Reckwitz 2000).

Im vorliegenden Aufsatz soll in einem ersten Schritt entlang des Begriffes der Kontingenz bearbeitet werden, in welcher Weise mit poststrukturalistischen Konzepten der Zusammenhang zwischen Organisation und Geschlecht 'anders' gedacht werden kann (Abschnitt 2). In einem zweiten Schritt wird gezeigt, wie eine am Poststrukturalismus orientierte Organisationssoziologie die Frage nach Geschlech-

terdifferenzierungen und -ungleichheiten stellt. Während in der Systemtheorie die Integration der Gesellschaftsmitglieder in Organisationen über geschlechtneutrale Mitgliedsrollen erfolgt und die Auflösung der Geschlechterungleichheiten prognostiziert wird, rücken mit poststrukturalistischen Perspektiven machtvolle Konstruktionsprozesse geschlechtlicher, aber auch ethnischer und anderer Identitäten ins Analysezentrum, deren Mechanismen und Funktionen in den jeweiligen Organisationen noch zu klären sind. Dies hat Konsequenzen für das jeweilige Verständnis von Kontingenz (Abschnitt 3). Im abschließenden Schritt wird die bis dahin geleistete Diskussion zusammengefasst (Abschnitt 4). Der Erkenntnisgewinn poststrukturalistischer Zugangsweisen zum Themenfeld Organisation und Geschlecht wird stellenweise über die Gegenüberstellung zur systemtheoretischen Diskussion verdeutlicht.

2. *Die Bedeutung des Poststrukturalismus für die Debatte zu Organisation und Geschlecht*

Der Begriff 'Poststrukturalismus' umschreibt so unterschiedliche Perspektiven wie die Diskurstheorie von Michael Foucault, das Denken der Differenz von Jacques Derrida oder Gilles Deleuze sowie die Ansätze von Julia Kristeva und Judith Butler, um nur einige der in diesem Zusammenhang am häufigsten zitierten AutorInnen zu nennen (vgl. bspw. Villa 2004; Weiskopf 2003; Villa 2000; Stäheli 2000; Hark 1999; Engelmann 1990). Die theoretischen Perspektiven lassen sich nicht ohne weiteres auf einen gemeinsamen Nenner bringen. Vielmehr ist es geradezu Programm, klassifizierende Etikettierungen, Identifizierungen, Fest-Legungen und Fest-Stellungen zu hinterfragen. Kritisiert wird unter anderem, dass Heterogenitäten innerhalb einer Kategorisierung eingeebnet werden und kategoriale Differenzsetzungen zugleich mit Macht- und Herrschaftsprozessen verschränkt sind.

Grundlegend ist die Annahme, dass gesellschaftliche Realitäten über symbolische Ordnungen, kulturelle Codes und Diskurse konstituiert werden, die in unterschiedlichen menschlichen Praktiken zum Ausdruck kommen und diese erst ermöglichen. Symbolische Ordnungen, kulturelle Codes und Diskurse bilden aus dieser Perspektive Strukturelemente und diese Strukturelemente sind differenziell bestimmt. Ihr Bedeutungsinhalt entstammt nicht den materiellen 'Dingen', sondern stellt sich über Differenzsetzungen zwischen den Strukturelementen her. Insofern sind die einzelnen Strukturelemente in ihrer Bedeutung immer aufeinander verwiesen. Beispielsweise erhält Heterosexualität nur über die Abgrenzung zur Homosexualität Sinn – und umgekehrt. Über Differenzsetzungen werden Machtverhältnisse, Hierarchien und Ausschlüsse produziert. Symbolische Wissensordnungen, Codes und Diskurse bilden demnach Wirklichkeit nicht einfach ab. Vielmehr schaffen sie über die Anordnung der materiellen Gegebenheiten gesellschaftliche Realitäten, wobei Differenzbildungen und Ungleichheitsbeziehungen stets prekär und instabil sind und in teilweise heftig umkämpften Prozessen durch Grenzziehungen immer wieder durch sich selbst stabilisiert werden müssen. Indem die Abhängigkeit der menschlichen Praktiken von räumlichen, historischen und gesellschaftlichen Wissensordnungen, symbolischen Codes und Diskursen herausgearbeitet wird, wird die Kontingenz dieser Praktiken, ihre Nicht-Notwendigkeit und Historizität proklamiert (Degele 2007, S. 100–109; vgl. bspw. auch: Reckwitz 2000; Hark 1999; Butler 1991).

Spätestens als 1989 die breit rezipierte Studie „Sekretaries Talk" (Pringle 1989) veröffentlicht wurde, sind poststruktura-

listische Ansätze im Themenfeld Organisation und Geschlecht angekommen. Rosemary Pringle geht in der Studie vorwiegend empirisch der Frage nach, wie Macht- und Herrschaftsverhältnisse zwischen den Geschlechtern am Arbeitsplatz über diskursive Prozesse hergestellt werden. In der Organisationssoziologie wurde die Frage allerdings, wie die Geschlechterordnung als Effekt von symbolischen Wissensordnungen, Codes und Diskursen gedacht wird bzw. gedacht werden kann, zumindest im deutschsprachigen Raum kaum weiter vertieft. Eine der wenigen Ausnahmen bilden die Arbeiten von Gertraude Krell. Sie diskutiert, inwiefern Geschlechtszugehörigkeit ein für Organisationen fundamentales Zuweisungsmuster ist (Krell 2003). Ganz im Sinne von Foucault, der Diskurse im historischen Entstehungskontext analysiert, untersucht Krell „Geschlechtsunterscheidungen" als „Organisation der Wesen" anhand der „Polarisierung der Geschlechtercharaktere" (Hausen 1976) im 18. Jahrhundert, der Konstruktion des Bildes der Frau in der Arbeitswissenschaft im 20. Jahrhundert und des aktuellen Führungsdiskurses, in dem 'männliche' und 'weibliche Führung' naturalisierend gegenüber gestellt und abwechselnd präferiert werden. Krell arbeitet zudem heraus, wie die Arbeitsbewertung als Technik der „Klassifizierung" die Diskriminierung von „Frauenarbeit" hervorbringt.

Einige der wenigen poststrukturalistisch inspirierten feministischen Organisationsanalysen formulieren einen weit reichenden Anspruch. Sie wollen durch einen „radically different mode of thought" und durch einen „cultural turn" einen grundlegenden theoretischen Perspektivwechsel einläuten (vgl. zum Überblick: Weiskopf 2003). Der Perspektivwechsel zielt dabei auf zwei Ebenen ab: Zum einen soll mit einem veränderten analytischen Blick sichtbar werden, dass sich gegenwärtig durch gesellschaftliche Veränderungen ein epochaler Wandel im Verhältnis Organisationen und Geschlecht vollzieht. Hier zeigen sich Anschlussmöglichkeiten an andere Arbeiten. Einen solchen Wandel konstatiert beispielsweise Jeff Hearn. Er fordert einen theoretischen Perspektivwechsel ein. Hearn argumentiert, dass die Gegenstände der feministischen Organisationssoziologie gegenwärtig durch gesellschaftliche Veränderungen zu verschwimmen scheinen, sie aber mit veränderten analytischen Perspektiven und unter Berücksichtigung verwandelter Vorzeichen, wie die der Globalisierungsprozesse, in Form von Transpatriarchaten machtvoller den je hervortreten. Die modernen vielfach 'dezentral', 'netzwerkartig' und 'multifunktional' gestalteten Organisationen haben demnach nichts mehr mit der am traditionellen Weberschen Modell orientierten bürokratisch, streng arbeitsteilig und regelhaft funktionierenden Organisation gemein, die die zeitlich und räumlich begrenzte Form der Fabrik, des Büros oder der Universität annimmt (Hearn 2009; auch: Frohnen 2005). Organisationen reagieren auf solche Prozesse immer mit Re-Institutionalisierungen oder Neu-Institutionalisierungen von organisationsinternen Regeln, organisationskulturellen Routinen und Normen (Riegraf 2009; Riegraf 2008a). Damit stellen sich Fragen nach Veränderungen der organisationalen Rahmenbedingungen, nach Differenzierungsprozessen, nach ungleichen sozialen Positionen in der Organisation und in der Vermittlung von Gesellschaft, Organisationen und Subjekten neu. Die Wandlungsprozesse seien wiederum im Zusammenspiel mit grundlegenden Umbrüchen des gesamten gesellschaftlichen Gefüges zu sehen, so Hearn (2009). Eine grundlegende theoretische Neuvermessung des Forschungsfeldes sei angesichts dieser Entwicklung dringend nötig. Die bisherigen Denkansätze seien nicht in der Lage diese

grundlegenden Entwicklungsbrüche adäquat zu erfassen. Eine poststrukturalistische Perspektive verspricht diesbezüglich eine Erweiterung der Perspektive.

Zum anderen beanspruchen poststrukturalistisch orientierte Organisationssoziologien für sich einen epistemologischen Perspektivwandel und eine erkenntnistheoretische Wende einzuleiten (Krell 2003; Weiskopf 2003; Stäheli 2000; Reckwitz 2000). Grundlegende Perspektiven in der Organisationssoziologie werden herausgefordert:

Die in der Organisationssoziologie üblichen Unterscheidungen zwischen formeller und informeller Organisationsebene, die Differenzierungen zwischen Organisationsstrukturen, Kulturen und Personen verlieren aus dieser Perspektive ihren Sinn. Die in der Regel auf formaler Ebene angesiedelten geschlechtlichen Arbeitsteilungen und vergeschlechtlichten Autoritätszuweisungen in Organisationen und die in aller Regel auf der informellen Organisationsebene angesiedelten vergeschlechtlichten Praktiken sind demnach nicht einfach auseinander zu dividieren. Diskriminierungen und Nichtanerkennungsmomente (z.B. ungleiche Bezahlungen) aufgrund des Geschlechts werden aus dieser Perspektive durch symbolische Wissensordnungen, kulturelle Codes und Sinnhorizonte auch im Rahmen von Organisationen konstruiert und Organisationen werden dadurch zugleich konstituiert, was die formelle und die informelle Ebene umfasst. Sie sind grundlegend in die Organisationen eingewoben; dies gilt auch für die Geschlechterdifferenz.

Eine solche Perspektive steht in scharfem Kontrast zu systemtheoretischen Konzeptionen: Veronika Tacke argumentiert beispielsweise, dass Geschlecht in modernen Gesellschaften keine systematisch differenzierende Kategorie mehr bildet. Die strukturelle Grundlage für geschlechtliche Differenzierungs- und Ungleichheitsphänomene auf der Ebene der primären Strukturbildung von Gesellschaft erodiere, dies schließe Funktionssysteme (Wirtschaft, Politik, Recht, Wissenschaft, Erziehung, usw.), Organisationen und Interaktionen mit ein. Geschlechterdifferenzierungen und -ungleichheiten, und dies gelte auch für Ethnie und Klasse/Schicht, nehmen demnach in modernen, funktional differenzierten Gesellschaften keinen logischen Platz mehr ein. Diese als partikular klassifizierten Zugangsweisen seien aufgehoben, weil Funktionssysteme keine anderen als systemrelevanten Kriterien für die Inklusion von Gesellschaftsmitgliedern kennen würden. Die Differenzierung nach Geschlecht sei eben nicht systemrelevant. Die Integration der Gesellschaftsmitglieder über geschlechtsneutrale Mitgliedsrollen in die Organisation führe zu einer Neutralisierung der Geschlechterdifferenz, und Geschlechterdifferenzen lösten sich im Rahmen von Organisationen tendenziell auf (Tacke 2007). Die empirisch dennoch unübersehbaren Differenzierungs- und Ungleichheitsphänomene gelten als sekundär. D.h. aus dieser Perspektive sind Geschlechterdifferenzierungen und -ungleichheiten ein historisch überkommenes, ehemals systemkonstituierendes Moment. In Interaktionen könnten jedoch rückwärtsgewandte Stereotypisierungen nachwirken und aktualisiert werden, sie würden sich aber entweder im Zuge gesellschaftlicher Ausdifferenzierungen zukünftig auflösen. Oder Geschlechterdifferenzierungen werden nicht mit Diskriminierungen gleichgesetzt. Dies ist möglich, da Geschlechterdifferenzierungen und -ungleichheiten in dieser Denkfigur entkoppelt werden. In solchen Fällen seien Geschlechterdifferenzen, so beispielsweise in einigen geschlechtsseparaten Einteilungen, die mit dem Argument körperlicher Differenzen beim Leistungssport vorgenommen werden, auf Chancengleichheit angelegt (Tacke 2007; vgl. auch:

Weinbach/Stichweh 2001). Die gleichzeitig und kontextabhängig zu beobachtenden Prozesse der Neukonstitution, des Wandels und der Persistenz von Geschlechterungleichheiten in Organisationen werden als Indiz für ihre allmähliche Auflösung gewertet. Geschlechterdifferenzen und -ungleichheiten werden demnach aber nicht nur über Mikropraktiken der Organisationsmitglieder kontextbezogen, d.h. abhängig von den institutionellen Rahmenbedingungen konstruiert. Sie können nach Tacke auch über Netzwerke in die Organisation „hineingetragen" werden, was in diesem Analyserahmen kontraproduktiv bei der Auflösung der Geschlechterungleichheiten wirkt, wobei sie keinen Unterschied zwischen Männer- und Frauennetzwerken macht. Fließen Mitgliedschaftsrolle und Person ineinander, kann es zu impliziten, stereotypen und kontextabhängigen Aktualisierungen des Unterschieds Mann/Frau auf der Interaktionsebene kommen, wobei sich der Aspekt der Sichtbarkeit und Körperlichkeit als Unterscheidungsmerkmal aufdrängt, was in der systemtheoretischen Perspektive auch für andere Ungleichheiten und Differenzierungen gilt. In sozialen Netzwerken wird nicht, so argumentiert Tacke (2007) am Beispiel des Netzwerkes Frauenforschung Nordrhein-Westfalen, dezidiert nach Rolle und Person unterschieden, weshalb Netzwerke kontextabhängig den „partikularen Zugriff" auf die TeilnehmerInnen befördern.

Offen bleibt an dem Ansatz von Tacke, was genau das grundlegende Wesen der Geschlechterdifferenzen und -ungleichheit eigentlich ausmacht. Und deutlich wird, dass Geschlechterungleichheiten, ebenso wie Ungleichheiten nach Ethnie oder Klasse/Schicht im Rahmen von Organisationen das Resultat von Diskriminierungen sind, die „lediglich" durch Stereotypisierungen geschehen, die aber keinen strukturellen Rückhalt in der Gesellschaft mehr haben (vgl. kritisch Becker-Schmidt 2009). Demgegenüber kehrt sich in einer am Poststrukturalismus ausgerichteten Organisationssoziologie der analytische Blick um: Während in systemtheoretischen Argumentationsmustern Geschlechterdifferenzierungen und -unterschiede für die Formalstrukturen von Organisationen, für ihre Funktionen, Aufgaben, Zielsetzung, etc. "entbehrlich" sind, geraten die Prozesse der Differenzbildung und die damit verwobenen Ungleichheitsbeziehungen ins Zentrum. Gefragt wird danach, wie Geschlecht über symbolische Ordnungen, Sinn- und Unterscheidungssysteme und kulturelle Codes in Organisationen konstruiert wird, welche Funktion diese Differenzierungen und Ungleichheiten übernehmen und wie sie wiederum organisationales Handeln konstituieren.

3. Der poststrukturalistische Kontingenzbegriff und seine Bedeutung für die Debatte über Organisation und Geschlecht

Um den Stellenwert des poststrukturalistischen Forschungsprogramms und des verwendeten Kontingenzbegriffes für die Debatte über Organisation und Geschlecht erfassen zu können, muss zunächst eine entscheidende Weichenstellung verdeutlicht werden: Das poststrukturalistische Gegenkonzept zu dem systemtheoretischen Rollenbegriff (vgl. bspw. Weinbach 2008; Tacke 2007) ist jenes der Identität und dies führt zu neuen Konfigurationen an der Schnittstelle zwischen Organisation und Geschlecht (Weiskopf 2003; Stäheli 2000). Geht das Rollenkonzept davon aus, dass Inklusion der Gesellschaftsmitglieder in Organisationen über unterschiedliche Mitgliedsrollen geschehen, in denen Erwartungen zusammengefasst werden, die Prozesse der kommunikativen Adressierung steuern und dies wiederholt auf ähnliche

Weise tun (Tacke 2007; Weinbach/Stichweh 2001), werden in poststrukturalistisch inspirierten Analysen Organisationen selbst zu Feldern der Identitätsbildung von Subjekten. Nicht mehr die Inklusionen in Organisationen über unterschiedliche Mitgliedsrollen, nicht mehr Rollenerwartungen und die (Nicht-)Erfüllung von Rollenerwartungen, nicht mehr Rollenkonflikte interessieren. Vielmehr rücken die Konstruktionsprozesse von Identitäten und ihre Funktionen im Rahmen von Organisationen in den Blick.

Identitäten werden im Postrukturalismus strikt als kulturell konstruiert betrachtet und zugleich „verflüssigt" (Stäheli 2000; Butler 1991). Das poststrukturalistische Subjekt verfügt also nicht, wie im Rollenkonzept angenommen, über eine feste Identitäts-Substanz oder bildet eine vorgegebene Einheit, die sich im organisationalen Kontext zwar etwas verändert, aber stets ihren festen (auch körperlichen) Kern behält. Es gibt keinen 'Identitätskern', sondern unterschiedliche Identitätsbezüge – was konzeptionell eine Öffnung gegenüber ethnischen und anderen Identitäten ermöglicht; anerkannte Subjektpositionen und damit Identitäten und Identitätsbezüge sind von organisationsinternen und -externen Machtverhältnissen reguliert und kontextbezogen: Die Managerin etabliert eine andere Art der Selbstbeziehung als die Wissenschaftlerin oder als das Subjekt in einer sexuellen Beziehung (vgl. Stäheli 2000). Identitäten sind ein stets umstrittener, umkämpfter, historisch spezifischer, ein sich stets verändernder und wandelbarer Prozess, und somit nicht allgemeingültig. Richard Rorty geht soweit und formuliert die Annahme, dass Identitäten, ob persönlich oder kulturell, bloß die flüchtigen Effekte wechselnder poetischer Selbstbeschreibungen sind (Rorty 1992).

Poststrukturalistische Ansätze untersuchen, wie Identitäten über Differenzbildungen konstruiert werden: z.B. über die Unterscheidung nach männlich/weiblich, um männliche und weibliche Identitäten konstruieren zu können. Diese Gleichzeitigkeit von Identitäts- und Differenzdenken bedeutet, dass der Prozess der Identitätsbildung ein konstitutives Außen benötigt, d.h. ein Verhältnis zu etwas, auf das er angewiesen ist und das er zugleich ausschließen muss. Der Prozess der Identitätsbildung ist auf Differenzsetzungen und Grenzziehungen angewiesen, damit verbunden sind Macht-, Herrschafts- und Ausschlussverhältnisse. Auf aktuelle Debatten bezogen bedeutet dies, dass ein harmonisches Miteinander von Differenzen und Ungleichzeitigkeiten, wie es in organisationspolitischen Strategien des Managing Diversity gedacht wird, nicht möglich ist (Riegraf 2008). Während in poststrukturalistischen Identitätsanalysen nach der zentralen Differenz in den symbolischen Ordnungen, Diskursen und Praktiken gesucht wird, die Identitäten konstruieren, wird gleichzeitig davon ausgegangen, dass stabile Differenzsysteme nicht mehr existieren und Identitätsbildung immer auch Unentscheidbarkeit, Diskontinuität und Machtprozesse bedeutet. Unentscheidbarkeiten werden in diesen Zusammenhang in zweierlei Hinsicht interessant: An diesen Stellen entstehen subversive politische Handlungsmöglichkeiten (vgl. hierzu: Groß 2008) und an diesen Stellen finden auch die Regulierungen der Grenze statt. Damit geraten die Grenzen selbst, Grenzziehungsprozesse und Grenzkonflikte in den Mittelpunkt, deren Verständnis auch über Organisationsentwicklungs- und -lernprozesse Auskunft geben kann (Riegraf 2000; Heintz/Nadai 1998). Die Konstruktionsprozesse der Geschlechtsdifferenzen und -ungleichheiten werden also zum Ausgangspunkt der Analyse und Reflexion über das Verhältnis von Organisation und Geschlecht gemacht. Geschlechterdifferenzen und Ungleichheiten selbst werden als (historische) Effekte von symboli-

schen Ordnungen, Wissen und Metaphern, symbolische Praktiken und Diskursen im Rahmen von Organisationen verstanden – sie werden also über diese organisationalen Wissensordnungen zumindest mit 'hervorgebracht'. In diesem Sinne sind die über organisationale Ordnungen konstruierten Geschlechteridentitäten kontingent.

Der Kontingenzbegriff wendet sich also zunächst gegen Vorstellungen, Geschlechtsidentitäten – und andere Identitäten – hätten einen "natürlichen" und unveränderbaren Grund, sie seien "allgemeingültig" und das Produkt einer rationalen Entscheidung oder rationaler gesellschaftlicher Entwicklungen: Die geschlechtlichen Identitäten können nicht als gegeben vorausgesetzt werden, deren Effekte in Organisationen 'lediglich' 'entdeckt' und untersucht werden müssen. Vielmehr werden die historischen, symbolischen und diskursiven Konstitutions- und Repräsentationsweisen von Geschlecht über Organisationen analysiert. Der Kontingenzbegriff zielt demnach in drei Richtungen: (1) Für die Konstruktion von Identitäten sind symbolische Ordnungen, Unterscheidungs- und Differenzsysteme zentral; die genauen Inhalte der Identitätsbezüge sind allerdings nicht festgelegt; sie sind variabel und stets umstritten. (2) Identitätsbildungen sind auf Kontexte angewiesen und verändern sich je nach dem relevanten Kontext. D.h. es gibt Kontexte, in denen nicht Geschlecht, sondern beispielsweise Ethnie relevanter wird. (3) Die Identitätsbezüge sind zeitlich variabel; d.h. sie verändern sich im Laufe der Zeit.

Die Herstellung von Geschlechtsidentitäten ist also in diesem Sinne kontingent, aber nicht beliebig (Hark 1999). Die Handlungen finden eben in einem Kontext statt, in dem sie sozial einen Sinn machen müssen – insofern bedeutet Kontingenz nicht Beliebigkeit: D.h. Gender-Konstruktionen und geschlechtliche Identitäten im Rahmen von Organisationen beruhen auf performativen Akten, also auf Wiederholungen (Butler 1991; Butler 1993), die wiederum auf den Kontext und die Rahmung bezogen sind, in dem sie sozial einen Sinn machen müssen. Dies bedeutet, dass anerkannte Subjektpositionen und damit soziale Identitäten sowohl von organisationsinternen und -externen Diskursen, Praktiken und Machtverhältnissen reguliert werden, wobei das Verhältnis zwischen ihnen noch genauer zu klären wäre. Die performative Herstellung von Identitäten, die der geschlechtlichen, aber auch der ethnischen (ebd.), muss immer innerhalb von Diskursen stattfinden, die über bestimmte Modi der Diskursverknappung verfügen, d.h. die den Bereich möglicher Praktiken immer auch einschränken. Gleichzeitig sind diese Diskurse keine starren Regelsysteme, sondern sie bestehen lediglich aus Wiederholungsketten performativer Akte. Damit kommt die Analyse der Auftretensbedingungen für bestimmte Aussagen in den Blick – es geht um die Analyse von organisationsinternen Machtkämpfen, mit denen das kontingente Erscheinen neuer Aussagen verbunden ist. An dieser Stelle wird deutlich, dass die Klärung des Kontingenzbegriffes und seiner unterschiedlichen Konnotationen entscheidend ist, um der theoretischen Herausforderung zu begegnen, die in der Annahme liegt, die Herstellungs- und Auflösungsprozesse von Geschlecht im Rahmen von Organisationen seien kontingent und kontextabhängig.

4. Fazit

Die feministische Organisationssoziologie beschäftigt gegenwärtig die Frage, wie das Nebeneinander von Prozessen der Persistenz, der Auflösung und der Neuentstehung von Geschlechterungleichheiten im Rahmen von Organisationen konzeptionell zu fassen ist. Ziel des Aufsatzes war es,

entlang des Kontingenzbegriffes den Gewinn herauszuarbeiten, den ein poststrukturalistischer Zugriff auf das Themenfeld Organisation und Geschlecht hat. Die Diskussion ist stellenweise im Kontrast zur Systemtheorie geführt worden: In der systemtheoretischen Perspektive erfolgt die Inklusion der Gesellschaftsmitglieder in Organisationen über die geschlechtsneutrale Mitgliedsrolle. Ihr gilt das Nebeneinander unterschiedlicher Entwicklungen im Geschlechterverhältnis als Beleg für die tendenzielle Auflösung der Geschlechterdifferenz. Demgegenüber geraten mit poststrukturalistisch orientierten Sichtweisen andere Fragen in den Blick: Wie werden in und über Organisationen durch symbolische Wissensordnungen, kulturelle Codes und Sinn- und Unterscheidungssysteme Geschlechterdifferenzen, Ungleichheiten und geschlechtliche Identitäten konstruiert? Welche Funktion übernehmen Differenzierungs- und Ungleichheitsprozesse in und für Organisationen insgesamt? Welche Funktionen haben die Konstruktionsprozesse im jeweiligen organisationalen Kontext? Wie ist das Wechselspiel mit anderen Differenzierungs- und Ungleichheitskategorien zu begreifen?

Literatur

Aulenbacher, Brigitte/Riegraf, Birgit (2009): Markteffizienz und Ungleichheit – Zwei Seiten einer Medaille? Klasse/Schicht, Geschlecht und Ethnie im Übergang zur postfordistischen Arbeitsgesellschaft. In: Aulenbacher, Brigitte/Wetterer, Angelika (Hrsg.): Arbeit. Diagnosen und Perspektiven der Geschlechterforschung. Münster, S. 230–248

Barrett, Michèle (2000): Sociology and the Methaphorical Tiger. In: Gilroy, Paul/ Grossberg, Lawrence/McRobbie, Angela (Hrsg.): Without Guarantees. In Honour of Stewart Hall. London, S. 14–20

Becker-Schmidt, Regina (2009): Erkenntnis, Forschungsgegenstand, Kritik – Notizen zu epistemologischen Kontroversen in der Geschlechterforschung. In: Aulenbacher, Brigitte/ Riegraf, Birgit (Hrsg.): Erkenntnis und Methode. Geschlechterforschung in Zeiten des Umbruchs. Wiesbaden, S. 293–308

Butler, Judith (1991): Das Unbehagen der Geschlechter. Frankfurt am Main.

Butler, Judith (1993): Kontingente Grundlagen: Der Feminismus und die Frage der „Postmoderne". In: Benhabib, Seyla/Butler, Judith/Cornell, Drucilla/Fraser, Nancy (Hrsg.): Der Streit um Differenz. Frankfurt a.M., S. 31–58

Degele, Nina (2007): Gender/Queer Studies. München

Engelmann, Peter (Hrsg.) (1990): Postmoderne und Dekonstruktion. Texte französischer Philosophen der Gegenwart. Stuttgart

Frohnen, Anja (2005): Diversity in Action. Multinationalität in globalen Unternehmen am Beispiel Ford. Bielefeld

Groß, Melanie (2008): Geschlecht und Widerstand. post.. | queer.. | linksradikal... Königstein.

Hark, Sabine (1999): Deviante Subjekte. Die paradoxe Politik der Identität. Opladen

Hausen, Karin (1976): Die Polarisierung der „Geschlechtercharaktere" – eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben. In: Conze, Werner (Hrsg.):

Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas. Stuttgart, S. 363–393

Hearn, Jeff (2009): Von gendered organizations zu transnationalen Patriarchien – Theorien und Fragmente. In: Aulenbacher, Brigitte/ Riegraf, Birgit (Hrsg): Erkenntnis und Methode. Geschlechterforschung in Zeiten des Umbruchs. Wiesbaden, S. 267–290

Heintz, Bettina/Nadai, Eva (1998): Geschlecht und Kontext. De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung. In: Zeitschrift für Soziologie. Jg. 27, H. 2, S. 75–93

Heintz, Bettina (2007): Ohne Ansehen der Person? De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung. In: Wilz, Sylvia M. (Hrsg.): Geschlechterdifferenzen – Geschlechterdifferenzierungen. Ein Überblick über gesellschaftliche Entwicklungen und theoretische Positionen. Wiesbaden, S. 231–251

Hofbauer, Johanna/Holtgrewe, Ursula (2009): Geschlechter organisieren – Organisationen gendern. Zur Entwicklung feministischer und geschlechtersoziologischer Reflexionen über Organisationen. In: Aulenbacher, Brigitte/ Wetterer, Angelika (Hrsg.): Arbeit. Diagnosen und Perspektiven der Geschlechterforschung. Münster, S. 64–81

Krell, Gertraude (2003): Die Ordnung der 'Humanressourcen' als Ordnung der Geschlechter. In: Weiskopf, Richard (Hrsg.): Menschenregierungskünste. Anwendungen poststrukturalistischer Analyse auf Management und Organisation. Wiesbaden, S. 65–90

Kuhlmann, Ellen/Kutzner, Edelgard/Müller, Ursula/Riegraf, Birgit/Wilz, Sylvia (2002): Organisationen und Professionen als Produktionsstätten der Geschlechter(a)symmetrien. In: Fritzsche, Bettina/Nagode, Claudia/Schäfer, Eva (Hrsg): Geschlechterverhältnisse im sozialen Wandel. Opladen, S. 221–249

Müller, Ursula/Müller-Franke, Waltraud/Pfeil, Patricia/Wilz, Sylvia (2007): Zwischen De-Thematisierung und Vergewisserung. Geschlechterkonstruktionen am Beispiel der Polizei. In: Gildemeister, Regina/ Wetterer, Angelika (Hrsg.): Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen. Münster, S. 32–55

Pringle, Rosemary (1989): Secretaries Talk: Sexuality, Power and Work. London

Reckwitz, Andreas (2000): Die Transformation der Kulturtheorien. Zur Entwicklung eines Theorieprogramms. Weilerswist/ Velbrück

Riegraf, Birgit (1996): Geschlecht und Mikropolitik. Das Beispiel betrieblicher Gleichstellung. Opladen

Riegraf, Birgit (2000): Organisationswandel, Organisationslernen und das Geschlechterverhältnis. In: Lenz, Ilse/Nickel, Hildegard Maria/Riegraf, Birgit (Hrsg): Geschlecht, Arbeit, Zukunft. Eine Diskussion aus Sicht der Frauenforschung. Forum Frauenforschung, Schriftenreihe der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie, Bd. 12. Münster, S. 150–177

Riegraf, Birgit (2008): Geschlecht und Differenz in Organisationen: Von Gleichstellungspolitik und erfolgreichem Organisationslernen. In: WSI-Mitteilungen „Zeitanalysen. Soziale und wirtschaftliche Entwicklungen im Spiegel der Wissenschaft". Monatszeitschrift des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans-Böckler-Stiftung, Jubiläumsheft, H. 7, S. 400–406

Riegraf, Birgit (2008a): Anwendungsorientierte Forschung und der Wandel der Wissensordnung zu Geschlecht: Konzeptionelle Annäherungen. In: Österreichische Zeitschrift für Soziologie. Themenheft „Soziologie und Geschlechterforschung". Jg. 33, H. 4, S. 62–78

Riegraf, Birgit (2009): Die Organisation von Wissen. Gender Wissen und Gender Kompetenz in Wissenschaft und Politik. In: Riegraf, Birgit/Plöger, Lydia (Hrsg.): Gefühlte Nähe – Faktische Distanz: Geschlecht zwischen Wissenschaft und Politik. Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung auf die „Wissensgesellschaft". Opladen, S. 67–80

Rorty, Richard (1992): Kontingenz, Ironie und Solidarität. Frankfurt a.M.

Stäheli, Urs (2000): Poststrukturalistische Soziologie. Bielefeld

Tacke, Veronika (2007): Neutralisierung, Aktualisierung, Invisibilisierung. Zur Relevant von Geschlecht in Systemen und Netzwerken. In: Wilz, Sylvia M. (Hrsg.): Geschlechterdifferenzen – Geschlechterdifferenzierungen. Ein Überblick über gesellschaftliche Entwicklungen und theoretische Positionen. Wiesbaden, S. 254–289

Villa, Paula (2000): Sexy Bodies. Eine soziologische Reise durch den Körper. Opladen

Villa, Paula (2004): Poststrukturalismus: Postmoderne + Poststrukturalismus = Postfeminismus? In: Becker, Ruth/ Kortendiek, Beate (Hrsg): Handbuch für Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methode, Empirie. Wiesbaden, S.234–238

Weiskopf, Richard (2003) (Hrsg): Menschenregierungskünste. Anwendungen poststrukturalistischer Analyse auf Management und Organisation. Wiesbaden

Weinbach, Christine/ Stichweh, Rudolf (2001): Die Geschlechterdifferenz in der funktional differenzierten Gesellschaft. In: Heintz, Bettina (Hrsg.): Geschlechtersoziologie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Sonderheft 41. Wiesbaden, S. 30–52

Weinbach, Christine (2008): „Intersektionalität": Ein Paradigma zur Erfassung sozialer Ungleichheitsverhältnisse? Einige systemtheoretische Zweifel. In: Cornelia, Klinger/ Knapp, Gudrun-Axeli (Hrsg.): Über Kreuzungen. Ungleichheit, Fremdheit, Differenz. Münster, S. 171–193

Wilz, Sylvia M. (2002): Organisation und Geschlecht. Strukturelle Bindungen und kontingente Kopplungen. Opladen

Wilz, Syliva M. (2004) Organisation: Die Debatte um „Gendered Organizations". In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg): Handbuch für Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methode, Empirie. Wiesbaden, S.443–449