GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

Segregation in Bewegung: Einige Überlegungen zum "Gendering" von Arbeit und Arbeitsvermögen

Knapp, Gudrun-Axeli

1993

https://doi.org/10.25595/2368

Veröffentlichungsversion / published version
Sammelbandbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Knapp, Gudrun-Axeli: *Segregation in Bewegung: Einige Überlegungen zum "Gendering" von Arbeit und Arbeitsvermögen*, in: Hausen, Karin; Krell, Gertraude (Hrsg.): Frauenerwerbsarbeit: Forschungen zu Geschichte und Gegenwart (München und Mering: Rainer Hampp Verlag, 1993), 25-46. DOI: https://doi.org/10.25595/2368.

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

Karin Hausen, Gertraude Krell (Hg.)

Frauenerwerbsarbeit

Forschungen zu Geschichte und Gegenwart

Rainer Hampp Verlag München und Mering 1993

Die Deutsche Bibliothek - CIP-Einheitsaufnahme

Frauenerwerbsarbeit : Forschungen zu Geschichte und Gegenwart / Karin Hausen ; Gertraude Krell (Hg.). - München ; Mering : Hampp, 1993
ISBN 3-87988-062-X
NE: Hausen, Karin [Hrsg.]

Copyright: Rainer Hampp Verlag - München und Mering
Meringerzeller Str. 16 - D - 86415 Mering

Alle Rechte vorbehalten.

ISBN 3-87988-062-X

Vorwort 7

I Annäherungen 8

Karin Hausen und Gertraude Krell
Perspektiven einer Politik der Gleichstellung von Frauen und Männern 9

Gudrun-Axeli Knapp
Segregation in Bewegung: Einige Überlegungen zum "Gendering" von Arbeit und Arbeitsvermögen 25

Christiane Ochs
Frauendiskriminierung in Ost und West - oder: die relativen Erfolge der Frauenförderung. Eine Bestandsaufnahme in den beiden ehemaligen deutschen Staaten 47

II Arbeitsverhältnisse 68

Ursula Nienhaus
Vater Staat und "KAPOVAZ". Die Post als Vorreiter seit der Jahrhundertwende 69

Evelyn Stoll
Die Qualität von Teilzeitarbeit 85

Gerda Jasper
Zur Krise der Frauenerwerbstätigkeit in den neuen Bundesländern 108

III Arbeitsbewertungen 132

Andrea Jochmann-Döll und Gertraude Krell
Die Methoden haben gewechselt, die "Geschlechtsabzüge" bleiben - Auf dem Weg zu einer Neubewertung von Frauenarbeit? 133

Gabriele Sonnenschein
Die Tarifpolitik der IG Metall in den 50er und 60er Jahren. Eine Fallstudie für den gewerblichen Bereich der bayerischen Metallindustrie 149

Rosemarie Eichfeld
Frauenerwerbstätigkeit, Qualifikation und Entlohnung in fünf Betrieben des Kreises Freiberg/Sachsen in den Jahren 1945 bis 1980 167

IV Ausblick: Europa 186

Hortense Hörburger
Die Gleichstellungsgesetzgebung der EG - ein Hoffnungsschimmer für Frauen aus der ehemaligen DDR? 187

Ariane Hegewisch
Gleichberechtigungsmaßnahmen und Entwicklungen im Personalmanagement in Europa 198

Autorinnen 215

Segregation in Bewegung: Einige Überlegungen zum "Gendering" von Arbeit und Arbeitsvermögen.

Gudrun-Axeli Knapp

Die Ausgangsphänomene:

1. Trotz unterschiedlich hoher Erwerbsbeteiligung von Frauen in den "entwickelten Industrieländern" haben sich in allen Ländern geschlechtsspezifische Arbeitsmärkte herausgebildet. Sie unterliegen Wandlungsprozessen, sind aber als Phänomen selbst stabil geblieben.
2. Die Berufswelt ist in "weibliche" und "männliche" Bereiche getrennt. Die Tatsache, daß Frauen und Männer in unterschiedlichen Berufen, Branchen und Tätigkeitsfeldern (horizontale Segregation) und auf unterschiedlichen Hierarchieebenen (vertikale Segregation) beschäftigt sind, hat sich seit Beginn der Industrialisierung kaum geändert.
3. Veränderungen gibt es in den weiblichen Berufsverläufen (stärkere Kontinuität in der Erwerbsbeteiligung) und im Ausbildungsverhalten (Zunahme beruflicher Bildung), dennoch bleiben Arbeitsmärkte - dies gilt auch für die jüngeren Generationen von Arbeitskräften - in "männliche" und "weibliche" Segmente gegliedert. Diese Zuordnungen sind gleichwohl nicht statisch und auch nicht in allen Ländern dieselben, überdies haben ganze Berufe in den vergangenen hundert Jahren eine Art "Geschlechtswechsel" durchgemacht.[1] (Sämtliche Angaben aus: Maier 1990)

Zur Entschlüsselung dieser Phänomene gibt es unterschiedliche, z.T. kontroverse Erklärungsversuche, die sich grob in drei Richtungen auffächern lassen: Zum einen angebotsorientierte Ansätze, die nach dem Berufswahlverhalten von Frauen und Männern und damit zusammenhängenden sozio-

1 Prägnantes Beispiel für einen Geschlechtswechsel vom Männerberuf zum Frauenberuf ist die Geschichte des Sekretärsberufs (vergl. Frevert 1984; Hausen 1978b). Zur Problematik der Transformation als "weiblich" geltender Tätigkeiten im Zuge von Professionalisierungsprozessen vergl. ausführlich Wetterer 1992 a, 1992 b.

kulturellen Faktoren fragen; zum anderen nachfrageorientierte Ansätze, welche die Rekrutierungsstrategien von Arbeitgebern in den Vordergrund rücken, und ferner Ansätze, die sich um eine integrierte Sichtweise bemühen indem sie nach dem Zusammenwirken bzw. dem relativen Gewicht der jeweiligen Faktoren fragen, die in Segregationsprozesse eingehen. Wie unterschiedlich die Akzentsetzungen innerhalb der Frauenforschung sind, die sich mit Segmentations-bzw. Segregationsphänomenen in der Erwerbssphäre befaßt, mag ein kurzer Überblick illustrieren.

Im deutschsprachigen Raum nach wie vor in der Diskussion ist die in den frühen Jahren der Frauenforschung von Elisabeth Beck-Gernsheim und Ilona Ostner entwickelte These vom "weiblichen Arbeitsvermögen", in der sie von einem *inhaltlichen* Zusammenhang zwischen Tätigkeitsanforderungen an typischen Frauenarbeitsplätzen und Eigenschaften des "weiblichen Arbeitsvermögens" ausgehen.[2] Einen weiteren Schwerpunkt bilden Ansätze, die versuchen, Zusammenhänge der geschlechtstypischen "Kanalisierung" von Arbeitsvermögen in familialer, schulischer und beruflicher Sozialisation zu rekonstruieren. Im Mittelpunkt dieser Analysen steht das Ausbildungs- bzw. Berufswahlverhalten von Frauen, das unter dem Gesichtspunkt der aufgenötigten Anpassungsprozesse an bereits geschlechtssegregierte Ausbildungs- und Arbeitsmärkte untersucht wird. (Krüger 1988, Rabe-Kleberg 1986, 1987)

Auf etwas, das man den strukturellen "Unterbau" von Segmentationsphänomenen nennen könnte, zielen die neueren Studien von Helga Krüger

2 Frauen wählen danach Berufe, die diesem Arbeitsvermögen entsprechen und können weniger als Männer ihre Einkommens-, Status- und Karriereinteressen durchsetzen. Das Verdienstvolle dieses Konzepts besteht darin, daß es auf Zusammenhänge zwischen Erwerbsarbeit und dem sogenannten "Reproduktionsbereich" aufmerksam gemacht hat. Kritisiert wurde an diesem Konzept u.a. sein hoher Generalisierungsgrad, seine eindimensionale Vorstellung von weiblicher Sozialisation und die Vorstellung von einer dominanten Familienorientierung bei Frauen. Vergl. dazu u.a.: Gottschall 1988, Knapp 1987, 1988, 1989, Gildemeister/Wetterer 1982, Wetterer 1982. Ilona Ostner ist in ihren jüngsten und erklärtermaßen "letzten" Anmerkungen zum "weiblichen Arbeitsvermögen" nicht konkret auf die Einwände eingegangen, sondern beendet diesen Dauerbrenner der feministischen Diskussion mit dem lapidaren Hinweis, daß das "weibliche Arbeitsvermögen", wo es empirisch zu finden war, zu einer "knappen Ressource" geworden sei (Ostner 1992, S. 107).

und Claudia Born, die - mit lebenslauftheoretischer Orientierung - typische Konfigurationen im Gestaltungsverhältnis von Erwerbsarbeit und Familie erforschen und die Frage verfolgen, wie die "Vereinbarkeitsproblematik" das Erwerbsverhalten erwachsener Frauen beeinflußt.[3]

Zunehmende Bedeutung gewinnen auch im deutschsprachigen Bereich Studien, die Segregationsprozesse im Zusammenhang betrieblicher Personaleinsatz- und Rekrutierungsstrategien sowie von bargaining-Prozessen

---

3 Anknüpfend an die These von der "doppelten Vergesellschaftung" (Becker-Schmidt) der Arbeitskraft von Frauen gehen sie der Frage nach, wie Familien- und Erwerbssystem sich als "geschlechtsspezifische Strukturgeber für den Lebenslauf von Männern oder Frauen" auswirken. Ihre interessante und für die Lebenslaufforschung provokante These ist, "daß sich das Zusammenwirken von Familie und Erwerbssystem als Ablaufstruktur-*Unterstützer* des männlichen Lebenslaufs, aber als Ablaufstruktur-*Verwerfer* für den weiblichen darstellt. Gut belegt ist, daß der männliche Lebenslauf um das Erwerbssystem herum strukturiert ist (Kohli 1985). Daß wir in seiner Analyse die entsprechenden familialen Unterstützungsleistungen einfach vernachlässigen können, bedarf durchaus noch der empirischen Überprüfung. Das Provokante an obiger These für den weiblichen Lebenslauf liegt darin, daß das Familiensystem für den weiblichen Lebenslauf nie den gleichen Strukturierungseffekt erlangt hat, sondern daß zwei Institutionen mit je institutionalen Eigenlogiken in ihrem Verfügbarkeitsanspruch an dieselbe Person in ein und derselben biographischen Phase des Lebenslaufs zeitgleich *aufeinanderprallen* und sich das daraus resultierende Dilemma weder in Alternativrollen noch in Phasenmodelle zerlegen läßt. Immer bleibt die eine Institution gegensteuernd zur anderen bestehen." (Krüger 1991, S. 5) Besonders aufschlußreich ist folgender Befund: "Empirische Studien zur Strukturseite der Vereinbarkeitsproblematik belegen (...) daß nicht normative Orientierungen am Mutterbild und den Vorstellungen über das Zuhause, das Kinder brauchen, die Erwerbsbeteiligungsmuster in dieser Zeitspanne **höchster** Familienbelastung bestimmen, sondern die vor Geburt der Kinder vorliegende Erwerbsarbeit der Frauen, d.h. die *Berufstypiken* ihrer Beschäftigungsverhältnisse. Diese entscheiden darüber, welche Frauen als Mütter den Tätigkeitsbereich wechseln, welche über Teilzeitmöglichkeiten im Beruf, welche über Ausstiege diese Zeit überbrücken. (Born u.a.1985, Krüger u.a. 1987): kundenkontaktorientierte Öffnungszeiten - sie gelten für die überwiegende Zahl von Frauenberufen (z.B. Arzt-, Zahnarzthelferinnen, Verkäuferinnen aller Art, Friseurinnen, aber auch Ärztinnen, Rechtsanwältinnen usw.) bringen diese Frauen nach Hause, während Frauen mit Teilzeitmöglichkeiten, ebenso Krankenschwestern durch verblockten Nachtdienst, Arbeiterinnen in Wechselschicht zum Ehemann und Lehrerinnen mit besten Vereinbarkeitsbedingungen die Erwerbsarbeit auch als Mütter kleinerer Kinder fortsetzen."(a.a.O., S. 10)

zwischen betrieblichen Interessengruppen untersuchen.[4] In diesem Zusammenhang ist auch das im anglo-amerikanischen Sprachraum entwickelte Konzept des "gendering"[5] aufgegriffen worden, auf das sich dieser Beitrag konzentrieren wird. Der Begriff "gender" bezieht sich auf die kulturelle Konstruktion des Geschlechts und umfaßt sowohl die interaktive Konstruktion der Geschlechter*differenz* ("doing gender") als auch Strukturmomente des Geschlechter*verhältnisses* ("gender-system"), wobei allerdings im Rahmen empirischer Untersuchungen gesellschaftliche Strukturzusammenhänge des Geschlechterverhältnisses relativ wenig berücksichtigt werden.

Die *theoretischen* Traditionen, die in den Untersuchungen des "gendering" eine wichtige Rolle spielen, sind die des symbolischen Interaktionismus und der Ethnomethodologie. Sie fragen: wie funktioniert die binäre Geschlechterklassifikation in unserer Kultur? Wie kommt es zu der monochromen "Blau- und Rosafärbung" in der Wahrnehmung von Menschen, ihrem Arbeitsvermögen, ihrer Arbeit, ihrer Arbeitsmittel - und zu der ungleichen Wertigkeit dieser Traditionsfarben? Wie funktioniert das "doing gender" in den Interaktionen zwischen Menschen und ihren Selbstinszenierungen, wie geht es in Strukturbildungsprozesse ein? (Vergl. Gildemeister/Wetterer, 1992)

Die Möglichkeit, derartige Prozesse im Rahmen spezifischer betrieblicher Situationen zu untersuchen hat Cynthia Cockburn genutzt, auf die ich mich im folgenden beziehe. Sie begleitete in elf britischen Betrieben Vorgänge der Einführung neuer Technologien und Rationalisierung. Cockburn rekonstruierte anhand von Expertengesprächen, Beobachtungen und Inter-

4 "In diesen Strategien gelten Frauen zunächst unabhängig von ihrer Qualifikation als Arbeitskräfte, die langfristig nicht voll verfügbar sind. Daran ändern mehr und bessere Bildung, aber auch 'männliche' Erwerbsbiographien einzelner Frauen zunächst wenig. Solange im Erwerbsleben die Normierung auf voll verfügbare Arbeitskräfte, bzw. genauer auf sog. 1 1/2-Personen-Berufe (Beck-Gernsheim 1980, Ostner 1989), die unbezahlte Reproduktionsarbeit von Frauen voraussetzen, aufrechterhalten wird, werden Frauen objektiv und subjektiv auf den Status 'besonderer' oder 'defizitärer' Arbeitskräfte festgelegt und wird die Vereinbarkeitsproblematik zu ihrem individuellen Problem erklärt." (Gottschall 1991, S. 2)

5 Der Ausdruck "gendering" ist nur schwer ins Deutsche übersetzbar. Die hierfür zuweilen verwendeten Begriffe "Vergeschlechtlichung" oder "Sexuierung" bringen Akzente ins Spiel, die der englische Begriff, der die handlungsbezogene, praktische Dimension (doing gender) akzentuiert, nicht enthält.

views, wie die veränderten Arbeitsplätze im Zusammenhang betrieblicher Umstrukturierungen auf die Geschlechter verteilt wurden und wie dies von den Beteiligten begründet, erklärt und eingeschätzt wird. Anknüpfend an ihre Beschreibung der "Machinery of Dominance" (Cockburn 1988) soll die Mikrologie von Hierarchisierungs- und Segregationsprozessen im Bereich technisch qualifizierter Tätigkeiten etwas genauer betrachtet werden. Im Vordergrund steht dabei die *sozialpsychologische* Seite des "gendering".

Zunächst die Ergebnisse der Studie von Cynthia Cockburn kurz zusammengefaßt:

1. *Geschlechtertypisierung* und *Geschlechtertrennung* sind nach Cockburn die wesentlichen Mechanismen, durch die Männer sich ihre Kontrolle über technisch qualifizierte Tätigkeiten und Berufe sichern. Das heißt, sie erfolgt erstens durch aktive Vergeschlechtlichung von Arbeiten und Menschen und zweitens durch die fortgesetzte Fragmentierung der Arbeitsprozesse und durch Schaffung hierarchisierter Tätigkeitsfelder. Der Eintritt von Frauen in bestimmte "männliche" Bereiche wird "abgewehrt", indem Männer durch horizontales oder vertikales "Ausweichen" die Frauen stets auf Distanz halten, wodurch auch die direkte Vergleichbarkeit von Frauen und Männern "unterlaufen" wird. Ideologische Prozesse motivieren und unterstützen diese "Ausfallschritte".[6]
2. Unternehmer, männliche Beschäftigte und Gewerkschaften verfolgen ihre jeweiligen Interessen- in durchaus unterschiedlichen Konfliktkonstellationen - unter Ausnutzung der kulturellen Konstruktion der Geschlechterdifferenz. Differente Klasseninteressen und Konkurrenzen unter Männern ändern nichts am Resultat, daß Männer "als Geschlecht (...) stets auf Seiten der Gewinner geschlechtsspezifischer Spaltungen" stehen (Cockburn 1988, S. 229).
3. Die "Machinery of Dominance" vermittelt sich - auf dem strukturellen Hintergrund geschlechtlicher Arbeitsteilung im Betrieb wie im Privaten - wesentlich über Geschlechterstereotype und bestimmte pauschale

6 Cockburn sieht die Isolierung der Frauen in Tätigkeitsfeldern, die keine Vergleichsmöglichkeiten zu männlichen Tarifen und Löhnen zulassen, auch als Grund für das Scheitern der Lohngleichheits-Gesetzgebung der 70er Jahre in Großbritannien.

> Vorstellungen über Frauen als entweder defizitäre oder für bestimmte Tätigkeiten besonders geeignete Arbeitskräfte.[7]

In den Interviews von Cockburn erweisen sich die Deutungselemente, die von den Gesprächspartnern zur Erklärung und Rechtfertigung von Trennungs- und Hierarchisierungsphänomenen herangezogen werden, innerhalb eines überschaubaren Bestands an Oppositionspaaren (hart/weich, körperlich/geistig etc.) als variabel. Je nach der Art der technologischen Veränderung und der konkreten Tätigkeit verändern sich die Kriterien, vermittels derer die sozio-symbolische Segregation der Geschlechter erfolgt.

Konstant ist ihre Funktion: die Legitimation männlicher Statusdominanz und die Ausgrenzung bzw. Besonderung des Weiblichen.

Die männlichen Gesprächspartner, so Cockburns Beobachtung, argumentieren deutlich stärker mit Stereotypen als die Gesprächspartnerinnen, obwohl auch deren Selbstwahrnehmungen "gendered" (geschlechtsvermittelt/sexuiert) sind.

In der nachstehenden Erörterung einiger sozialpsychologischer Aspekte dieses "gendering" folge ich der Akzentsetzung von Cockburn und analysiere die Argumentationen der Männer intensiver als die der Frauen. Zur Erklärung der oben beschriebenen Segmentationssphänomene müßten allerdings *beide* Seiten aufeinander bezogen und genauer an den strukturellen Zusammenhang von horizontaler und vertikaler Arbeitsteilung rückgebunden werden.

Die Ausgangsfrage lautet: Sind Männlichkeits- und Weiblichkeitsstereotype wirklich so stereotyp wie es zahlreiche Forschungsergebnisse suggerieren. Oder gehen wir - etwa in der Frauenforschung - selbst von einem undifferenzierten Begriff vom Geschlechterstereotyp aus? Gibt es so etwas wie "historische Veränderungen" in Stereotypen oder wäre das ein Widerspruch in sich, weil Ahistorizität, Entwirklichung und Standardisierung die wesentlichen Charakteristika von Stereotypen sind? Sind die "real existierenden"

---

7 Berta von Suttner charakterisierte schon 1889 in "Die Frauen" folgende "Räsonniermethode":" Du mußt A sein, weil du zu B nichts taugst. Du taugst zu B nicht, weil du A bist." (In: Brinker-Gabler 1978, S. 57).

Klischees von Männlichkeit und Weiblichkeit immer noch die des 19. Jahrhunderts?

Meine These ist, daß die fixe Idee, an der die geschlechtsbezogenen Legitimationsmuster für Segregation und Hierarchisierung festhalten, sich nur partiell über die *inhaltlichen* Merkmale von Männlichkeit und Weiblichkeit erschließen läßt. Wichtiger ist möglicherweise die in der prinzipiell dualistischen Form der Geschlechterstereotype verankerte Qualität, Distanzen und Dominanzverhältnisse anzuzeigen, die sich mit unterschiedlichen "Inhalten" verknüpfen können. Ich vermute, daß im Zusammenwirken der Logik binärer Klassifikation (Tyrell), nach der die Geschlechterdifferenz kulturübergreifend konstruiert ist, und dem kulturell jeweils zur Verfügung stehenden Reservoir an Geschlechterklischees eine relative Beweglichkeit angelegt ist. Gerade diese inhaltliche Variabilität ist es, die die Klischees funktional werden läßt für Legitimations- und Verortungsprozesse unter den komplexen und widersprüchlichen Bedingungen unserer gegenwärtigen Gesellschaft. Eine genauere Überprüfung dieser These hätte das widersprüchliche Zusammenspiel sowie die Amalgamierungsmöglichkeiten von Elementen aus unterschiedlichen politisch-kulturellen Diskursen in Bezug auf das Geschlechterverhältnis zu berücksichtigen. Ein Beispiel wäre etwa das Spannungsverhältnis zwischen den aus der Tradition der Aufklärung zehrenden Gleichheitsdiskursen sowie den Differenzdiskursen, welche den überkommenen Geschlechterstereotypen in der Regel stärker verhaftet sind.

Zunächst sei kurz erläutert wie die Vergeschlechtlichung im Rahmen einer binären Klassifikation funktioniert. Sie folgt dem Modus der Identitätslogik. Das heißt: In ein und demselben Vorgang der "Benennung" von sich selbst als "männlich", "rational", "technisch qualifiziert" usw. wird zugleich implizit etwas als das "andere" fixiert. Dieses "andere" ist, als das logisch Nicht-Identische, im Kontext phallo- oder androzentrischer Kulturen unausweichlich mit dem Zeichendes Mangels markiert und bekommt damit einen niederen Rang, der den Sprechenden als dominant affirmiert. Gleichzeitig stehen genügend Oppositionspaare zur Verfügung, die je nach konkreter Bedarfslage im diskursiven Prozeß - wie in den Interviews von Cynthia Cockburn deutlich wurde - zitiert und ausgetauscht werden können. In den Antworten auf die Frage, warum bestimmte Tätigkeiten Männerarbeit und daher nichts für Frauen seien, spielten die von Cockburn

Befragten auf der Klaviatur dichotomer Zuordnungen, um ihr jeweiliges Votum zu begründen: hart/weich, intellektuell/nicht-intellektuell, schmutzig/sauber, geistig/körperlich etc. Dabei werden gedankliche Purzelbäume in Kauf genommen: die befragten Ingenieure nannten beispielsweise Physis, Muskelkraft und manuelle Fähigkeiten als die Aspekte der Tätigkeit, die es verhindern, daß ihre Arbeit auch von Frauen ausgeübt werden könnte; auf den Hinweis der Interviewerin, daß sie doch eigentlich selbst auch Schreibtisch- und Computerarbeitleisten, wurde auf die Entgegensetzung intellektuell/nichtintellektuell ausgewichen: "Man muß die Probleme logisch lösen. Man kann nicht einfach von einer Sache zur anderen hüpfen. Ich glaube nicht, daß Frauen tatsächlich so logisch denken können, um diese Arbeit zu machen." (Cockburn 1988, S. 196) Zur Begründung der Nichteignung von Frauen fügte dieser Ingenieur dann noch hinzu: "Frauen fehlt die Phantasie, der Spürsinn, um Fehler zu diagnostizieren." (Cockburn 1988, S. 197) Was ein richtiger Ingenieur ist, braucht Intuition. Cockburn fragt nach: Intuition ist das nicht eigentlich eine weibliche Eigenschaft? "'Naja', antwortet der Ingenieur rasch, 'wahrscheinlich ist es auch keine Intuition. Wahrscheinlich einfach, daß wir die Maschine kennen. Wir haben eben alles schon einmal gesehen.' Und so geht es weiter, immer im Kreis." (Cockburn 1988, S. 197)

Auch die von Cockburn befragten Unternehmer spielten auf dieser Klaviatur, doch hatten sie anscheinend in ihrem Klassenstatus ein anderes Kriterium für Dominanz - zumindest erwiesen sie sich in der geschlechtsbezogenen Legitimation ökonomischer Interessen als vergleichsweise flexibler.[8]

Schon Hedwig Dohm staunte 1876 über die "unfaßlichen Widersprüche" in männlichen Urteilen über Frauen. Danach erscheine das "Weib als ein Potpourri der aller entgegengesetztesten Eigenschaften, als ein Kaleidoskop, das, je nachdem man es schüttelt, jede beliebige Charakternuance in Form und Farbe zutage fördert. Der Grundstoff dieser weiblichen Seelen scheint nach dem Dafürhalten der kritischen Menge ein chaotischer Nebel, aus dem willkürlich der Schöpfermund des Mannes jeder von ihm beliebten Eigenschaft sein 'Werde' zuruft." (Dohm 1976, S. 10)

8 Um diese Prozesse näher analysieren zu können, müßte man allerdings die Interviews kennen.

Wenn hier die Rede von "Willkür" und dem "Schöpfermund" des Mannes und dessen Belieben die Rede ist, so sind damit zwei Sachverhalte angesprochen, die näher zu bedenken wären:
Zum einen der Hinweis auf *Machtverhältnisse* (hier bezogen auf Definitionsmacht), zum anderen der Hinweis auf *Interessen*, die in diese "nebulösen" Definitionen eingehen. Eine rein *interessenrationale* Erklärung, wie sie auch Cockburn ein Stück weit zugrundelegt, greift hier sicherlich zu kurz. Statt dessen gilt es, die spezifische "Zusammensetzung" derartiger Interessen näher zu untersuchen: was ist bewußtes Kalkül, welche möglichen (auch unbewußten) "Motive" werden zu Interessen "rationalisiert" (vergl. Becker-Schmidt 1992), welche kulturellen Selbstverständlichkeiten werden als unreflektierte Elemente ins Spiel gebracht, wie verknüpfen sich auf mikropolitischer Ebene Macht und Diskurs?

In diesem Zusammenhang muß auch das Verhältnis ausgelotet werden zwischen der traditionellen Ideologie weiblicher und männlicher Geschlechtscharaktere, wie sie auch in der Sex-Role-Forschung und der Stereotypenforschung aufgenommen wird[9], und dem, was Dohm den "chaotischen Nebel" nennt. Ebenfalls näher bestimmt werden muß der Realitäts- bzw. Wahrscheinlichkeitsgehalt der pauschalen Einschätzung von Frauen als "defizitären" Arbeitskräften oder "unechten Arbeitern" (Cockburn). Wie kommt es, daß Frauen - unterschiedslos - als Arbeitskräfte gelten, die mit dem prinzipiellen Makel häuslicher und mütterlicher Verpflichtung behaftet sind, welche Konsequenzen hat diese geschlechtsspezifische "Unfreiheit" ihrer "Ware Arbeitskraft".[10]

Ich möchte die oben gestellte Frage nach der Struktur und relativen Flexibilität von Geschlechterstereotypen noch ein wenig vertiefen: Bei näherer Betrachtung zeigt sich auch in dem "chaotischen Nebel", von dem Hedwig Dohm sprach, eine bestimmte Struktur. Dohm weist selber darauf hin, indem sie von einer "Blumenlese von Widersprüchen" spricht, die "leicht bis

9 Ihre Charakteristika sind: Identitätslogische Konstruktion, strenge Polarität und Komplementarität.

10 Übergeneralisiert wird hierbei die historisch, schicht- und lebensphasenspezifisch variable Wahrscheinlichkeit von Unterbrechungen der Erwerbstätigkeit durch Heirat oder Geburt von Kindern, aber auch Restriktionen in den Einsatzmöglichkeiten von Frauen aufgrund von Arbeitsschutzbestimmungen spiel(t)en hier eine Rolle.

ins Unendliche fortgeführt werden" könne (Dohm 1976, S. 30). Nehmen wir diese Anregung auf, so läßt sich folgende Überlegung anstellen: Das Feld der Eigenschaften, mit denen die Geschlechterdifferenz ausgemalt wird, besteht keineswegs nur, wie üblicherweise argumentiert wird, aus zwei komplementär angeordneten Hälften, die mit einander logisch ausschließenden "männlichen" bzw. "weiblichen" Eigenschaften besetzt sind. Vorstellbar ist ein viergeteiltes Feld:

- W	+ M
+ weich + emotional + expressiv	hart + rational + instrumentell +
- hart - rational - instrumentell	weich - emotional - expressiv -

Diese Vierteilung enthält einige Besonderheiten:

1. Im *relationalen* Bezugsrahmen des *Geschlechterverhältnisses* wird die Geschlechterdifferenz nach dem oben beschrieben identitätslogischen Modus (Komplementarität/Exklusivität) gefaßt: Mann = Nicht-Frau; männlich = rational, agonal, stark; weiblich = emotional, empathisch, anlehnungsbedürftig.
2. Auch im *geschlechtsimmanenten* Bezugsrahmen, d.h. *innerhalb* eines Geschlechts, finden sich Eigenschaftsverteilungen und damit Klassifikationsangebote, die binär organisiert sind: Heilige/Hure; Engel/Xantippe; naiv/berechnend usw. Im Bereich der Forschung von Cockburn tauchte die geschlechtsimmanente Spaltung in "real women"/"Mannweiber", herrische Frauen/anschmiegsame Frauen auf. Beispielsweise in der Feststellung eines leitenden Angestellten: "Es gibt nur zwei Arten von Frauen. Herrische Frauen, die sich das ihre holen, und weiche, anschmiegsame Frauen, die sich das ihre holen (...). Es gibt eben nur zwei Arten von Frauen." Ein weiterer leitender Angestellter: "Es gehört zu meiner Aufgabe, daß ich weiß, welche Frau der Typ ist, der gerne mal in den Hintern gekniffen wird, und welche der

Typ ist, die getreten werden muß." (Cockburn 1988, S. 80) Eine Frau aus dem gleichen Unternehmen wurde gefragt, welche Arbeiten die Männer verrichten. Sie lachte und sagte: "Ich glaube, die Männer sind alle Chefs! Oder versuchen es zu sein." (S. 80)
Mein Eindruck ist, daß das weibliche Feld geschlechtsimmanent zumindest in unserer Kultur dichter mit derartigen binären Eigenschaftspaaren besetzt ist als das männliche.

3. Die Funktion dieser *geschlechtsimmanenten* Polarisierung, so meine These, ist doppelt: sie stützt - nehmen wir das auf Frauen bezogene Feld - das normative Ideal des Weiblichen als Legitimationsgrundlage männlicher Dominanz, indem ein davon abweichendes "anderes" konstruiert und negativ konnotiert wird; zugleich macht sie Zugeständnisse an die "Empirie der wirklichen Verhältnisse" (Negt). Das heißt: sie erlaubt, reale Abweichungen vom normativen Ideal zur Kenntnis zu nehmen, sie aber zugleich im Rahmen des binären Musters als Negation des Ideals differenzverstärkend zu vereinnahmen. Damit stützt diese Konstruktion bestimmte Normalitätsvorstellungen. Das Zur-Kenntnis-Nehmen eines Moments von Realität ist dabei, wie eine alte Einsicht der Stereotypen- und Vorurteilsforschung lehrt, Bedingung der Möglichkeit der Zirkulation von Stereotypen. Ohne jeglichen Haftgrund in der Erfahrung wären sie unglaubwürdig: ihre Geltungsansprüche begründet das berühmte "Körnchen Wahrheit" (Allport), das in dem hier verhandelten Zusammenhang die Möglichkeit des Abweichens gleichzeitig aufblitzen und abblitzen läßt.

In beiden Feldern wird Differenz erzeugt, werden Projektionsräume eröffnet:

- im Bezugsrahmen der Geschlechter*differenz* erscheint und fungiert Weiblichkeit als Entgegensetzung und Komplement zum Männlichen;
- im geschlechts*immanenten* Bezugsrahmen erscheint und fungiert Weiblichkeit (bei Frauen) als Entgegensetzung zur Abweichung vom normativen Ideal.

Es wäre wichtig, in künftigen Forschungen stärker als bisher auf Veränderungen dieses normativen Ideals von "Weiblichkeit" und auf neue Ungleichzeitigkeiten zu achten: Etwa die neueste Entgegensetzung von moderner Superfrau (allroundfrau) und traditioneller (Haus-)Frau.

Erklärungsbedürftig ist die relative Spärlichkeit derartiger geschlechts*immanenter* Differenzkonstruktionen auf der Seite der Männer. Zwar gibt es hier auch den - sogleich homosexuell konnotierten - Schlappschwanz, den Weichling, den "Müslifresser", den Pantoffelhelden, aber die weiblichen Oppositionspaare scheinen deutlich ausgeprägter zu sein.

Die entsprechenden Unschärfen auf Seiten des Männlichen könnten als normative Freiheitsgrade gelesen werden.[11] Sie *könnten* aber auch umgekehrt oder gleichzeitig geradezu ein Indiz sein für den Zwang, der auf Männern lastet: Dominanz als Privileg und normativer Überdruck als Preis.[12] Eine dritte Interpretationsmöglichkeit wäre, daß die Abweichung vom Maskulinitätsideal unterdeterminiert bleiben muß, um die "hom(m)osexuellen" (Irigaray) Bindungskräfte unter Männern, d.h. die Kohäsionskraft des "Männerbundes" oder des "Boys Networks" nicht zu bedrohen. Diese Zusammenhänge sind allerdings noch wenig erforscht und empirisch auch schwer zugänglich.

In der Frauenforschung wird häufig darauf hingewiesen (vergl. Chodorow 1985, Hagemann-White 1984), daß die Geschlechter sich der Differenz gegenüber ungleich verhalten. Auch Hartmann Tyrell bezieht sich in seinen "Überlegungen zur Universalität geschlechtlicher Differenzierung" auf derartige Beobachtungen und resümiert, "daß die männliche Seite vielfach das stärkere Unterscheidungsbedürfnis hat, also stärker auf die Differenz zum Weiblichen drängt, und diese damit teils stimuliert, teils dramatisierend verstärkt." (Tyrell 1989, S.68) Diese Unterscheidungsbedürfnisse hätten

---

11 Vergl. hierzu etwa Rosa Mayreders Überlegungen zur Tyrannei der Norm: Der "normative Typus" des Männlichen berechtige "den Mann so weit zu allen Freiheiten und Vorteilen seiner Klasse (...) wie Staat und Gesellschaft in ihrer gegenwärtigen Form sie überhaupt gewähren. Dieser Typus kann einem geräumigen Panzer verglichen werden, der nach dem größten Maße zugeschnitten ist, vielleicht für den Schwächeren unbequem, doch für den Starken kein Hindernis seines Wachstums. Der normative Typus des Weibes hingegen gestattet der Entfaltung des Individuellen viel geringeren Spielraum: er ist privativ in seinen Wirkungen, ein beengendes Mieder, das von der Individualität zersprengt werden muß, wenn sie nicht ersticken will." (Mayreder 1905, S. 90)

12 Dieser Zusammenhang wäre auch lebensaltersspezifisch zu diskutieren: Untersuchungen haben darauf aufmerksam gemacht, daß es Phasen in der männlichen Biographie gibt, in denen der normative Druck besonders stark ist: insbesondere die Pubertät, Familiengründungsphase, Einstiegsphase der Berufskarriere.

eine hierarchische Ambition und zielten auf (differentielle) Überlegenheitsdarstellung ab, wobei zu beobachten sei, daß gerade Nähe polarisierend wirke. (ebenda)[13] Diese Annahmen ließen sich auch auf Cockburns Studien beziehen, wobei "Nähe" hier verstanden wird als unmittelbare Konkurrenz- und Vergleichssituation.

Einige unsystematische Überlegungen zu den Mechanismen, die wir im Zusammenhang von gendering-Prozessen beobachten können, seien noch hinzugefügt: Typisch und grundlegend ist die bereits von Hedwig Dohm beschriebene *"Versämtlichung"*: Frauen sind - Männer sind. Abstrahiert wird dabei von Unterschieden innerhalb der Geschlechter, wie sie sich etwa aus der sozialen und kulturellen Herkunft, der Ausbildung, Qualifikation usw. ergeben. Auch in den von Cockburn zitierten Interviewpassagen mit Ingenieuren fanden wir dieses Muster: selbst technisch ausgebildete Kolleginnen wurden samt Qualifikation im Horizont der Geschlechterideologie definiert und bewertet.

"Qualifikationen" sind also nichts völlig Sachliches, sondern mindestens auf zweifache Weise "gendered":

- zum einen dadurch, daß schon in den Definitionen beruflich-qualifikatorischer Anforderungen eine männliche Weltsicht zum Tragen kommt oder kommen kann, da in den entsprechenden Gremien des Ausbildungs-, Weiterbildungs - und Berufssystems Frauen und ihre Erfahrungen unterrepräsentiert sind und implizit das männliche Modell als normgebender Maßstab gilt. Dies ist im Detail bis in Tarifverträge und Arbeitsbewertungssysteme hinein nachvollziehbar;
- zum anderen dadurch, daß vorhandene Qualifikationen stets gewichtet, bzw. relativiert werden in Abhängigkeit vom Geschlecht des Trägers bzw. der Trägerin: "blau" gibt der Qualifikation ein anderes Gewicht oder eine andere Aura als "rosa". Die scheinbar "natürliche" Nähe zwischen Technik und Männlichkeit ist hier ein prominentes Ex-

13 In der psychoanalytisch orientierten Sozialpsychologie wird vermutet, daß das affektive Überschußmoment in der Abgrenzung von "Weiblichkeit" zusammenhinge mit der jungenspezifischen Problematik im Zusammenhang der Loslösung von der Mutter und der Triangulierung: Männlich-Sein/Werden heiße zuallererst Nichtweiblich sein. Mädchen stehe, weil sie demselben Geschlecht angehören wie die Mutter, diese Abgrenzungsmöglichkeit nicht zur Verfügung. (Vergl. hierzu: Chodorow 1985; Hagemann-White 1984. Zur Kritik: Großmaß 1989)

empel. In derartigen Wahrnehmungs- und Zuschreibungsprozessen ist ein nichtexpliziter Kontext, ein "gender-subtext", mitgedacht: Qualifikation/plus Geschlecht. Im offiziellen Diskurs bleibt das "Plus" häufig latent, ist aber höchst wirkungsvoll im Ergebnis (vergl. Becker-Schmidt 1992). Da diese androzentrischen Wertungen zum Teil unbewußt sind, ist es äußerst schwierig, sie zum Gegenstand von Verhandlungen zu machen. Das zeigen inzwischen Erfahrungen von Frauenbeauftragten in aller Deutlichkeit.

In diskursiven Prozessen taucht zuweilen ein weiterer Mechanismus auf, der ebenfalls Hierarchien stabilisieren kann: der Mechanismus der *Partikularisierung*. Wenn es unausweichlich wird, ihre Fähigkeiten anzuerkennen - nach zahllosen Schilderungen etwa bei hundertfünfzigprozentiger Leistung -, werden solche Hochleistungs-Frauen als Ausnahmen akzeptiert, in Relation zur Regel. Dieser Mechanismus der "Partikularisierung" erhält die oben beschriebene "Versämtlichung" aufrecht, ermöglicht aber ein Stück Realismus. Verknüpft wird dieser "Realismus" zuweilen mit einem Malus zur Seite des Geschlechts. Eine Ausnahme zu sein heißt dann immer auch, nicht vollkommen weiblich oder männlich zu sein.

Aufgrund der hierarchischen Wertrelationen zwischen beiden scheint für Frauen dieser "Ausnahmestatus" erstrebenswerter, obgleich keineswegs leichter lebbar, zu sein. Die "Ausnahme"-Position ist zwar erkauft mit einem Malus an Weiblichkeit, impliziert aber auch ein Stück an Entschädigung. Um im Bild zu bleiben: die "blauen" Einsprengsel stören zwar das harmonische Ideal, indem sie "rosa" verdrängen, sie sind aber gleichzeitig ein Zugewinn, da sie der kulturell wertbesetzteren Farbe entliehen wurden. Es wäre interessant, konjunkturellen Schwankungen und Veränderungen in den favorisierten Mischungsmöglichkeiten nachzugehen, wie etwa der im Zusammenhang mit neuen Managementstrategien offenbar gestiegenen Wertschätzung von Qualitäten, die als "weiblich" gelten. Diese modernen Mischungen scheinen sich gleichwohl ungleich "auszuzahlen". Männer erlernen "weibliche" Stile durch zertifizierte Zusatzkurse, d.h. ihre Kenntnisse schlagen als Investition in Weiterbildung zu Buche; bei Frauen werden sie dagegen als Bestandteil ihrer "Natur" vorausgesetzt.[14]

14 Diesen Hinweis verdanke ich U. Müller, Frauenbeauftragte der Stadt Hannover

Auch die Dynamiken und Widersprüche zwischen dem Unsichtbar- und dem Über-Sichtbarsein von Frauen in unterschiedlichen gesellschaftlichen Kontexten und Arbeitszusammenhängen sollten genauer ausgeleuchtet werden. Rosabeth Moss Kanter hat in ihren Forschungen zu Frauen in "frauenuntypischen" Berufen (1977) diese Zusammenhänge untersucht. Sie beschreibt drei Erfahrungen, die den sogenannten "token-women" gemeinsam waren: sie waren über-sichtbar, d.h. erhöhter Aufmerksamkeit ausgesetzt, die zu einem Druck führte, besonders gut zu arbeiten; sie waren relativ ausgegrenzt aus informellen sozialen und beruflichen Netzwerken, d.h. bestimmte Entlastungsmöglichkeiten fehlten, und sie beschrieben, daß die Unterschiede zwischen ihnen und männlichen Kollegen ständig überbetont und übertrieben wurden, wodurch die gleichwertigen Leistungen von Frauen partiell wieder unsichtbar gemacht wurden (vergl. auch Sieverding 1990). Kanter nennt dieses letztere Phänomen "boundary hightening". Man könnte auch Freuds Überlegungen zum "Narzißmus der kleinen Differenzen" (Freud 1976, S. 473) hier einbeziehen: er verweist auf die starke libidinöse Besetzung von Grenzen, die insbesondere bei geringen Differenzen (oder Nähe-Relationen) auftreten.

Kanter hat ihre Befunde erklärt mit einem Konzept des proportionellen numerischen Geschlechter-Ungleichgewichts. Frauen sind "token-women", wenn sie weniger als 15 Prozent einer Gruppe ausmachen. Kritikerinnen haben jedoch darauf hingewiesen, daß Kanter die grundsätzliche Wirkung der gendering-Mechanismen unterschätzt, diese seien nicht nur eine Frage der numerischen Zahl (Yoder 1991). Was im einzelnen dieses (geschlechtsdifferenzierte/geschlechtsvermittelte) Wahrnehmen, dieses Hineinsehen, Absehen und Entnennen konstituiert ist wenig untersucht. Befunde der experimentellen Sozialpsychologie, die sich allerdings nicht explizit auf das "gendering" beziehen, verweisen ebenfalls auf solche Phänomene des "boundary-hightening". So hat etwa die experimentelle Vorurteilspsychologie von Henri Tajfel sowohl in rein kognitiv orientierten Experimenten als auch in Gruppenexperimenten die grundsätzlich starke Wertbesetzung von Differenzen (Eigengruppe/Fremdgruppe) hervorgehoben (Tajfel 1982).

Der Ethnopsychoanalytiker Georges Devereux hat in einem ganz anderen Zusammenhang darauf hingewiesen, daß eine Vielfalt authentischer subjektiver Motive ein "Ventil" in demselben Typus kollektiver Handlungen suchen und finden kann: gleiches manifestes Verhalten kann unterschiedlich

motiviert sein (Devereux 1984, S. 121). Dies gilt möglicherweise auch für die Emotionen und Affekte, die "gendering"-Prozesse begleiten, antreiben oder binden. Umgekehrt gilt, daß sich kulturelle Normen dynamisieren und auch brechen in den Subjekten. Es gibt also keine eindeutigen und fixierten Relationen zwischen Motiven und Normen, Normen und Handeln, Handeln und Eigenschaften, wie das zumindest in der (funktionalistischen) Soziologie zuweilen angenommen wird (vergl. Wrong 1973). Kulturelle Normen bzw. Deutungsmuster - also auch die Geschlechternormen und -klischees- existieren insofern mindestens in zweierlei "Zuständen": Zum einen als gewußter und manifester "Fundus", als intersubjektiv geteilter Vorrat an Bildern und Kulturwissen zum Ausmalen und Ordnen der Geschlechterdifferenz; zum anderen als individuell angeeignete, inkorporierte und ausgeübte: sie sind zwar gesellschaftlicher Herkunft, ihr Funktionieren ist aber unter anderem abhängig von den objektiven Bedingungen und interaktiven Kontexten, den konkreten Deutungsspielräumen sowie von inneren psychischen Dynamiken.

Wenn es um die Frage nach subjektiven "Motiven" im Kontext von "gendering"-Prozessen geht, wird in der Forschung oft Zuflucht genommen zu generalisierten Erklärungen. Aus der kulturell vorfindlichen männlichen Dominanz wird kausalistisch rückgeschlossen auf entsprechende innerpsychische Motive der Männer als einzelne oder als Gruppe, wie etwa auf das gern zitierte "Dominanzbedürfnis". Ähnlich gelagert sind erklärende Hinweise auf einen männlichen "Sozialcharakter" bzw. männliche "Geschlechtsidentität", die ebenfalls wesentlich durch Dominanzbedürfnisse definiert werden. Obwohl vorderhand einleuchtend, sind sie in dieser pauschalen Form doch relativ hermetische Konzepte. Insbesondere psychoanalytisch orientierte Untersuchungen haben gezeigt, wie voraussetzungsvoll, kompliziert und fragil Prozesse männlicher und weiblicher Subjektkonstitution sind. Wenn es nicht nur darum geht, die Mechanismen der *Reproduktion* von Hierarchien zu untersuchen, sondern auch die Frage nach Potentialen der Veränderung zu bedenken, scheint es wichtig, auch an dieser Stelle nach Differenzierungsmöglichkeiten zu fragen.

Der Identitätsbegriff suggeriert ein Mit-sich-Eins-Sein, eine Vorstellung von Konsistenz und Kontinuität, die - besonders unter gegebenen Verhältnissen - illusionär sein dürfte. Auch der Begriff der "Geschlechtsidentität" ist, wenn er mehr sein soll als das bloße Bewußtsein der Zugehörigkeit zu

einem bestimmten Geschlecht, ein notorisch schwieriges Konzept (vergl. Butler 1991).

Es unterstellt eine fragwürdige Kongruenz zwischen kulturellen Geschlechternormen und Geschlechtsidentität. Zumindest für weibliche Sozialisations- und Individuationsprozesse hat die Frauenforschung inzwischen die konflikthaften Aspekte, Diskontinuitäten und Zerreißproben, denen sich Mädchen und Frauen ausgesetzt sehen, gut dokumentiert. Auch in Bezug auf Männer ist dies Konzept bereits problematisiert worden, u.a. von Joseph Pleck (1981), der vorschlägt, eher von einem Begriff des "sex-role-strain" auszugehen. Das entspricht in etwa dem, was ich in einem anderen Zusammenhang "Identitätszwang" genannt habe (Knapp 1987). Der Begriff "Identitätszwang" bezieht sich auf die sozialen Mechanismen und Oktrois, über die sich gesellschaftliche Normalkonstruktionen von "Weiblichkeit" und "Männlichkeit" durchsetzen sollen. Das Zwangsmoment dieses "sex-role-strain" vermittelt sich lebensgeschichtlich über Konflikterfahrungen. Es kann sich in individuellen Selbstwahrnehmungen niederschlagen als lähmendes Gefühl von Gespaltensein, Abweichung, Nicht-Identität, Unsicherheit, aber auch offensiv gewendet werden und sich übersetzen in ein Selbstbewußtsein, das zu Grenzüberschreitungen befähigt (vergl. Becker-Schmidt 1991).

Ich habe mich gefragt, was in den von Cockburn geführten Interviews abgelaufen sein mag, in denen ja - zumindest in der publizierten Auswahl von Äußerungen - kaum einmal Brüche oder konfligierende Momente des Selbstbezugs bei den Gesprächspartnern sichtbar werden. Die meisten Zitate erwecken den Eindruck einer etwas monoton anmutenden diskursiven Inszenierung von Männlichkeit. Geht man hingegen davon aus, daß im ruhigen Nachdenken über sich selbst oder in ausführlichen Gesprächen, in denen Vertrauen im Spiel ist, auch andere Seiten zum Zuge kommen *könnten*, dann wäre zu fragen, ob nicht zusätzlich zum Problem der Fremdheit im Interview auch bestimmte Methoden, empirische Erhebungsformen und Fragetypen systematisch dazu tendieren, "Subjektanteile" von den GesprächspartnerInnen unsichtbar zu machen, indem sie allzu stark der normativen Ebene des Diskurses verhaftet bleiben. Auf dieser Ebene aber zirkulieren die Geschlechterklischees als Legitimations- und Erklärungskürzel und kulturell abgesicherte Topoi der Selbstlokalisierung. Diese Topoi können im Interview mehrfache Funktionen übernehmen: Zum einen

wirken sie als interaktive Bindemittel zur Aufrechterhaltung des Gesprächs (Interview) im Medium sozial geteilter (oder als solche unterstellter) Bedeutungen, gleichzeitig aber dienen sie auch als Medien der Abschottung von Ambivalenzen und der momentanen Selbst-Bestärkung.

Aus diesen Erwägungen folgt, daß für weitergehende Untersuchungen zur Sozialpsychologie von "gendering"-Prozessen das Nachdenken über Methodenprobleme zentral sein sollte. Wenn wir die bereits gewonnenen Einsichten über das "doing gender" ernstnehmen, müssen wir es auch auf uns selbst als WissenschaftlerInnen beziehen. Damit aber wird die Reflexion über das Geschlecht der Forschenden und Interviewenden zur unabdingbaren Voraussetzung unseres Forschens. Das markiert gewisse Schranken der Frauenforschung, soweit sie sich auf das "Geschlechterverhältnis" und damit auch auf den männlichen Part darin bezieht. Das Geschlecht der Forschenden geht als schwer kalkulierbarer Faktor in die interaktive Produktion der "Daten" ein. Eine Sichtweise, die darin nur eine Ursache für "biases" erblickt, für systematische Verzerrungen, die durch methodische Kontrolle "in den Griff" zu bekommen sind, greift zu kurz, da sie den konstitutiven Charakter von gendering-Prozessen in sozialen Interaktionen verkennt.

In den Interviews mit Arbeiterinnen im Forschungsprojekt "Probleme lohnabhängig arbeitender Mütter" (Becker-Schmidt et al. 1982, 1983, 1984, 1985) haben wir versucht, die normative Ebene weitgehend zu unterlaufen, indem wir ausführlich Erfahrungen und Erfahrungskontexte besprochen und relativ wenige Einschätzungsfragen gestellt haben. In Erfahrungsschilderungen kommen stets verschiedene Dimensionen der Selbstreflexion zum Tragen, weil sie immer kontextuell sind. Das Abfragen von Einschätzungen und Urteilen verliert dagegen gerade diese Bodenhaftung und führt leicht zu einem Abheben auf die normative Ebene (vergl. auch Krüger/Born/Keller 1989). Diese Bewegung des "Entkontextualisierens" kann sich sowohl auf äußere wie auf innersubjektive Bezugspunkte der Erfahrung beziehen. Ernst Hoff hat in einem Aufsatz zum Verhältnis von Arbeit und Identität darauf hingewiesen, daß es generell wichtig sei, in Bezug auf Fragen der "Identität" zwischen Innensicht und Außensicht zu unterscheiden: Für die wissenschaftliche Außensicht *muß*, für die subjektive Innensicht *kann* Inkonsistenz und Diskontinuität, Doppeldeutigkeit, Widersprüchlichkeit und Komplementarität der jeweiligen Anteile besonders wichtiger Bestandteil von Identität und Gegenstand der Reflexion werden (Hoff 1989,

S. 16).Dieser Möglichkeit muß methodisch so weit es geht Rechnung getragen werden.

An diese Überlegungen lassen sich weitere Forschungsfragen anschließen: Welches Spektrum von Erfahrungen, Deutungen, Selbstwahrnehmungen im Zusammenhang mit der Geschlechterdifferenz wird in welchen sozialen Situationen in Szene gesetzt; in Interaktionen am Arbeitsplatz, in pragmatischen bargaining-Prozessen, in Interessenkonflikten und in Interviews, und was wird durch welche Mechanismen in die Latenz gedrückt und sichert von dort aus die normative Kraft des Faktischen wie die faktische Kraft des Normativen? Was wird sichtbar, wenn in der Forschung neben der Untersuchung der diskursiven Aspekte des "gendering", die ich oben akzentuiert habe, auch auf diejenigen Dimensionen geachtet wird, die gesellschaftlich-kulturell entnannt und latent gemacht werden? Wie läßt sich gerade diesem "Sprachlosen" zur Stimme und zur Geltung verhelfen - und (wie) verändert die Veröffentlichung der übersehenen Vermögen und Potentiale das Geschlechterverhältnis und die Vorstellung von Differenz?

Literatur

Becker-Schmidt, Regina/Brandes-Erlhoff, Uta/Karrer, Marva/Knapp, Gudrun-Axeli/Rumpf, Mechthild/Schmidt, Beate (1982): Nicht wir haben die Minuten, die Minuten haben uns. Zeitprobleme und Zeiterfahrungen von Arbeiterinnen in Fabrik und Familie, Bonn.

Becker-Schmidt, Regina/Brandes-Erlhoff, Uta/Rumpf, Mechthild/Schmidt, Beate (1983): Arbeitsleben - Lebensarbeit. Konflikte und Erfahrungen von Fabrikarbeiterinnen, Bonn.

Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli/Schmidt, Beate (1984): Eines ist zuwenig -beides ist zuviel, Bonn.

Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli (1985): Arbeiterkinder gestern - Arbeiterkinder heute, Bonn.

Becker-Schmidt, Regina (1991): Ambivalenz und Nachträglichkeit. Perspektiven einer feministischen Biographieforschung. In: Becker-Schmidt, Regina/Wetterer, Angelika: Arbeitssituation, Berufsverläufe und Selbstverständnis von Sozialwissenschaftlerinnen (DFG-Bericht), Hannover/Kassel.

Becker-Schmidt, Regina (1992): Verdrängung, Rationalisierung, Ideologie: Geschlechterdifferenz und Unbewußtes - Geschlechterverhältnis und Gesellschaft, in: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hg.): Traditionen Brüche, Freiburg.

Beck-Gernsheim, Elisabeth (1981): Der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt, Frankfurt/New York.

Brinker-Gabler, Gisela (1978): Zur Psychologie der Frau, Frankfurt a.M.

Butler, Judith (1991): Das Unbehagen der Geschlechter, Frankfurt a.M.

Chodorow, Nancy (1985): Das Erbe der Mütter, München.

Cockburn, Cynthia (1988): Die Herrschaftsmaschine, Hamburg.

Devereux, Georges (1984): Ethnopsychoanalyse. Die komplementaristische Methode in den Wissenschaften vom Menschen, Frankfurt a.M.

Dohm, Hedwig (1976): Der Frauen Natur und Recht, Zürich.

Frevert, Ute (1984): Vom Klavier zur Schreibmaschine - Weiblicher Arbeitsmarkt und Rollenzuweisungen am Beispiel der weiblichen Angestellten in der Weimarer Republik, in: Kuhn, Annette/Schneider, Gerhard (Hg.): Frauen in der Geschichte, Bd. 1, Düsseldorf, S.82-112.

Freud, Sigmund (1976): Gesammelte Werke, Bd. XIV, Frankfurt a.M.

Gildemeister, Regine/Wetterer, Angelika (1992): Wie Geschlechter gedacht werden. Die kulturelle Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung, in: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hg.): Traditionen Brüche, Freiburg, S. 201-255.

Gottschall, Karin (1990): Frauenarbeit und Bürorationalisierung. Zur Entstehung geschlechtsspezifischer Trennlinien in großbetrieblichen Verwaltungen, Frankfurt/New York.

Gottschall, Karin (1990): Vom 'weiblichen Arbeitsvermögen'zur 'doppelten Vergesellschaftung' - Zur Rezeption und Kritik eines für die Frauenforschung zentralen Paradigmas, in: Autorinnengemeinschaft des Arbeitskreises Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF):Erklärungsansätze zur geschlechtsspezifischen Strukturierung des Arbeitsmarktes, Paderborn, S. 40-54.

Gottschall, Karin (1991): Chancengleichheit durch Bildung? Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. 24. Jg. Stuttgart/Berlin/Köln/Mainz.

Großmaß, Ruth (1989): Feminismus im Schoß der Familie. Kritische Überlegungen zu Chodorow's 'Erbe der Mütter', in: Großmaß, Ruth/Schmerl, Christiane: Feministischer Kompaß, patriarchales Gepäck, Frankfurt/New York, S. 172-211.

Hagemann-White, Carol (1984): Sozialisation: Weiblich - männlich? Opladen.

Hausen, Karin (1978): Technischer Fortschritt und Frauenarbeit im 19. Jahrhundert. Zur Sozialgeschichte der Nähmaschine, in: Geschichte und Gesellschaft, 4. Jg., Heft 2, S. 149-169.

Hoff, Ernst (1990): Identität und Arbeit. Zum Verständnis der Bezüge in Wissenschaft und Alltag, in: Psychosozial, 13. Jg., Heft III, Br. 43, S. 7-25.

Kanter, Rosabeth Moss (1977): Men and Women of the Corporation, New York.

Knapp, Gudrun-Axeli (1987): Arbeit und Sozialisation. Konstellationen von Arbeitsvermögen und Arbeitskraft im Lebenszusammenhang von Frauen, in: Beer, Ursula (Hg.): Klasse Geschlecht. Feministische Gesellschaftsanalyse und Wissenschaftskritik, Bielefeld, S. 267-308.

Knapp, Gudrun-Axeli (1988) Das Konzept 'weibliches Arbeitsvermögen' - theoriegeleitete Zugänge, Irrwege, Perspektiven, in: Frauenforschung. Informationsdienst des Instituts Frau und Gesellschaft, 6. Jg., Heft 4, S. 8-19.

Knapp, Gudrun-Axeli/Becker-Schmidt, Regina (1987): Geschlechtertrennung - Geschlechterdifferenz. Suchbewegungen sozialen Lernens, Bonn.

Knapp, Gudrun-Axeli (1989): Männliche Technik - weibliche Frau? Zur Analyse einer problematischen Beziehung, in: Becker, Dietmar/Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli/Wacker, Ali: Zeitbilder der Technik. Eassays zur Geschichte von Arbeit und Technologie, Bonn, S. 143-253.

Knapp, Gudrun-Axeli (1990): Zur widersprüchlichen Vergesellschaftung von Frauen, in: Hoff, Ernst-H. (Hg.): Die doppelte Sozialisation Erwachsener, Weinheim/München, S. 17-52.

Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hg.) (1992): Traditionen Brüche. Entwicklungen feministischer Theorie, Freiburg.

Krüger, Helga (1987): Alltag und Biographie von Mädchen, Opladen.

Krüger, Helga (1988): Frauen und Technik - ein nicht zu bewältigendes Problem, in: Akademie für Arbeit und Politik an der Universität Bremen (Hg.) Frauen und neue Technologien, Materialien 2, Bremen.

Krüger, Helga/Born, Claudia/Kelle, Udo (1989): Sequenzmuster in unterbrochenen Erwerbskarrieren von Frauen, in: Sonderforschungsbereich 186 der Universität Bremen (Hg.): Statuspassagen und Risikolagen im Lebenslauf, Arbeitspapier Nr.7, Bremen.

Krüger, Helga (1991): Normalitätsunterstellungen bezüglich des Wandels in der weiblichen Lebensführung zwischen Erwerbsarbeit und Familie, in: Glatzer, W. u.a. (Hg.): Die Modernisierung moderner Gesellschaften. 25. Deutscher Soziologentag, Bd.1, Frankfurt/New York.

Maier, Friederike (1990): Arbeitsmarktsegregation und patriarchale Gesellschaftsstruktur - Thesen zu einem gesellschaftssystem-übergreifenden Zusammenhang, in: Autorinnengemeinschaft des Arbeitskreises Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF): Erklärungsansätze zurgeschlechtsspezifischen Strukturierung des Arbeitsmarktes, Paderborn, S. 54-91.

Mayreder, Rosa (1905): Zur Kritik der Weiblichkeit, Jena.

Ostner, Ilona (1979): Beruf und Hausarbeit. Die Arbeit der Frau in unserer Gesellschaft, Frankfurt/New York.

Ostner, Ilona (1990): Das Konzept des weiblichen Arbeitsvermögens, in: Autorinnengemeinschaft des Arbeitskreises Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktfor-

schung (SAMF): Erklärungsansätze zur geschlechtsspezifischen Strukturierung des Arbeitsmarktes, Paderborn, S. 22-39.

Ostner, Ilona (1992): Zum letzten Male: Anmerkungen zum "weiblichen Arbeitsvermögen", in: Krell, Getraude/Osterloh, Margit (Hg.): Personalpolitik aus der Sicht von Frauen - Frauen aus der Sicht der Personalpolitik, Sonderband der Zeitschrift für Personalforschung, München/Mering, S. 107-121.

Pleck, Joseph H. (1981): The Myth of Masculinity, Cambridge/Mass.

Potter, Jonathan/Whetherell, Margaret (1987): Discourse and Social Psychology. Beyond Attitudes and Behaviour, London.

Rabe-Kleberg, Ursula (1986): Geduld - oder die "besondere Eignung" von Frauen für Frauenberufe, in: Frauenforschung. Informationsdienst des Instituts Frau und Gesellschaft, 4. Jg., Heft 1/2, S. 5-21.

Sieverding, Monika (1990): Psychologische Barrieren in der beruflichen Entwicklung von Frauen. Das Beispiel der Medizinerinnen, Stuttgart.

Tajfel, Henri (1982): Gruppenkonflikt und Vorurteil. Entstehung und Funktion sozialer Stereotype, Bern/Stuttgart/Wien.

Tyrell, Hartmann (1989): Überlegungen zur Universalität geschlechtlicher Differenzierung, in: Martin, Jochen/Zoepffel, Renate (Hg.): Frau und Mann. Historische Anthropologie, Freiburg/München, S. 37-79.

Wetterer, Angelika (1992): Theoretische Ansätze zur Analyse der Marginalisierung von Frauen in hochqualifizierten Berufen, in: Wetterer, Angelika (Hg.): Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen, Frankfurt/New York, S. 201-255.

Wetterer, Angelika/Gildemeister, Regine (1992): Wie Geschlechter gedacht werden. Die kulturelle Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung, in: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika: Traditionen Brüche, Freiburg.

Wrong, Dennis (1973): Das übersoziologisierte Menschenbild in der modernen Soziologie, in: Steinert, Heinz (Hg.): Symbolische Interaktion. Arbeiten zu einer reflexiven Soziologie, Stuttgart, S. 227-243.

Yoder, Janice D. (1991): Rethinking Tokenism. Looking Beyond Numbers, in: Gender & Society. Vol.5, Number 2, June 1991, S. 178-192.