

„... für mich gibt es dann entweder die Familienschiene oder die Karriereschiene ...“ – Zur Bedeutung normativer Anforderungen in beruflichen Orientierungen junger Frauen

Micus-Loos, Christiane; Plöber, Melanie; Geipel, Karen; Schmeck, Marike

2014

<https://doi.org/10.25595/2639>

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Micus-Loos, Christiane; Plöber, Melanie; Geipel, Karen; Schmeck, Marike: „... für mich gibt es dann entweder die Familienschiene oder die Karriereschiene ...“ – Zur Bedeutung normativer Anforderungen in beruflichen Orientierungen junger Frauen, in: Gender : Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, Jg. 6 (2014) Nr. 3, 94–109. DOI: <https://doi.org/10.25595/2639>.

Erstmalig hier erschienen / Initial publication here: <https://doi.org/10.3224/gender.v6i3.18548>

„... für mich gibt es dann entweder die Familienschiene oder die Karriereschiene ...“ – Zur Bedeutung normativer Anforderungen in beruflichen Orientierungen junger Frauen

Zusammenfassung

Für die Beantwortung der Frage nach dem Zusammenhang von Karrieren und Geschlecht nimmt der Beitrag aus geschlechterreflexiver Perspektive normative Anforderungen und karriererelevante Orientierungsmuster junger Frauen in den Blick, die sich in Prozessen der Berufsorientierung und Lebensplanung als bedeutsam erweisen. Vorstellungen davon, „Karriere zu machen“ oder eine „Karrierefrau“ zu werden, sind dabei als durch normative Diskurse vorstrukturiert zu verstehen, innerhalb derer bestimmte Auffassungen von „Karriere“ dominant werden, die von den Subjekten aktualisiert und bearbeitet werden müssen. Vor dem Hintergrund, dass normative Anforderungen nicht erst in konkreten Karriereverläufen und -erfahrungen relevant werden, sondern bereits vor dem Eintritt in das Berufsleben die Lebensentwürfe der Subjekte rahmen, zeigt der Beitrag auf, wie „Karriere“ in Gruppendiskussionen von jungen Frauen der gymnasialen Oberstufe verstanden und verhandelt wird.

Schlüsselwörter

Karriere, Vereinbarkeit, Geschlecht, Gruppendiskussion, Normen, Übergänge

Summary

“... for me there's either the family path or the career path ...” – On the importance of normative requirements in young women's vocational orientation

To investigate the relationship between careers and gender, this article takes a gender-focused look at the normative requirements and career-relevant orientation which prove to be important as young women seek vocational orientation and plan their lives. Here ideas about “pursuing a career” or being a “career woman” can be understood as pre-structured by normative discourses within which certain concepts of “career” become dominant and have to be updated and adapted by the subjects. Normative requirements already frame the subjects' plans before they begin their working lives, and not only become relevant once they have embarked on a career and gained a certain amount of work experience. In light of this fact, the article shows how “career” is understood and negotiated in group discussions with young women in the senior years of secondary school.

Keywords

career, work-life balance, gender, group discussion, norms, transitions

1 Einführung

Der Begriff „Karriere“ ist kennzeichnend für prävalente Diskurse höherer Bildungsschichten über ein gelungenes und erfolgreiches Berufsleben. „Karriere“ wird dabei im Allgemeinen als Phänomen des bildungsbezogenen beruflichen und sozialen Weiterkommens verstanden. Seit der Wende vom 19. zum 20. Jahrhundert ist das staatliche

Bildungssystem, das für akademische Laufbahnen berechtigt und damit für statushohe berufliche Positionen qualifiziert, nicht mehr allein Männern vorbehalten (vgl. Costas 1992). Doch auch wenn Frauen aufgrund hoher Bildungsabschlüsse Zugang zu hochqualifizierten Berufen gefunden haben, zeigen sich im Hinblick auf „Karriere“ Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern. Denn obwohl in der Gegenwartsgesellschaft keine formalen Zugangsbeschränkungen aufgrund von Geschlechtszugehörigkeit mehr bestehen und sich das Bildungsniveau sowie die Erwerbsorientierung von Frauen und Männern angeglichen haben, ist der Arbeitsmarkt sowohl durch eine horizontale als auch vertikale Trennung der Geschlechter gekennzeichnet (vgl. Teubner 2004; Heintz et al. 1997). Auf vertikaler Ebene schwindet der Frauenanteil an Führungspositionen mit zunehmender Hierarchieebene, in der Konsequenz erweisen sich Führungsfunktionen über sämtliche Berufsbranchen hinweg als beharrliche Männerdomäne. Auf horizontaler Ebene sind sogenannte „Frauenberufe“, in denen die Mehrheit der erwerbstätigen Frauen beschäftigt ist, häufig konjunkturell ungeschützt und bieten tendenziell weniger Aufstiegsmöglichkeiten sowie ein niedrigeres Lohnniveau als vergleichbare „Männerberufe“ (vgl. Teubner 2004; Heintz et al. 1997). Die gestiegenen Bildungsabschlüsse von Frauen schlagen sich demnach nicht in einer Auflösung beruflicher Geschlechtergrenzen und damit verbundener ökonomischer und sozialer Ungleichheiten nieder. Als Gründe für das Fortbestehen beruflicher Geschlechterdifferenzen und Ungleichheitsverhältnisse lassen sich im Rahmen strukturtheoretischer Überlegungen geschlechtlich segmentierte Arbeitsmarktstrukturen, eine Geringschätzung der mehrheitlich von Frauen ausgeübten Tätigkeiten (vgl. Gildemeister/Wetterer 1992), Ungleichheiten im Berufsbildungssystem (vgl. Nissen/Keddi/Pfeil 2003) sowie eine normative Orientierung am sogenannten „Normalarbeitsverhältnis“ (Teubner 2004: 432) zusammenfassen.

In Erweiterung dazu betonen handlungsorientierte Analysen vor dem Hintergrund sozialkonstruktivistischer Genderverständnisse die Eigenaktivität junger Frauen und Männer im Rahmen von Berufswahlen und Karriereverläufen. Dabei wird die jeweilige Berufsbiographie nicht allein als Effekt geschlechtlich segmentierter Arbeitsmarktstrukturen und binär codierter Geschlechterverhältnisse verstanden, sondern auch als Ausdruck der Zuschreibung und Darstellung einer Geschlechtsidentität, als „doing gender“ (West/Zimmerman 1987) innerhalb eines kulturellen Systems der Zweigeschlechtlichkeit (vgl. Hagemann-White 1984). Die handlungstheoretische Perspektive des „doing gender“ erweist sich damit als bedeutsame Ergänzung der strukturtheoretischen Überlegungen, insofern hier zum einen die Eigenbeteiligungen der Subjekte an der Reproduktion der geschlechtlichen Segregation des Arbeitsmarktes, zum anderen die Verflechtung der Berufswahlen und -verläufe mit der Herstellung und Zuschreibung, aber auch der Infragestellung und Verschiebung von Geschlechtsidentitäten in den Blick rücken (vgl. Wetterer 2009; Hofbauer 2004).

Können durch die struktur- und handlungstheoretischen Perspektiven wichtige Erklärungen für die weiterhin bestehenden Ungleichheiten in den Berufsverläufen von Frauen und Männern gegeben werden, erweist sich die Bedeutung von Geschlechternormen für die (Re-)Produktion struktureller Ungleichheiten sowie subjektiver Deutungs- und Handlungspraxen in den Berufsverläufen der Subjekte als noch wenig erforscht. Dabei birgt die zunehmende Aufmerksamkeit gegenüber der Bedeutung geschlechtlich

codierter Normen für die Selbstverständnisse und Handlungsorientierungen von Subjekten gerade für die Frage nach hemmenden und förderlichen Aspekten von „Karrieren“ in Berufs- und Lebensverläufen eine vielversprechende Perspektiverweiterung (vgl. etwa Balzer/Bergner 2012; Fritzsche 2003; Reh/Rabenstein 2012). Das Anliegen dieses Beitrags ist es, sich mit Bezug auf theoretische Arbeiten Judith Butlers dieser Bedeutsamkeit von normativen Anforderungen und Orientierungen im Hinblick auf „Karriere“ in Prozessen der Berufsorientierung und Lebensplanung junger Frauen zu widmen. Dies erfolgt anhand exemplarischer Ausschnitte aus Gruppendiskussionen¹ mit jungen Frauen der gymnasialen Oberstufe.

2 Zur Bedeutung normativer Anforderungen aus poststrukturalistischer Perspektive

Mit Bezug auf die Arbeiten Judith Butlers (2001, 2005), deren zentrale Aufmerksamkeit der Bedeutung von Normen für die Subjektbildung gilt, können geschlechtliche wie berufliche Inszenierungen und Positionierungen als durch normative Ordnungen hervorgebracht verstanden werden, die in einer hierarchischen und ausschließenden Logik organisiert sind. Nur durch die Unterwerfung unter Normen – so Butler (2001) – wird das Individuum überhaupt als Subjekt für sich und andere (an)erkennbar, d. h. intelligibel. Diese Normen versteht Butler mit Rückgriff auf Michel Foucault als in spezifische kulturelle und historische Diskurse eingelassen. Für Foucault stellt „[e]in Diskurs [...] nicht einfach vorhandene Praktiken und Beziehungen dar, sondern er tritt in ihre Ausdrucksformen ein und ist in diesem Sinne produktiv“ (Butler 1995: 129). Das bedeutet, dass erst die Begriffe der jeweiligen diskursiven Ordnung das Verständnis der Subjekte von sich und der sozialen Wirklichkeit überhaupt ermöglichen und zugleich grundlegend strukturieren. Butler ist nun genauer an der juristischen Macht von Diskursen interessiert, über die durch Normen und Regeln Bereiche des Symbolischen als Denk- und Sagbares abgesteckt werden. „Diskurse sind also nicht (nur) gesprochene Sprache. Sie sind mehr als das: Diskurse sind Systeme des Denkens und Sprechens, die das, was wir von der Welt wahrnehmen, konstituieren, indem sie die Art und Weise der Wahrnehmung prägen“ (Villa 2003: 20). Sprache rückt damit als Diskurs in den Blick, der gesellschaftliche Normen transportiert und den produktiven Rahmen bildet, in dem bestimmte Formen des Subjekts hervorgebracht und andere Formen der Subjekthaftigkeit dagegen als nicht-anerkennbar qualifiziert werden. Das heißt, was als „intelligible[r]“ (Butler 1991: 38) Berufs- und Lebensentwurf gelten kann, ist mit Butler immer auch als durch normative Diskurse zu Beruf und Geschlecht vorgegeben zu verstehen. Dementsprechend spielen normative Anforderungen in Bezug auf erkennbare Präsentationen von Weiblichkeit

1 Die Gruppendiskussionen mit den jungen Frauen wurden im Rahmen des bundesweiten Forschungsprojekts „AN(N)O 2015 – Aktuelle normative Orientierungen, Geschlechteridentitäten und Berufswahlentscheidungen junger Frauen“ an der Fachhochschule Kiel durchgeführt. Das Forschungsprojekt „AN(N)O 2015“ wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung und mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union von 2011 bis 2014 gefördert (Förderkennzeichen 01FP1187 und 01FP1118).

oder Männlichkeit für die Vorstellungen und Planungen von „Karrieren“ eine zentrale Rolle. Umgekehrt erweisen sich Diskurse über zukünftige Karrieren und Lebensentwürfe immer schon als geschlechtlich codiert und aufgeladen. Das heißt, bereits die Vorstellung von „Karriere“ ist als in eine diskursive Ordnung eingelassen zu verstehen, innerhalb derer bestimmte Vorstellungen und Normen über die mit dem Begriff verbundene identitäre Position existieren, die als solche von den Subjekten zu verhandeln sind. Das Ziel, „Karriere zu machen“ oder eine „Karrierefrau zu sein“, ist diesem Verständnis nach eng an normative Diskurse gebunden, entlang derer Anerkennung reguliert wird und andere mögliche Subjektpositionen ausgeschlossen oder verworfen werden müssen.

Vor diesem Hintergrund ist für die Beantwortung der Frage nach dem Zusammenhang von Karrieren und Geschlecht und der Frage nach hemmenden und förderlichen Aspekten von Karriereverläufen immer auch nach den diskursiv geprägten Verständnissen der Subjekte von „Karriere“ zu fragen. So können sich in der Analyse dieser Verständnisse bereits solche geschlechtlichen Normen zeigen, die für die eigenen Berufs- und Lebensplanungen sowie für die Anerkennbarkeit der eigenen geschlechtlichen Identitätsposition bearbeitet, bestätigt oder verschoben werden (müssen).

Allerdings erweisen sich Vorstellungen von „Karriere“ und deren imaginierte (In-)Kompatibilitäten mit Vorstellungen von Weiblichkeit oder Männlichkeit nicht erst in konkreten Karriereverläufen und -erfahrungen als bedeutsam. Vielmehr rahmen diese bereits vor dem Eintritt in das Berufsleben die Berufsverläufe der Subjekte. So kann mit Butler (2002) davon ausgegangen werden, dass auch Berufswahlen nicht frei, sondern unter Bezugnahme auf vorgängige Normen innerhalb eines diskursiv vorstrukturierten Orientierungsrahmens erfolgen. Normative Anforderungen wirken – so die These – „innerhalb sozialer Praktiken als impliziter Standard der *Normalisierung*“ (Butler 2009: 73), insofern sich in ihnen wirkmächtige Vorstellungen darüber transportieren, was z. B. als anerkennenswertes weibliches Lebensmodell oder als „normaler“ Beruf einer Frau gilt. Demzufolge stellt ein „doing career“ gerade „keine radikale Wahl und kein radikales Projekt dar, das auf eine bloß individuelle Entscheidung zurückgeht“ (Butler 2002: 313), vielmehr weisen diese Orientierungen, Wahlen und Verläufe immer auch „zeitliche und kollektive Dimensionen“ (Butler 2002: 313) auf.

Eine solche Sichtweise auf Prozesse der Berufsorientierung und Lebensplanung beinhaltet eine doppelte Perspektive: Zum einen zeigt sie, wie junge Frauen und Mädchen ihre geschlechtlichen und beruflichen Identitäten konstruieren. Zum anderen lässt sie erkennen, auf welche normativen Orientierungsmuster dabei Bezug genommen wird bzw. Bezug genommen werden muss. Dabei können gerade Gruppendiskussionen in Anlehnung an Bohnsack (1997) als solche Orte verstanden werden, an denen gemeinsame Aushandlungen und normative Vorstellungen von Lebens- und Subjektentwürfen zum Ausdruck kommen. Die Methode der Gruppendiskussion lässt kollektive Sinn- und Orientierungsmuster hinter individuell-prozesshaften Sinnzuschreibungen erkennbar werden. Mit Bezug auf Butler wird berücksichtigt, dass die jungen Frauen in den Gruppendiskussionen immer auch auf geteiltes (Alltags-)Wissen zurückgreifen, das nicht losgelöst von vorgängigen, kollektiv geteilten Normen und wirkmächtigen Anrufungen zu betrachten ist (vgl. Butler 1997, 2005).

Im Folgenden werden Sequenzen aus Gruppendiskussionen herangezogen, die mit Schüler_innen im Alter von 14 bis 19 Jahren an Schulen mit gymnasialer Oberstufe

durchgeführt wurden. Es interessieren die Anforderungen und normativen Orientierungen, die sich in ihren identitären Konstruktionen und dem Ringen um adäquate bzw. „intelligible“ (Butler 1991: 38) Positionierungen im Feld normativer Diskurse zu Beruf und Geschlecht, insbesondere zu „Karriere“, als relevant erweisen.

3 Zum Verständnis von Karriere in den Berufs- und Lebensentwürfen junger Frauen

Zwar lassen sich im deutschsprachigen Raum zahlreiche wissenschaftliche Arbeiten finden, die sich unter expliziter Verwendung des Begriffs „Karriere“ mit den beruflichen Werdegängen von Subjekten – auch unter Berücksichtigung bestehender Geschlechterungleichheiten (vgl. etwa Beaufaÿs/Engels/Kahlert 2012; Krell/Rastetter/Reichel 2012) – beschäftigen, der Terminus „Karriere“ selbst bleibt dabei aber vielfach undefiniert. Flankiert werden diese wissenschaftlichen Debatten durch eine Vielzahl an Ratgeberliteratur, innerhalb derer Tipps und Tricks für eine erfolgreiche Karriere versprochen werden. Der Begriff „Karriere“ scheint damit ein im alltäglichen Sprachgebrauch geläufiger Begriff zu sein, der anders als andere Begriffe aus dem Themenfeld „Arbeit“ (wie etwa Erwerbstätigkeit, Prekarität, Sorgetätigkeiten etc.) zunächst keiner genaueren Spezifizierung und Erklärung zu bedürfen scheint. Umgekehrt verweist die fehlende Explikations- und Reflexionsbedürftigkeit für den Begriff „Karriere“ auch auf die Existenz eines impliziten Alltagswissens der Subjekte über die mit dem Begriff „Karriere“ verbundenen Bedeutungen und Verwendungsweisen.

Im Folgenden werden daher mit Rückgriff auf einige Sequenzen aus den Gruppendiskussionen junger Frauen zu ihren Berufs- und Lebensplanungen kollektive Verhandlungen von Karrierevorstellungen beleuchtet, die im komplexen Geflecht von Bedingungen und normativen Anforderungen stattfinden und darin spezifische Entwürfe denkbar und undenkbar werden lassen. Dabei wird in der Analyse der Fokus auf die Frage gerichtet, wie Karriere in den Gruppendiskussionen von den jungen Frauen verstanden und verhandelt wird.² Welche Normen werden im Sprechen über Karrieren (re)aktualisiert? Und wie werden die Vorstellungen von Karrieren im Zusammenhang mit normativen Anforderungen an Geschlechteridentitäten verhandelt, (re)produziert oder verschoben?

3.1 Ökonomische Unabhängigkeit

Als Einstieg in die Gruppendiskussionen wurden die jungen Frauen gefragt, was sie im Hinblick auf ihre Zukunft beschäftigt. Dabei wird das Streben nach „ökonomischer Sicherheit“ von den Jugendlichen explizit, aber auch implizit im Zusammenhang mit

2 Auch wenn in der nun folgenden Analyse der Fokus auf die Frage gerichtet wird, wie Karriere von den jungen Frauen verhandelt wird, ist die Frage nach Karriere keine Vorgabe in den Gruppendiskussionen. In diesen wurde offen und bewusst vage nach Zukunftsvorstellungen sowie Berufs- und Lebensplanungen der jungen Frauen gefragt.

ihren Berufs- und Lebensplanungen zum Thema gemacht. So zeigt sich in der folgenden Sequenz aus einer Gruppendiskussion mit 17- bis 19-jährigen jungen Frauen zunächst, dass ihre Zukunftsvorstellungen eng mit dem Erwerb ökonomischer Ressourcen verbunden sind:

- Leonie: Ja, man denkt sich immer, ja, ich brauch dann nur meine FAMILIE und so sch-, und so schlimm ist es auch nicht, wenn ich dann nicht SO viel habe.
- Nina: Ja.
- Leonie: Aber man, dann denkt man sich AUCH, ich verreise jetzt auch mit meiner Familie und ich möchte später auch noch verreisen, und ich möchte eigentlich auch mehr von der Welt sehen, als ich jetzt gesehen habe. Und für das alles braucht man einfach VIEL Geld und da muss man sich ...
- Elena: Hmhm.
- Leonie: glaub ich, schon überlegen. Okay, dann ist mir das, glaub ich, schon ganz schön wichtig, dass ich wirklich viel von der Welt SEHE und dass ich viel erleben kann und auch allen was bieten kann. Und MIR vor allem auch ... was leisten kann.
- Nina: Ja.
- Leonie: Wenn ich nichts verdiene, dann kann ich mir auch den Lebensstandard, den man jetzt lebt, wenn man bei seiner Familie wohnt, das kann man sich einfach nicht mehr leisten und dann muss man ...
- Nina: Ja.
- Leonie: erst mal, am Anfang muss man EH seinen Standard total zurückschrauben, wenn man studiert, aber wenn man wirklich mal wieder dahin kommen möchte, wo man JETZT ist, dann muss man sich ganz schön anstrengen.
- Elena: Ja.

Für Leonie erscheint hier Familie als wichtiger, sinnstiftender Ort des Lebens, als selbstverständlicher Lebensentwurf, wogegen die Bedeutsamkeit, über ökonomische Sicherheit zu verfügen, in den Hintergrund zu rücken scheint. Diese primäre Orientierung an der Familie bzw. an der Nicht-Notwendigkeit von „so viel“ finanziellen Ressourcen differenziert Leonie antithetisch mit Bezugnahme auf eigene Erfahrungen, die sie gegenwärtig mit ihrer Familie macht („ich verreise jetzt auch mit meiner Familie“). Bedeutsam ist das Verfügen über „viel Geld“, das nicht allein der Existenzsicherung dient. Leonie bringt die Notwendigkeit von Geld für die Erfüllung eigener Bedürfnisse („viel von der Welt sehen“, „viel erleben“) und für den Anspruch, auch finanzielle Verantwortung gegenüber anderen übernehmen zu können („allen was bieten“), ein. Damit zeugen ihre Ausführungen von dem Wunsch nach Eigenverantwortung und finanzieller Souveränität („mir vor allem auch was leisten kann“). Zunächst, so die junge Frau, müssen jedoch die eigenen materiellen Bedürfnisse zurückgestellt werden. Denn das Studium, hier als selbstverständlicher Zukunftsentwurf und unhinterfragter Anschluss an die schulische Laufbahn, sieht Leonie durch einen Mangel an finanziellen Ressourcen gekennzeichnet und nur zu realisieren, wenn eigene Ansprüche „zurück[ge]schraubt“ werden. Um anschließend durch die eigene Berufstätigkeit und das damit erzielte ökonomische Kapital einen vergleichbaren Lebensstandard wie den gegenwärtigen zu erreichen, ist in Leonies Vorstellung ein hohes Maß an Anstrengung gefordert („muss man sich ganz schön anstrengen“). Ohne dass der Begriff Karriere explizit wird, dokumentiert sich in den Verhandlungen der jungen Frauen eine kollektive Orientierung an einer beruflichen Laufbahn, die ökonomischen Erfolg verspricht und damit zum Inbegriff des guten Lebens avanciert. So teilen die Schülerinnen die

Vorstellung von einem guten Leben, das ihnen durch aufstiegsorientierte berufliche Anstrengungen und damit einhergehende Einkommenschancen eröffnet wird.

3.2 Karriere als zeitliche Ordnung

Neben dem Verweis auf die Relevanz ökonomischer Sicherheit zeigen die jungen Frauen angesichts der Ausgangsfrage, was sie in Bezug auf ihre Zukunft beschäftigt, auch eine explizite Orientierung an „Karriere“. Dabei wird „Karriere“, wie sich im Folgenden in dem Ausschnitt aus einer Diskussion mit 14- bis 16-jährigen Mädchen zeigt, als in eine zeitliche Ordnung eingelassen verstanden:

- Lina: Ja, also in 20 Jahren möchte ich auf jeden Fall was erreicht haben, ich möchte auf jeden Fall Karriere gemacht haben oder machen und, ja, ob man dann Familie hat oder nicht, also klar, ich möchte irgendwann Familie haben, aber ...
- Pinar: Ja.
- Lina: in 20 Jahren so möchte ich auf jeden Fall erst mal nen tollen Job haben, ne schöne Wohnung und, ähm, ja, einfach auch genug Geld verdienen, um mir einfach auch ein gutes Leben leisten zu können und, ja, vielleicht auch schon en Mann haben und, ja
- Maite: Ich find vorher Karriere machen und dann, ähm ...
- Bella: Sich um die Familie kümmern.
- Maite: also vorher Karriere und dann Familie.

In der Sequenz entwirft Lina ihre Zukunft in 20 Jahren. Ihr Wunsch ist es, bis dahin „was erreicht“ zu haben. Diese Vorstellung definiert sie in der folgenden Explikation als „Karriere“. Der Aspekt, „etwas erreicht“ oder „Karriere gemacht [zu] haben“, wird hier als zeitlich markierte Aufgabe in der Biographie entworfen, die es in den Vorstellungen der jungen Frauen *vor* anderen Aufgaben und Lebensphasen, nämlich *vor* der Familie (Lina und Maite) und genauer noch *vor* dem „Kümmern um Familie“ (Bella), zu bewältigen gilt. „Karriere“ – hier sind sich Lina, Bella und Maite anscheinend einig – bildet einen zentralen Bestandteil ihrer beruflichen Biographie, der als solcher aber einer zeitlichen Planung bedarf. Neben dem Hinweis darauf, dass „Karriere“ von den jungen Frauen als eine zeitlich begrenzte Phase im Rahmen von Lebensplanungen und Lebensverläufen verstanden wird, findet sich in Linas Äußerung ein weiterer wichtiger Hinweis darauf, welche qualitative Dimension sie mit „Karriere“ verbindet. So wird „Karriere“ als an soziales Prestige („toller Job“, „schöne Wohnung“) und ökonomisches Kapital („genug Geld“) gebunden gedacht.

Hinsichtlich der Frage, wie die jungen Frauen „Karriere“ verstehen und verhandeln, wird erstens deutlich, dass „Karriere“ als mit ökonomischer Sicherheit, sozialem Prestige und finanzieller Souveränität verbunden gedacht wird, zweitens die Realisierung von „Karriere“ als durch Anstrengungen und Entbehrungen gekennzeichnet wird und dieses drittens eine zeitliche Planung erforderlich macht. Zugleich wird deutlich, dass die jungen Frauen „Karriere“ als zentrale normative Anforderung verstehen, die im Zuge ihrer Berufsentwürfe eine wichtige Rolle spielt. Die lange Zeit stark männlich codierte Vorstellung, „Karriere zu machen“, scheint hier zum festen und zunächst unhinterfragten Konzept in den Lebensentwürfen von Schülerinnen in der gymnasialen Oberstufe avanciert zu sein. Dabei dient „Karriere“ in diesem Fall zuvorderst als Instrument zur Realisierung individueller Vorstellungen eines guten Lebens außerhalb der beruflichen

Sphäre und weniger der Erhöhung von Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten in der konkreten Berufstätigkeit. Folglich scheinen sich die Schülerinnen weniger über die spätere Positionierung in der beruflichen Statushierarchie zu definieren als vielmehr über die Gewährleistung eines gehobenen Lebensstandards.

3.3 Karriere als Problem und Lösung von Vereinbarkeitsproblematiken

In den beiden nun folgenden Datensequenzen wird „Karriere“ von den 17- bis 19-jährigen jungen Frauen neben der bereits erwähnten zeitlichen Dimension stärker im Zusammenhang mit Familienplanung diskutiert:

- Nina: Also ich glaub, ähm, das Wichtigste ist irgendwo, dass man so en perfekten Ausgleich zwischen so Kindern und Karriere findet und dass man auch, wenn man zum Beispiel jetzt, ähm, nach AMERIKA geht und da irgendwie anfängt, zu arbeiten, dass man eben dann trotzdem halt, also auf jeden Fall halt die Kinder mitnimmt, aber dass man da irgendwie auch dann trotzdem versucht, DA zu sein. Also dass man nicht unbedingt aufhört ...
- Elena: Hmhm.
- Nina: zu arbeiten, weil das würd ich zum Beispiel nicht machen. Ich würde, nicht nur, weil ich ein Kind kriege, aufhören zu ARBEITEN, selbst wenn mir mein Job Spaß macht.
- Elena: ((lacht))
- Nina: Also ((lacht)) ähm, und dass ich dann halt irgendwie gucke, dass ich dann TROTZDEM immer da bin.
- Elena: Ja.
- Nina: Und dass ich eben auch so ne gute Position hab, dass ich mir auch dann erlauben kann, zu sagen, hey, komm, äh, ich gönne mir heut mal en freien Tag und mach irgendwas mit meinen Kindern ...
- Leonie: Ja.
- Nina: dass ich das eben selber entscheiden kann ...
- Elena: Ja.
- Nina: und nicht
- Leonie: Ja, so was will ich auch.
- Nina: so ne untere Stellung hab. Also ich möchte schon wirklich ...
- Elena: Ja.
- Nina: auch was sagen.
- Elena: Was erreichen.

In diesem Ausschnitt bringt sich Nina mit dem Standpunkt in die Diskussion ein, dass der Balance – dem „perfekten Ausgleich“ – zwischen Kindern und Karriere in ihrem Entwurf von zukünftigem Leben höchste Priorität gilt. Mit der Präzisierung als „perfek[t]“ macht sie einen normativen Anspruch bzw. ein Ideal auf, das zu „finden“ ist und entsprechend eine Eigenaktivität des Subjektes erfordert. Wie sich Nina solch einen „perfekten Ausgleich“ vorstellt, verdeutlicht sie anhand der Idee, beruflich ins Ausland zu gehen. Mit dieser beispielhaften Situation entwirft sie zum einen ein Szenario, das metaphorisch für eine starke Karriereorientierung steht, mit der etwa die Orientierung an regionaler Herkunft sowie die Sicherheit und Geborgenheit durch soziale Bindungen der eigenen Erwerbstätigkeit untergeordnet werden. Zum anderen wählt sie in ihrem Beispiel mit „Amerika“ ein ganz spezifisches Ausland, das historisch-symbolisch mit Wirtschaftsaufschwung und der Idee verknüpft ist, durch harte Arbeit unbegrenzte (Karriere-)Möglichkeiten und damit die Chance auf ein Leben im Wohlstand zu haben. Mit der Benennung Amerikas wird auf dieses kollektive Wissen seitens der Gruppe rekur-

riert, insofern keine Erklärungsbedürftigkeit bezüglich der Wahl dieses Ortes signalisiert wird.³ In dem Entwurf von Nina gilt es als unhinterfragt, die Kinder an den neuen Ort mitzunehmen. Zeitgleich macht sie die eigene Präsenz und Verantwortlichkeit für das Kind bedeutsam und formuliert den Anspruch, „irgendwie auch dann trotzdem [...] DA zu sein“. „Trotzdem“ dokumentiert in Ninas Äußerungen ein Wissen um Schwierigkeiten und Hürden, die mit der Realisierung des normativen Ideals eines perfekten Ausgleichs zwischen sich scheinbar im Widerstreit befindenden Lebensbereichen verbunden sein können. Dass Nina trotz dieses Wissens nach diesem Ideal strebt, bietet Anknüpfungspunkte an die Perspektive Judith Butlers (1991), wonach Normen immer als unerreichbare Idealkonstruktionen und Phantasmen zu verstehen sind, die sich im Prozess der Wiederholung von Bedeutungen herausgebildet haben.

Weiterhin gehört für Nina zum „perfekten Ausgleich zwischen [...] Kindern und Karriere“, dass es auch im Falle eines beruflichen Standortwechsels und der Verantwortlichkeit für Kinder „nicht unbedingt“ zu einer Unterbrechung der eigenen Erwerbstätigkeit kommen muss. Sie führt dies zwar als eine Möglichkeit mit, doch kommt für sie eine Beendigung der eigenen Erwerbstätigkeit aufgrund der Geburt eines Kindes nicht in Frage. Stattdessen würde sie nach Möglichkeiten suchen, ausnahmslos und kontinuierlich für ihre Kinder zur Verfügung zu stehen („dass ich dann halt irgendwie gucke, dass ich dann TROTZDEM immer da bin“). Das bedeutet, dass die unter der Chiffre des „perfekten Ausgleichs“ stark gemachte normative Orientierung sowohl durch zeitliche und physische Präsenz und Fürsorge der Mutter für Kinder als auch durch ein Streben nach Kontinuität in der eigenen Erwerbsarbeitstätigkeit gekennzeichnet ist.

Ninas Sprechen über den „perfekten Ausgleich“ kann als der Versuch eines Entwurfs gelesen werden, in dem „Karriere“ nicht als ein widersprüchliches „Entweder-oder“ verstanden wird, das zwangsläufig mit einer Entscheidung gegen Kinder und einer Absage an eine mütterliche Verantwortung verbunden sein muss. Sie entwirft in ihrer Äußerung den „perfekten Ausgleich“ – als andauernde Erwerbstätigkeit bei gleichzeitiger Verantwortungsübernahme für Kinder – als normatives Ideal. Allerdings wird zeitgleich ein Wissen um die Möglichkeit diskontinuierlicher Verläufe in der Erwerbstätigkeit als gesellschaftliche Regel mitgeführt.

Im weiteren Verlauf kommt „Karriere“ in Verbindung mit einer spezifischen Positionierung im beruflichen Statusgefüge zur Sprache. Ninas Ziel ist es, durch beruflichen Erfolg „ne gute Position“ zu erlangen, die es erlaubt, eigenverantwortlich und selbstbestimmt über Arbeitszeiten zu entscheiden. Leonie schließt sich dem Wunsch nach solch einer beruflichen Position an: „Ja, so was will ich auch“. „Karriere“ als Wegbereiter eines „perfekten Ausgleich[s]“ entwirft Nina in Abgrenzung zum negativen Gegenhorizont einer „untere[n] Stellung“ in der beruflichen Statushierarchie. So präzisiert sie ihre Vorstellung einer guten beruflichen Position damit, „wirklich auch was [zu] sagen“ zu haben. In Ergänzung wirft Elena „was erreichen“ ein. Folglich bestehen der Wunsch und das Ziel der jungen Frauen darin, eine berufliche Position zu erlangen, die Raum für Mit- und Selbstbestimmung über die eigene Präsenz am Arbeitsplatz eröffnet und mit Definitionsmacht („was sagen“) ausgestattet ist.

3 Anzunehmen ist, dass Beispiele wie ‚Afghanistan‘ oder ‚Ungarn‘ Irritation oder Unverständnis hervorrufen würden.

Bei dem Streben nach Karriere im Sinne eines Aufstiegs innerhalb des beruflichen Statusgefüges geht es hier nicht primär um die Akkumulation finanzieller Ressourcen. Vielmehr wird die spezifische berufliche Position als Schlüssel dafür entworfen, zeitliche Kapazitäten freizusetzen, wodurch ein zeitgleiches Streben nach dem normativen Ideal der „guten Mutter“ – charakterisiert durch mütterliche Präsenz und Fürsorge – sichtbar wird. Im Gegensatz zum öffentlichen Diskurs, wonach höhere berufliche Positionen vornehmlich als familienunfreundlich strukturiert gelten, sehen die Schülerinnen hier eine Chance auf ein Mehr an Selbstbestimmung, das sich positiv auf die Suche nach dem Ausgleich zwischen Beruf und Kindern auswirkt. In dieser Diskussion kann der Wunsch nach Karriere insofern als eine Strategie gelesen werden, zwei sich vermeintlich ausschließende Bereiche miteinander zu verbinden und damit deren Widersprüchlichkeit entgegenzuwirken. „Karriere machen“ wird hier gerade als Lösung für das Problem der Vereinbarkeit von Karriere und Kind aufgemacht. Dieser Entwurf ist insofern als Versuch zu deuten, Gelingensbedingungen zu imaginieren, die aus der Paradoxie des „Entweder-oder“ herausführen und stattdessen einen Weg des „Sowohl-als-auch“ als erstrebenswertes Ideal setzen. Zeitgleich läuft im Hintergrund der Äußerungen (implizit) immer die nicht erwünschte Alternative mit, sich für das eine (Kinder) oder das andere (Karriere/beruflicher Aufstieg) zu entscheiden. Deutlich wird, wie die jungen Frauen darum ringen, Strategien zu (er)finden, durch die ein Leben mit Berufstätigkeit und Elternschaft möglich wird und durch die sich Ausschlüsse minimieren oder umgehen lassen, die sich durch das Eingelassensein von Karriere in eine zeitliche und inhaltlich-qualitative „Entweder-oder“-Ordnung ergeben. Während es in der voranstehenden Gruppensequenz um den perfekten Ausgleich zwischen Kindern und eigener Berufstätigkeit geht, spitzt sich in der folgenden Passage das „Entweder-oder“ einer Karriere- oder Familienplanung weiter zu. Zugleich lassen sich hier von den jungen Frauen weitere Handlungsstrategien zur Ermöglichung von Karrieren und Familie einerseits und zur Vermeidung von Ausschlüssen andererseits finden, die in dem Verständnis von Karriere zwangsläufig angelegt zu sein scheinen.

- Paula: Also ich ähm, ich möchte nicht, dass mein Job unbedingt äh Mittelpunkt sein soll, weil ich möchte auch äh, auf jeden Fall ((lacht)) Familie haben. Auf jeden Fall Kinder haben, und für DIE Kinder auch Zeit haben. Ich möchte auf jeden Fall äh nicht irgendwie abends kommen und dann nichts machen können, und nicht mal irgendwie Gute-Nacht-Geschichte vorlesen, oder gut, muss nicht sein ((lacht)), aber wär ganz nett. Also ich weiß nicht, ich möchte gern mit meinen Kindern auch Zeit verbringen so, auch draußen, wenn es gutes Wetter ist, möchte ich gern die spielen sehen, auch wenn es im Sandkasten ist. ((lacht)) Und auch unter anderem ähm in der Arbeit gut sein. Also ich möchte nicht sieben Tage die Woche von sieben Uhr äh sieben morgens bis achtzehn Uhr auf der Arbeit hocken. Das auf jeden Fall nicht.
- Cloe: Also ich find den Beruf schon sehr wichtig, ähm, ich will zwar nie das Gefühl haben, ich MUSS dahingehen, sondern ich will dahingehen. Ähm, aber für mich ist das wichtiger, für mich ist das teilweise auch wichtiger als Familie, und ich denke auch, dass man einen Job und eine Familie NICHT vereinbaren kann, jedenfalls keine Karriere in dem Sinne, dass man dann irgendwann was ganz Hohes ist [...] und für mich gibt es dann entweder die Familienschiene oder die Karriereschiene. Und für mich, also ich selber gehe momentan eher in die Karriere rein. [...]
- Elma: Ich find schon, dass man Karriere und Familie vereinen kann, wenn man irgendwie dazu den passenden Mann hat, der hinter einem steht. Bei uns zuhause [...] zum Beispiel, war da auch irgendwo schon immer so, dass mein Papa zuhause ist und meine Mum dann

- ihren Job macht. Und ich find, dann geht das schon.
- Cloe: Ja, dann, finde ich, dann geht es auch schon, also
- Lana: Aber wenn beide berufstätig sind, dann ist es schon sehr schwierig.
((mehrere)) Ja, genau
- Kaya: Also ich find, man kann das auch vereinen. Aber so wirklich Familie mit EIGENEN Kindern stell ich mir, wenn man eine Karriere als Frau machen will, sehr kompliziert vor. Einfach halt man hat man hat diesen Schwangerschaftsurlaub, den gezwungenermaßen den man gezwungenermaßen machen MUSS. Und wenn es dann natürlich um die nächste Beförderung geht, und man in dem Fall in diesem Jahr ein Kind bekommen hat, und dieses Kind vielleicht auch schon ein Mal krank war und man sich deswegen frei nehmen musste, dann wird die Beförderung auf jeden Fall zu einer anderen Person fallen und nicht auf mich. Wenn einer genau die gleichen Leistungen bringt, nur kein Kind hat. Und DA wird denke ich Familie und wirkliche Karriere sich nur vereinbaren lassen, wenn man keine eigenen Kinder hat, sondern vielleicht welche adoptiert oder so, wo man auf jeden Fall diesen Schwangerschaftsurlaub nicht hat. Man darf natürlich auch meiner Meinung nach, wäre es glaube ich auch, wenn man ein Kind adoptiert, es schlecht an die große Glocke in der, ähm, in dem da wo man arbeitet halt, da zu hängen. Weil die dann auch so denken, dann wird das Kind mal krank, und dann kommt die nicht? So, und ähm, also ich glaub das ist auch sehr schwer, das so komplett zu vereinen.

In dieser Sequenz erwidert Paula auf die Frage nach ihren Zukunftsentwürfen, dass ihr zukünftiger Job nicht ihr Lebensmittelpunkt sein soll. Wiederholt wünscht sie sich „auf jeden Fall Kinder“. „Familie haben“ bedeutet für Paula: sich Zeit für die Kinder zu nehmen, mit ihnen zu spielen, ihnen vorzulesen, sie aufwachsen zu sehen. Sie entwirft ein Ideal der mütterlichen Präsenz und Fürsorge, das sie bereits mit Detailwissen („Gute-Nacht-Geschichte“, „Sandkasten“ etc.) ausschmückt. Dies können normative Erwartungen sein, die Paula selbst an ihr Muttersein stellt, die sich aber auch mit gesellschaftlichen normativen Ansprüchen an Mutterschaft vermischen können. Neben „Familie haben“ möchte sie auch „in der Arbeit gut sein“. Damit äußert Paula stellvertretend für viele andere befragte junge Frauen den Wunsch, Beruf *und* Familie zu realisieren. Diese „doppelte Vergesellschaftung“, die Regina Becker-Schmidt (1987) bereits in den 1980er Jahren in ihrer Konflikthaftigkeit, ihren Unzumutbarkeiten, aber auch in ihren Chancen beschrieben hat, findet sich hier wieder. Es ist für Paula „auf jeden Fall nicht“ vorstellbar, Familie zu haben und dann „sieben Tage die Woche“ von morgens bis abends zu arbeiten. Sie hat bereits ein Wissen um die Schwierigkeit, eine Balance zwischen Beruf und Familie zu finden. Und sie weiß, dass es mit ihren Vorstellungen, Familie zu leben, kaum möglich sein wird, sich für eine Karriere zu entscheiden. Cloe eröffnet als Erwiderung auf Paula einen Gegenhorizont: Sie findet den Beruf nicht nur „sehr wichtig“, sondern er ist ihr „teilweise auch wichtiger als Familie“. Das bereits von Paula angedeutete „Entweder-oder“ einer Berufs- oder Familienplanung unterstreicht Cloe, indem sie klar herausstellt, dass sich Karriere und Familie nicht vereinbaren lassen. Karriere bedeutet für Cloe „was ganz Hohes“, vielleicht nicht gleich am Anfang einer beruflichen Laufbahn, aber dann „irgendwann“. Hierin spiegelt sich der normative Anspruch wider, dass Karriereplanung bestimmte Berufsfelder, aber auch bestimmte Berufspositionen ausschließt. Auch wenn die heranwachsenden Mädchen sich Beruf und Familie wünschen, scheint dies nicht zu realisieren zu sein („entweder die Familienschiene oder die Karriereschiene“). Dieses Dilemma versuchen Paula und Cloe aufzulösen, indem sie die eine oder andere Seite stärker für sich gewichten. Cloe hat sich entschieden, „in die Karriere reinzugehen“. Nun ist es Elma, die versucht, die „Entweder-oder“-Positionen von Paula und Cloe aufzuweichen, indem sie betont, dass Karriere und Familie sich vereinbaren

lassen, wenn es einen „passenden Mann“ gibt. Dieser „passende“ Mann – die heterosexuelle Formulierung zeigt sich fast durchgängig bei den befragten jungen Frauen – ermöglicht ihnen, Karriere und Familie zu vereinbaren, wenn er bereit ist, „hinter einem“ zu stehen, „zu Hause“ zu bleiben und sich in der Fürsorge, Hausarbeit und Kindererziehung zu engagieren. „Dann geht das schon“, so resümiert Elma. Sobald allerdings beide berufstätig sind oder sein wollen, so schließt Lana mit ihren Überlegungen an, wird es „sehr schwierig“, und trifft damit auf Zustimmung bei den anderen. Nach Elmas Vorstoß entwirft Kaya eine weitere Möglichkeit, beides miteinander zu verknüpfen: eine mögliche Adoption von Kindern. „Familie mit EIGENEN Kindern“ ist, so Kaya, mit Karriere nur schwer zu verbinden („sehr kompliziert“), allerdings nicht – wie Paula zu Beginn der Sequenz darstellt – weil sie als Mutter viel Zeit mit ihren Kindern verbringen will, sondern weil der unvermeidliche „Schwangerschaftsurlaub“ ein Hindernis für die Karriereplanung darstellt. Diesen nimmt Frau nicht freiwillig, sondern den „MUSS“ sie „gezwungenermaßen“ nehmen („man hat [...] den“). Kaya empfindet diesen nicht als eine Schutzmaßnahme, sondern als Einschränkung. Sie hat ein Wissen darüber, dass an eine weibliche Schwangerschaft bzw. an das dann folgende Mutterdasein normative Erwartungen (auch seitens der Arbeitgebenden, „die dann auch so denken“) geknüpft werden, welche die Fürsorge – gerade kleiner Kinder – umfassen. Nur so lässt sich ihre Formulierung verstehen, dass die Mutter sich „frei nehmen“ muss, um ihr kleines Kind zu pflegen. Ungesagt bleibt an dieser Stelle, dass Elternschaft mit der Geburt des Kindes durchaus wählbar sowie teilbar bzw. gestaltbar ist. Steht dann eine „Beförderung“ an, so ist sich Kaya sicher, wird diese „zu einer anderen Person fallen“, die bei gleicher Qualifikation kinderlos ist. Als Strategie zur Bewältigung dieses Dilemmas schlägt sie vor, Kinder zu adoptieren – dann würde auch der „Schwangerschaftsurlaub“ wegfallen. Ungesagt bleiben dabei die Herausforderungen und Hürden, die mit einer Adoption einhergehen. „Wirklich Familie“ (mit eigenen biologischen Kindern) und Karriere lassen sich aus Sicht Kayas dagegen nicht realisieren. Um als Frau Karriere zu machen, scheinen Kompromisse nötig: ein Abschied von der „wirklich[en] Familie“ – und „wirklich“ ist in diesem Falle nur eine (heterosexuelle) Familie mit eigenen biologischen Kindern. Aber auch diese Lösung trägt: Am sichersten für die weibliche Karriereorientierung scheint es zu sein, Kinder – auch wenn sie adoptiert sind – am Arbeitsplatz zu verheimlichen („nicht an die große Glocke [...] hängen“), wird Frau doch sonst unterstellt, sie falle aus, sobald ihr Kind krank sei. Die Strategie der Verheimlichung von Kindern erscheint hier als eine Lösung, Karriere und Familie – so der explizite Wunsch der jungen Frauen – zu verwirklichen.

Soll der berufliche Identitätsentwurf als karriereorientiert gelingen, sind damit zwangsläufig identitäre Ausschlüsse verbunden (vgl. Butler 1991, 2001): in der Formulierung von Kaya die Erfahrung, eigene Kinder auf die Welt zu bringen. Es scheint nicht intelligibel, Karriereorientierung und Mutterschaft, „was ganz Hohes sein“ und Fürsorge zu leben. Das Ende der Sequenz verdeutlicht die Anstrengungen und Schwierigkeiten („das ist auch sehr schwer“), die für die jungen Frauen mit der Suche nach Auswegen verbunden sind, um diesem „Entweder-oder“ ein „Sowohl-als-auch“ entgegenzusetzen. Sie suchen – wie in anderen Gruppendiskussionen auch – nach individuellen Lösungen und ringen darum, was anerkannte Lebensentwürfe sein könnten, Karriere und Familie zu verwirklichen. Gesellschaftliche Probleme, strukturelle Barrieren und Herausforde-

rungen werden zu individuellen, selbst zu verantwortenden Entscheidungsproblemen umgedeutet und bearbeitet (vgl. auch Schwiter 2011).

4 Fazit

Die Analyse der Gruppendiskussionen zeigt, dass „Karriere“, als ehemals männlich codierter Begriff, zu einem zentralen Bestandteil in den Berufs- und Lebensplanungen junger Frauen der gymnasialen Oberstufe geworden ist. Deutlich wird damit, dass „[d]ie Fähigkeit, sich den eigenen Lebensunterhalt zu verdienen“, wie Angela McRobbie (2010: 109) feststellt, „das wichtigste Kennzeichen der sozialen und kulturellen Transformationen, als deren privilegierte Subjekte junge Frauen gelten“, geworden ist. Die von Regina Becker-Schmidt (1987) beschriebene doppelte Vergesellschaftung erweist sich damit als normativ zugespitzt. Für die in Bezug auf den Bildungsstatus privilegierte Gruppe junger Frauen aus der gymnasialen Oberstufe scheint es nicht nur wichtig, Beruf und Familie zu realisieren, vielmehr gilt es, eine „Karriere“ – hier verstanden als ein durch ökonomischen Erfolg, durch soziales Prestige, aber eben auch durch Anstrengungen und Entbehrungen gekennzeichnetes berufliches Handeln – mit familiären Anforderungen und Mutterschaft „perfek[t]“ in Einklang zu bringen. So zeigt sich die neue Anforderung an „junge Frauen als potenzielle Leistungsträgerinnen, als aktive und ehrgeizige Subjekte“ (McRobbie 2010: 110), Karriere zu machen – so das Wissen der jungen Frauen – als in eine binäre und auch hierarchische Differenzordnung eingelassen (vgl. Lutz/Wenning 2001). Die zukünftige Subjektposition der „Karrieremacherin“ scheint darin inkompatibel mit Familie oder Mutterschaft zu sein. Mit Butler lässt sich hier von einem Verständnis von Karriere sprechen, das als „zeitweilige Totalisierung“ (Butler 1996: 16) zu einem zumindest temporären und gewaltvollen Ausschluss anderer Identitätspositionen, wie etwa der von „Mutter-Sein“, führen kann. Die Konstituierung eines weiblichen Karriere-Subjekts zeigt sich damit gleichbedeutend mit der Konstituierung nicht-möglicher Subjektpositionen. Für McRobbie ist diese normative Neuanrufung der jungen Frauen als erfolgreiche „Karrierefrauen“ Teil des neuen neoliberalen „Geschlechtervertrags“, der „sich in der Form eines Angebots an junge Frauen [richtet], das diese nicht ablehnen können, ohne schmerzhaft Konsequenzen in Kauf zu nehmen“ (McRobbie 2010: 110). Wie die Einblicke in die Gruppendiskussionen deutlich machen, zeigen sich die schmerzhaften Konsequenzen bei den jungen Frauen bereits *vor* dem Eintritt in das Berufsleben. In dem Wissen, dass „Karrieren“ mit dem Ausschluss bestimmter Identitätspositionen in den Bereichen Partnerschaft (es braucht einen „passenden Mann, der hinter einem steht“) oder von Mutterschaft und Familie (Adoption statt biologische Mutterschaft) einhergehen, suchen die jungen Frauen nach möglichen Strategien, die Konsequenzen dieser Ausschlüsse und Inkompatibilitäten zu mildern. Die Analyse lässt vielfältige, allerdings jeweils allein in individueller Verantwortung liegende Strategien erkennbar werden, der als in eine „Entweder-oder“-Ordnung eingelassen verstandenen Anrufung, „Karriere zu machen“, nachzukommen.

So wird die vermeintliche Inkompatibilität von „Familie“ und „Karriere“ zum einen über eine zeitliche Ordnung zu lösen gesucht: *erst* die Karriere, *dann* Familie. In einem

weiteren Deutungsversuch werden „Karriere“ und „Mutterschaft“ weiterhin als binäres Modell verstanden, das allerdings über einen „perfekten Ausgleich“ zu managen sei. Allerdings ist dieser Ausgleich nicht durch Kompromisse gekennzeichnet, sondern durch je qualitative Steigerungen in beiden Bereichen (der gute Job in Amerika und *trotzdem* immer für das Kind da sein). In Weiterführung dazu wird die mit „Karriere“ imaginierte Möglichkeit, über die eigene Zeitgestaltung mitverfügen zu können, als weiterer Ausweg aus dem Vereinbarkeitsdilemma entworfen. Deutlich wird dabei, wie die von Gabriele Winker und Tanja Carstensen (2007) beschriebenen gesellschaftlichen Entgrenzungs- und Flexibilisierungsprozesse von Arbeit auch für den Bereich familiärer Sorgetätigkeiten von den jungen Frauen bereits in ihren Berufs- und Lebensplanungen antizipiert werden. Die neuen „Arbeitskraftmanagerinnen“ (Winker/Carstensen 2007: 278) entwerfen sich als Subjekte, für die eine „Selbst-Rationalisierung“ (Pongratz/Voß 2003), d. h. eine „wachsende, bewusste Durchorganisation von Alltag und Lebensverlauf und damit tendenziell die Verbetrieblichung von Lebensführung“ (Winker/Carstensen 2007: 278), nicht nur als geboten, sondern sogar als Ausweg aus normativen Anforderungen erscheint. Dies führt so weit, dass nach Wegen gesucht wird, den als Schutzmaßnahme gedachten, aber als Einschränkung und Karrierehindernis verstandenen Mutterschutz durch die Adoption eines Kindes zu umgehen oder die identitäre Position „als Mutter“ unsichtbar zu machen und damit auszuschließen. Einmal mehr wird hier deutlich, wie Rationalisierungs- und Flexibilisierungspraxen zu zentralen Orientierungen im Bereich der Sorgearbeiten werden (vgl. Winker/Carstensen 2007). Die normativ vermittelte Orientierung junger Frauen an „Karriere“ muss damit als höchst widersprüchliches und mit großen Anstrengungen und Selbstdisziplinierungen verbundenes Projekt verstanden werden, in dem das „Modell der weiblichen Doppelbelastung auf das Feld der neuen flexibilisierten Ökonomie“ (McRobbie 2010: 120) ausgedehnt wird. Dies bedeutet aber für die jungen Frauen ein zweifaches Dilemma: Versuchen sie dem Modell der weiblichen Doppelbelastung entsprechend zu leben, machen sie unweigerlich Erfahrungen doppelter Verantwortlichkeiten, die nicht miteinander kompatibel sind. Den möglicherweise weniger privilegierten Frauen, die dem Modell weiblicher Doppelbelastung nicht entsprechen, weil sie sich der normativen Anforderung, „Karriere zu machen“, verweigern oder sie aufgrund struktureller Grenzen oder fehlender eigener „karrieretauglicher“ Bildungsabschlüsse gar nicht erst erreichen, droht die Infragestellung der Anerkennbarkeit der eigenen Subjektposition.

Literaturverzeichnis

- Balzer, Nicole & Bergner, Dominic. (2012). Die Ordnung der Klasse: Analysen zu Subjektpositionen in unterrichtlichen Praktiken. In Norbert Ricken & Nicole Balzer (Hrsg.), *Judith Butler: Pädagogische Lektüren* (S. 247–279). Wiesbaden: Springer VS.
- Beaufays, Sandra; Engels, Anita & Kahlert, Heike. (Hrsg.). (2012). *Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft*. Frankfurt/Main: Campus.
- Becker-Schmidt, Regina. (1987). Die doppelte Vergesellschaftung – die doppelte Unterdrückung. In Lilo Unterkirchner & Ina Wagner (Hrsg.), *Die andere Hälfte der Gesellschaft* (S. 10–27). Wien: ÖGB.
- Bohnsack, Ralf. (1997). Gruppendiskussionsverfahren und Milieuforschung. In Barbara Friebertshäuser & Annedore Prengel (Hrsg.), *Handbuch qualitative Forschungsmethoden in den Erziehungswissenschaften* (S. 492–503). Weinheim: Juventa.

- Butler, Judith. (1991). *Das Unbehagen der Geschlechter*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Butler, Judith. (1995). Für ein sorgfältiges Lesen. In Seyla Benhabib, Judith Butler, Drucilla Cornell & Nancy Fraser (Hrsg.), *Der Streit um Differenz: Feminismus und Postmoderne in der Gegenwart* (S. 122–132). Frankfurt/Main: Fischer.
- Butler, Judith. (1996). Imitation und die Aufsässigkeit der Geschlechtsidentität. In Sabine Hark (Hrsg.), *Grenzen lesbischer Identitäten* (S. 15–37). Berlin: Querverlag.
- Butler, Judith. (1997). *Körper von Gewicht*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Butler, Judith. (2001). *Psyche der Macht: Das Subjekt der Unterwerfung*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Butler, Judith. (2002). Performative Akte und Geschlechterkonstitution. Phänomenologie und feministische Theorie. In Uwe Wirth (Hrsg.), *Performanz. Zwischen Sprachphilosophie und Kulturwissenschaften* (S. 301–320). Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Butler, Judith. (2005). *Gefährdetes Leben: Politische Essays*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Butler, Judith. (2009). *Die Macht der Geschlechternormen*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- Costas, Ilse. (1992). Das Verhältnis von Profession, Professionalisierung und Geschlecht in historisch vergleichender Perspektive. In Angelika Wetterer (Hrsg.), *Profession und Geschlecht: Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen* (S. 51–82). Frankfurt/Main u. a.: Campus.
- Fritzsche, Bettina. (2003). *Popfans: Studie einer Mädchenkultur*. Opladen: Leske + Budrich.
- Gildemeister, Regine & Wetterer, Angelika. (1992). Wie Geschlechter gemacht werden: Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung. In Gudrun-Axeli Knapp & Angelika Wetterer (Hrsg.), *TraditionenBrüche: Entwicklungen feministischer Theorie* (S. 201–254). Freiburg/Breisgau: Kore.
- Hagemann-White, Carol. (1984). *Sozialisation: Weiblich – Männlich?* Opladen: Leske + Budrich.
- Heintz, Bettina; Nadai, Eva; Fischer, Regular & Ummel, Hannes. (1997). *Ungleich unter Gleichen: Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*. Frankfurt/Main u. a.: Campus.
- Hofbauer, Johanna. (2004). Distinktion an betrieblichen Geschlechtergrenzen. In Ursula Pasero & Birger P. Priddat (Hrsg.), *Organisationen und Netzwerke: Der Fall Gender* (S. 45–64). Wiesbaden: VS Verlag.
- Krell, Gertraude; Rastetter, Daniela & Reichel, Karin. (Hrsg.). (2012). *Geschlecht macht Karriere in Organisationen: Analysen zur Chancengleichheit in Fach- und Führungspositionen*. Berlin: Edition Sigma.
- Lutz, Helga & Wenning, Norbert. (2001). Differenzen über Differenz – Einführung in die Debatten. In Helga Lutz & Norbert Wenning (Hrsg.), *Unterschiedlich verschieden: Differenz in der Erziehungswissenschaft* (S. 11–24). Opladen: Leske + Budrich.
- McRobbie, Angela. (2010). *Top Girls. Feminismus und der Aufstieg des neoliberalen Geschlechterregimes*. Wiesbaden: VS Verlag.
- Nissen, Ursula; Keddi, Barbara & Pfeil, Patricia. (2003). *Berufsfindungsprozesse von Mädchen und jungen Frauen: Erklärungsansätze und empirische Befunde*. Opladen: Leske + Budrich.
- Pongratz, Hans & Voß, Günter. (2003). *Arbeitskraftunternehmer: Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen*. Berlin: Edition Sigma.
- Reh, Sabine & Rabenstein, Kerstin. (2012). Normen der Anerkennbarkeit in pädagogischen Ordnungen: Empirische Explorationen zur Norm der Selbständigkeit. In Norbert Ricken & Nicole Balzer (Hrsg.), *Judith Butler: Pädagogische Lektüren* (S. 225–246). Wiesbaden: Springer VS.
- Schwiter, Karin. (2011). *Lebensentwürfe: Junge Erwachsene im Spannungsfeld zwischen Individualität und Geschlechternormen*. Frankfurt/Main: Campus.

- Teubner, Ulrike. (2004). Beruf: Vom Frauenberuf zur Geschlechterkonstruktion im Berufssystem. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie* (S. 429–436). Wiesbaden: VS Verlag.
- Villa, Paula-Irene. (2003). *Judith Butler*. Frankfurt/Main: Campus.
- West, Candace & Zimmerman, Don H. (1987). Doing Gender. *Gender & Society*, (1), 125–151.
- Wetterer, Angelika. (2009). Arbeitsteilung & Geschlechterkonstruktion – eine theoriegeschichtliche Rekonstruktion. In Brigitte Aulenbacher & Angelika Wetterer (Hrsg.), *Arbeit: Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung* (S. 43–63). Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Winker, Gabriele & Carstensen, Tanja. (2007). Eigenverantwortung in Beruf und Familie – vom Arbeitskraftunternehmer zur ArbeitskraftmanagerIn. *Feministische Studien*, (2), 277–288.

Zu den Personen

Christiane Micus-Loos, Dr. phil., Professorin für „Gender und Theorien Sozialer Arbeit“ am Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit der Fachhochschule Kiel. Arbeitsschwerpunkte: (Auto-)Biographie- und Generationenforschung, Geschlechterforschung, Gender und Soziale Arbeit, Berufsorientierung und Lebensplanung, Gewaltforschung, Methoden und Methodologien qualitativer Sozialforschung.

Kontakt: Fachhochschule Kiel, Sokratesplatz 2, 24149 Kiel

E-Mail: christiane.micus-loos@fh-kiel.de

Melanie Plößer, Dr. phil., Professorin für Sozialarbeitswissenschaften am Fachbereich Sozialwesen der Fachhochschule Bielefeld. Arbeitsschwerpunkte: Differenzverhältnisse und Soziale Arbeit, Gender und Queer Studies.

Kontakt: Fachhochschule Bielefeld, Fachbereich Sozialwesen, Kurt-Schumacher-Straße 6, 33615 Bielefeld

E-Mail: melanie.ploesser@fh-bielefeld.de

Karen Geipel, Dipl.-Päd., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Erziehungswissenschaft der Technischen Universität Berlin. Arbeitsschwerpunkte: Gender Studies, Übergänge – Berufsorientierung und Lebensplanung, Migrationspädagogik, Intersektionalität, Qualitative Sozialforschung.

Kontakt: Technische Universität Berlin, Institut für Erziehungswissenschaft, Marchstraße 23, 10587 Berlin

E-Mail: karen.geipel@tu-berlin.de

Marike Schmeck, MA, wissenschaftliche Mitarbeiterin, Institut für Interdisziplinäre Genderforschung und Diversity der Fachhochschule Kiel. Arbeitsschwerpunkte: Gender Studies und Ingenieurwissenschaften, Gender und Soziale Arbeit, Berufsorientierung und Lebensplanung.

Kontakt: Fachhochschule Kiel, Heikendorfer Weg 31, 24149 Kiel

E-Mail: marike.schmeck@fh-kiel.de