
Geschlechtertheoretische Perspektiven auf transnationale Unternehmen und Geschlecht

2

Die Frage nach den Prozessen der Herstellung, Aufrechterhaltung und Neukonstitution von Geschlechterungleichheit in transnationalen Unternehmen ist nicht nur empirisch zu klären, sondern betrifft auch das theoretische Verhältnis von Geschlecht, Gesellschaft und Organisation. In der feministischen Organisationssoziologie gibt es dazu seit den 1990er Jahren eine relativ konstante Debatte (vgl. Müller et al. 2013), in deren Kern es darum geht, inwiefern geschlechtliche Ungleichheit innerhalb von Organisationen in die Verantwortung der Organisation selbst oder aber der organisationalen Umwelt bzw. der Gesellschaft fällt. Ein wesentliches und daraus abgeleitetes empirisches Anliegen ist es, die Art und Weise sowie das Ausmaß der Vergeschlechtlichung in Organisationen zu klären. Diese Forschungsperspektive erfordert mehr, als lediglich männliche und weibliche Aspekte von Arbeit und Organisation zu identifizieren oder den Fokus auf einzelne Aspekte wie den Frauenanteil in Führungspositionen zu legen, sondern das Verhältnis der Organisation zu Gesellschaft und Geschlechterverhältnissen als Ganzes zu legen (Wilz 2002, S. 19).

Eine zentrale Annahme der Organisationsforschung lautet, dass Organisationen geschlechtsneutral und rational seien. Dieser Ansicht zufolge, wäre Geschlecht eine Eigenschaft der Organisationsmitglieder und geschlechtliche Ungleichheit in Unternehmen lediglich eine Reminiszenz überholter normativer Orientierungen auf informeller Handlungsebene (Kanter 1977a, 1977b, 1977c). Daneben gibt es auch die gänzlich entgegengesetzte Position, der zufolge Geschlecht untrennbar mit den Organisationsstrukturen verwoben ist (Acker 1990; Halford et al. 1997, S. 25; Wetterer 2006, S. 14). Eine paradigmatische Position nimmt in diesem Kontext Joan Acker mit ihrer These der grundsätzlichen Vergeschlechtlichung von Orga-

nisationen ein. Sie unterscheidet vier Ebenen der „gendered substructure“, über die Geschlecht in der Organisation relevant werden kann (Acker 1990, S. 146f.):

1. Auf der Ebene der Arbeitsorganisation (vertikale und horizontale Arbeitsteilung der Geschlechter, sowie Haus- und Erwerbsarbeit);
2. auf der Ebene der Symbole (Sprache, Kleidung, Bilder, Ideologien als Teil der Unternehmenskultur);
3. auf der Ebene der sozialen Interaktion (z.B. geschlechtsspezifische Kommunikation);
4. auf der Ebene des subjektiven Handelns (z.B. Identifikation mit sozialen Kategorien, Berufswahl).

Besonderes Kennzeichen ihres Ansatzes ist, dass sie die innerorganisatorischen Prozesse in Relation zu gesellschaftlichen Strukturen betrachtet und dabei insbesondere die Trennung von Erwerbs- und Hausarbeit berücksichtigt. Sie verdeutlicht diesen Zusammenhang am Beispiel des Normalmodells von Arbeitskraft. Dieses sei ihr zufolge nur vordergründig geschlechtsneutral, da eine Vollzeit verfügbare Arbeitskraft nur möglich sei, wenn sie von anderen familiären und gesellschaftlichen Pflichten befreit würde. Dies treffe aufgrund der gesellschaftlichen Arbeitsteilung der Geschlechter vor allem auf ‚Männer‘ im traditionellen Familiennährermodell zu, deren Ehefrauen ihnen die alltägliche Arbeit außerhalb der Erwerbssphäre abnehmen. Die ‚männliche‘ Lebensführung gilt damit als Normalitätsfolie für die Konzeption von Arbeitskraft. Diese spiegelt sich auch auf Ebene der Symbole wider, da bestimmte Arbeitsplätze und Positionen mit ‚männlichen‘ oder ‚weiblichen‘ Eigenschaften verknüpft werden (vgl. Cockburn 1991; Müller 1999) sowie auf Ebene der Handlung und sozialer Interaktion, wo die Geschlechterdifferenz in der Berufs- und Tätigkeitsausführung immer wieder reproduziert wird (vgl. Leidner 1991; Gottschall 1998). In späteren Überlegungen ergänzt Acker (2010, S. 95) die These der Vergeschlechtlichung von Organisationen um den Aspekt der Intersektionalität und verweist darauf, dass z.B. die ideale Führungskraft in der Regel nicht nur vergeschlechtlicht (als männlich), sondern auch sexualisiert (als heterosexuell), rassifiziert (als weiß) und klassenspezifisch (gebildete Mittel- und Oberschicht) vorgestellt wird. Eine Analyse des Verhältnisses geschlechtlicher Ungleichheit zu Organisationen erfordert damit immer auch die Berücksichtigung sich überschneidender Ungleichheitsprozesse bzw. moderner „inequality regimes“ (Acker 2006).

Andere, meist systemtheoretisch orientierte Ansätze gehen davon aus, dass Geschlecht nicht auf allen Ebenen gleichermaßen zum Tragen komme und es zu Ungleichzeitigkeiten und Widersprüchen innerhalb wie zwischen den verschiedenen

Ebenen der Organisation kommen kann. Organisationen seien demzufolge zwar nicht grundsätzlich vergeschlechtlicht, Geschlecht spiele aber dennoch eine Rolle – ob und inwiefern sei dabei kontextabhängig (Wilz 2002, 2004). Anders als im Ansatz von Acker wird der strukturelle Zusammenhang von Organisation und Geschlecht in Frage gestellt und stattdessen davon ausgegangen, dass Geschlecht nicht notwendigerweise omnipräsent sei und nicht immer relevant gemacht werden würde. So könnte Geschlecht auf Mesoebene der Organisation „de-institutionalisiert“ (Heintz und Nadai 1998, S. 75) und auf Mikroebene der Handlung „de-thematisiert“ (Pasero 1995) werden. Angesichts der sehr umfangreichen theoretischen Debatte und der heterogenen empirischen Ergebnisse fordert Dana Britton (2000, S. 430) jenseits dogmatischer theoretischer Positionen ein umfassenderes Verständnis von der Verflechtung von Geschlecht und Organisation auf allen Ebenen zu gewinnen, um letztlich die Faktoren zu identifizieren, die Organisationen *weniger* geschlechtlich repressiv machen. Bei dieser Perspektiverweiterung geht es nicht nur um ein Abrücken von strikt strukturalistischen oder individualistischen Positionen, sondern auch um die Möglichkeit von Organisationswandel. Die Strukturen, Regeln und Praktiken, die einen Abbau von Geschlechterungleichheit ermöglichen könnten, sind dabei sowohl *innerhalb* wie auch *außerhalb* der Organisation zu suchen. Betriebliche Gleichstellungspolitik beispielsweise, deren Ziel mehr Geschlechtergleichheit in Organisationen ist, mag zwar durch die Unternehmensumwelt angestoßen und gerahmt sein, bedarf jedoch immer auch der innerbetrieblichen ‚Übersetzung‘ und lässt sich demzufolge nur in ihrem Verhältnis zu den organisationsinternen und gesellschaftlichen Entwicklungen verstehen (Riegraf 2000, S. 153).

Für die vorliegende Arbeit bietet Ackers Differenzierung in vier Ebenen einen hilfreichen Analyserahmen, der zudem bereits von Jeff Hearn (2014, S. 4) auf transnationale Unternehmen übertragen wurde. Er stellt die These auf, dass die Geschlechterarrangements auch auf lokaler, nationaler und transnationaler Ebene unterschiedliche und widersprüchliche Entwicklungen durchlaufen. Er fügt Ackers Vierebenenmodell damit eine weitere Dimension hinzu und kann auch für die vorliegende Untersuchung zur analytischen Differenzierung genutzt werden. Da Acker jedoch nur wenig auf den wechselseitigen Zusammenhang der einzelnen Ebenen eingeht, also zum Beispiel nicht erklärt, inwiefern Veränderungen auf der symbolischen oder auch auf der Handlungsebene die strukturelle Ebene der Arbeitsorganisation oder *vice versa* tangieren, bedarf es darüber hinaus einer Theorie, die in der Lage ist, einen Zusammenhang zwischen organisationaler und gesellschaftlicher Struktur, kultureller bzw. symbolischer Ebene und sozialem Handeln in der Organisation herzustellen.

Tabelle 2 Theoretische Erklärungsmuster für Geschlechterungleichheit in Organisationen (eigene Darstellung, © JG)

Strukturtheoretische Erklärungsmuster

These: Organisationen sind androzentrisch aufgebaut und schließen weibliche Lebensmodelle aus.

- Das Funktionieren von Organisationen beruht auf der gesellschaftlichen Arbeitsteilung der Geschlechter (‚Frauen‘ sind die Hauptverantwortlichen für Familie und Hausarbeit, ‚Männer‘ für Erwerbsarbeit)
 - Vereinnahmung der ganzen Person (100% Hingabe) durch die Organisation
 - Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (insbes. für Mütter)
-

Machttheoretische Erklärungsmuster

These: Organisationen sind soziale und politische Arenen von Macht- und Herrschaft, die von ‚Männern‘ beherrscht werden. Geschlecht wird über die Mitarbeiterverteilung relevant gemacht.

- Es geht um die Verteidigung traditioneller Privilegien, nicht um Arbeit und Leistung
 - Die (männlichen) Etablierten fürchten Status- und Prestigeverlust durch eine „Feminisierung“
 - Geschlecht wird als Mittel der Distinktion eingesetzt
 - ‚Frauen‘ verfügen aufgrund ihrer Minderheitenposition („token“) über weniger Ressourcen und Machtchancen
-

Sozio-psychologische Erklärungsmuster

These: Organisationen sind soziale Gebilde, in denen Emotionen und gesellschaftlich genormte Vorstellungen von Sexualität bedeutsam sind.

- Geschlecht wird in alltäglichen Interaktionen geltend gemacht, in denen sich die Beschäftigten als ‚Männer‘ und ‚Frauen‘ wahrnehmen und ansprechen
 - Die Beschäftigten knüpfen emotionale und sexualisierte Beziehungen
 - Übertragung sozialer Beziehungsmuster aus anderen Bereichen (Familie, Liebesbeziehung) auf berufliche Beziehungen
 - „Homosoziale Kooptation“: Es gilt das Kriterium der maximalen Ähnlichkeit mit der mächtigen Mehrheitsgruppe (‚Männer‘ fördern ‚Männer‘)
 - Etablierung stereotyper und sexistischer Rollen- und Bewertungsmuster
-

Kulturelle Erklärungsmuster

These: Organisationen sind und haben eine Kultur. Geschlechtliche Ungleichheit ist das Ergebnis kultureller Prozesse.

- Organisationen sind abhängig von den gesellschaftlich zugeschriebenen Eigenschaften, Merkmalen und Kompetenzen der Geschlechter
 - Formale wie informelle Strukturen wie auch Diskurse in Organisationen sind durch männliche Lebenskontexte, Erfahrungen und Orientierungen dominiert
 - Männlichkeit wird höher bewertet als Weiblichkeit
 - In der männlichen (heterosexuellen, weißen) Monokultur gelten ‚Frauen‘ und Minderheiten als ‚fremd‘ und werden ausgeschlossen
-

Es mangelt in der feministischen Organisationssoziologie nicht an theoretischen Ansätzen, um Geschlechterungleichheit in Organisationen zu verstehen und zu erklären (vgl. Tab. 2). Trotz der zahlreichen Erklärungsmuster muss jedoch eine theoretische Leerstelle konstatiert werden. Denn um zu erfassen, ob und inwiefern und auf welchen Ebenen geschlechtliche Ungleichheit in Organisationen reproduziert oder auch neutralisiert und abgebaut wird, müssen die oben genannten Erklärungsmuster, die zum Teil in gänzlich unterschiedlichen und auch widersprüchlichen Theorietraditionen verortet sind, systematisch miteinander in Beziehung gebracht werden. Eine derartige Theorie, die in der Lage wäre das Verhältnis von Organisation, Gesellschaft und Geschlecht in seiner Komplexität und Widersprüchlichkeit zu erfassen, steht bislang jedoch noch aus (Britton 2000, S. 431; Müller 1999, S. 56, Wilz 2004, S. 448). Vor dem Hintergrund des vorliegenden Untersuchungsgegenstandes muss zudem gefragt werden, inwiefern der organisationalen Besonderheit von transnationalen Unternehmen im Verhältnis zu geschlechtlicher Ungleichheit in der theoretischen Konzeptualisierung besondere Berücksichtigung gezollt werden muss.

Dass das Verhältnis von transnationalen Unternehmen, Geschlecht und Gesellschaft ein besonderes ist, haben Hearn und Raewyn Connell mehrfach aufgezeigt. Ähnlich wie Acker mit ihrem Konzept der „gendered organization“ widmen sie sich der strukturellen Verknüpfung von Organisation, Geschlecht und Gesellschaft und teilen die Ansicht, dass Geschlecht gesellschaftlich omnipräsent und -relevant und damit auch in den Aufbau und die Strukturen transnationaler Organisationen eingelassen ist. Beide gehen zudem von der These aus, dass transnationale Arbeits- und Organisationsstrukturen zu einer Verschärfung bestehender geschlechtlicher Ungleichheiten führen (Hearn 2009, S. 281; Connell 2009, S. 88). Ihre theoretischen und zum Teil empirischen Annäherungen an das Verhältnis transnationaler Unternehmen und Geschlecht haben damit viel gemeinsam, unterscheiden sich jedoch in wesentlichen Punkten. Im Folgenden wird geprüft, inwiefern diese Ansätze geeignet sind, das Verhältnis von transnationalen Unternehmen und Geschlecht zu erhellen.

2.1 Transpatriarchien

Hearn kommt das Verdienst zu, auf die Besonderheit transnationaler Unternehmen und ihren starken Einfluss auf Geschlechterverhältnisse aufmerksam gemacht zu haben. Seine Arbeiten lassen sich in der gesellschaftstheoretisch orientierten Tradition der Geschlechterforschung verorten, die das Patriarchat neben dem Kapitalismus als zentrales Vergesellschaftungsprinzip der Geschlechter sieht (vgl. Meu-

ser 2010a, S. 96ff.). Geschlecht ist dabei als ‚Strukturkategorie‘ zu verstehen und Geschlechterverhältnisse zeichnen sich durch das Patriarchat und die männliche Dominanz über ‚Frauen‘ aus. Dieser Perspektive entsprechend fokussiert Hearn in seinen theoretischen Überlegungen besonders die makrostrukturellen Verknüpfungen von Organisation, Geschlecht und Gesellschaft und analysiert dabei die männliche Vorherrschaft im Sinne materieller Verhältnisse (Hearn 2009, S. 282f.). Aus dieser sozio-strukturellen Perspektive thematisiert er weniger die soziale Konstruktion von Geschlecht, sondern setzt Geschlecht als gegeben voraus und konzentriert sich auf die erklärungsbedürftige soziale Ungleichheit zwischen den Geschlechtern. Die weltweit feststellbare Ungleichheit zwischen den Geschlechtern bildet einen seiner empirischen Ausgangspunkte, ein zweiter sind die empirischen Erkenntnisse zu transnationalen Unternehmen. Um den Zusammenhang zwischen beidem zu erklären, bezieht er globale und gesellschaftliche Rahmenbedingungen in die Analyse ein.

Transnationale Unternehmen sind Hearn zufolge nicht bloß in wirtschaftliche Machtgefälle eingebunden, sondern zugleich auch deren Konstitutiven, dies wird nicht zuletzt durch die Herkunft der Firmen deutlich, die den Weltmarkt kontrollieren: Die führenden transnationalen Unternehmen kommen aus der Triade EU, Japan, USA sowie in wachsendem Maße auch aus den Schwellenländern wie z.B. China, Korea, Indien (vgl. Lenz 2007, S. 188). Zugleich profitieren die transnationalen Unternehmen von globalen Ungleichheiten und tragen durch ihre effizienzbegründeten Verlagerungen an die „billigeren“ Produktionsstandorte in den Entwicklungs- und Schwellenländer Anteil an der internationalen Arbeitsteilung (vgl. Hearn 2009, S. 284), bei welcher – so hat die Globalisierungsforschung gezeigt – insbesondere im Sektor der gering qualifizierten und entlohten Arbeit auf das ‚weibliche Arbeitsvermögen‘ zurückgegriffen wird (Wichterich 1998; Young 1999; Lenz 2000). Die Globalisierungsforschung hat zu Recht auf geschlechtsspezifische Arbeits- und Menschenrechtsverletzungen hingewiesen. Kritisiert werden die von transnationalen Konzernen geschaffenen Arbeitsplätze mit Hinweis auf die mangelhaften, nicht existenzsichernden und gesundheitsschädlichen Arbeitsbedingungen (Utz 2006, S. 16). Aufgrund der ursprünglichen Verwobenheit von Genderarrangements, Organisation und transnationalem Raum fordert Hearn daher weder transnationale Unternehmen noch Geschlechterarrangements ohne den Blick auf die global-politischen und wirtschaftlichen Nord-Süd und Süd-Süd-Machtgefälle zu analysieren. Entsprechend der Erkenntnisse der Globalisierungsforschung zur globalen Ausbeutung von ‚Frauen‘ nimmt Hearn eine profeministische Perspektive ein: Er fokussiert Ausgebeutete, Unterdrückte und Täter. Transnationale Unternehmen werden daher von ihm besonders auch im Hinblick auf Sexualität, Gewalt und männliche Täterschaft thematisiert (Hearn 2009, S. 270; Hearn 2014, S. 6).

Die Verschiebung von einer globalisierten zu einer transnationalen Welt auf Makro-Ebene der Unternehmen findet ihre Entsprechung gleichsam auch innerhalb von Organisationen. „Um diese Verschiebung aufzuzeigen“ führt Hearn „das Konzept der trans(nationalen) Patriarchien oder ökonomischen Transpatriarchien“ ein. „Damit können Patriarchien, Intersektionalitäten und Transnationalisierung sprachlich zusammengefasst werden“ (Hearn 2009, S. 281). Hearn zufolge ist auch die im Inneren von Organisationen herrschende soziale Ordnung mit der Umwelt von Organisationen (also z.B. auch mit der geschlechtlichen Arbeitsteilung im Haushalt) verwoben – wobei sich diese Umwelt durch die Vorherrschaft der ‚Männer‘ auszeichne (Hearn 2009, S. 281). In diesem Zusammenhang stellt Hearn die These auf, dass die „strukturierte Genderherrschaft – auf den Punkt gebracht die Patriarchie“ nicht allein auf einzelne Staaten begrenzt sei, sondern ein transnationales Phänomen darstelle (ebd.; vgl. dazu auch Connell 2006, S. 265). Patriarchale Herrschaftsmechanismen stoppen also nicht an nationalen Grenzen, sondern erlangen globale Gültigkeit. Die Welt ist Hearn zufolge patriarchal strukturiert und entsprechend sind auch transnationale Organisationen als Träger dieser globalen Ordnung patriarchalisch aufgebaut – allerdings, und hierauf liegt die Betonung bei diesem Patriarchatsbegriff, der nicht einfach die bipolare Gegenüberstellung von ‚Männern‘ und ‚Frauen‘ als homogene Gruppen setzt, sondern zugleich auch den Gedanken der Intersektionalität umfasst: Es herrschen nur wenige ‚Männer‘ über viele ‚Frauen‘ und ‚Männer‘. Weder die Herrschenden noch die Benachteiligten sind als homogene Einheit zu denken (vgl. dazu auch Connell 2006, S. 263). Soziale Ungleichheiten in Organisationen konstituieren sich, je nach Kontext, nicht allein entlang der Geschlechtergrenzen, sondern überkreuzen und verschränken sich mit weiteren Ungleichheitsdimensionen wie Nationalität, Ethnizität, Alter, Gesundheit, Homosexualität etc. Bestätigung findet diese Annahme in den Erkenntnissen der Globalisierungsforschung, die belegen, dass der polarisierende Gegensatz zwischen ‚Männern‘ als Gewinnern auf der einen und ‚Frauen‘ als „Verliererinnen der Globalisierung“ auf der anderen Seite nicht aufrecht zu halten ist (Young 2005, S. 1; Busmann und Spörer 2008, S. 28). So mögen Angestellte in den reichen Industrienationen bei Standortverlagerungen in sogenannte Billiglohnländer zwar ihre Arbeitsplätze verlieren, auf der anderen Seite bieten sich für weibliche Beschäftigte an den neuen Standorten neue Erwerbsmöglichkeiten (Roß 2008, S. 71f.).

Das große Verdienst Hearn ist es, mit der Wiedereinführung des innerhalb der Geschlechterforschung kaum noch verwendeten Patriarchatsbegriffs aufzuzeigen, dass „die Macht der Männer“ wie Gayle Rubin (2006, S. 78) es 1975 bezeichnete, auch heute noch in vielen Bereichen ungebrochen und mit familialen, organisationalen, politischen und wirtschaftlichen Strukturen verknüpft ist. Hearn

verwendet den Begriff der Transpatriarchie zunächst als heuristisches Konzept, dass es noch weiter auszuarbeiten gilt, zum gegenwärtigen Zeitpunkt ist aber noch unklar, was genau mit diesem gemeint ist. Dies ist insofern eine zukünftig auszu-merzende Schwachstelle in Hearn's Überlegungen, als das Patriarchat eben keine statische und natürlich gegebene Struktur darstellt, sondern kulturellen und zeitlichen Wandlungen unterworfen ist (vgl. Cyba 2004, S. 19). Es lässt sich damit ein weltumspannendes, alle Lebensbereiche durchdringendes Herrschaftssystem benennen, welches mit kapitalistischen und anderen Ungleichheitsverhältnissen verschränkt ist. Es ist jedoch fraglich, ob die männliche Dominanz tatsächlich in allen Lebensbereichen durch die gleichen Machtmechanismen aufrechterhalten wird, wie es der Patriarchatsbegriff andeutet. Meuser, der den Begriff einer umfassenden Kritik unterzogen hat, ist daher der Ansicht, dass „das Konzept des Patriarchats wenig geeignet ist, die Forschung auf all diesen Gebieten anzuleiten“ (Meuser 2010a, S. 86). Andererseits ist dem Begriff laut Eva Cyba (2004, S. 15) zugute zu halten, dass er soziale Ungleichheiten aus macht- und herrschaftskritischer Perspektive fokussiere und auf die Tatsache aufmerksam mache, dass es sich dabei nicht um ein natürliches oder selbstverständliches Phänomen handele. Kritisch ist der Reanimierung eines analytischen Patriarchatsbegriffs ihr zufolge jedoch auch entgegenzuhalten, dass es „die Aufmerksamkeit zu einseitig auf die Rolle von Männern und auf die von ihnen dominierten Strukturen“ lenkt (ebd., S. 19) und die Fragen hinten anstellt, wie Geschlecht im konkreten Einzelfall sozial konstruiert wird und welche Mechanismen der Diskriminierung in Unternehmen wirksam werden (ebd., S. 17). Stattdessen erhält die Existenz der zwei Geschlechter einen fast ontologischen Charakter und Meuser (2010a, S. 87) verdeutlicht, dass das Patriarchatskonzept damit hinter dem bleibt, was der Gender-Begriff bietet. Obgleich Hearn versucht, einer essentialistischen Setzung der Geschlechter zu entgehen, indem er mit transnationalen Patriarchaten einen neuen Begriff kreiert, der intersektionale Ungleichheiten beschreibt, bleibt unklar, wie genau sich diese mit Geschlecht überkreuzen. Es handelt sich dabei jedoch um ein Desiderat der gesamten Debatte zur Intersektionalität. Da Hearn seinen Blick zudem eher auf die Makrostrukturen lenkt, neigt er dazu, das innerbetriebliche Geschehen in seiner Komplexität, Ambivalenz und Widersprüchlichkeit aus dem Blick zu verlieren und Veränderungen und Erosionen geschlechtlicher Ungleichheit auf der Mikroebene zu übersehen. Oder wie Meuser schreibt: „Das Patriarchatskonzept läuft Gefahr, Unerwartetes nur als Zufall fassen zu können“ (ebd., S. 84).

Für die vorliegende Untersuchung ist das Konzept der Transpatriarchien als Hintergrundkonzept hilfreich, für die empirische Untersuchung bleibt es aber noch zu allgemein. Trotz aller kritischen Einwände ist Hearn's Hinweis auf die makrostrukturellen Globalverflechtungen von Politik, kapitalistischen Produk-

tionsverhältnissen, transnationalen Organisationen und Geschlecht, obgleich nicht in analytischer, so doch in deskriptiver Hinsicht für die vorliegende Untersuchung ungemein hilfreich, um das Handeln einzelner Organisationen und das soziale Geschehen im Inneren transnationaler Unternehmen aus geschlechtertheoretischer Perspektive zu erhellen.

2.2 Transnational business masculinity

Connell (2006, 2008, 2010) ist die zweite große Stimme im Diskurs um transnationale Unternehmen und Geschlecht. Sie verortet sich – ähnlich wie Hearn – herrschaftskritisch, und geht vor dem Hintergrund einer patriarchalen Gesellschaft von einer männlichen Hegemonie aus. Anders als Hearn nutzt sie dabei nicht den Patriarchatsbegriff, sondern analysiert die männlichen Lebenszusammenhänge aus Gender-Perspektive und ist Meuser (2010a, S. 87) zufolge damit in den Analysekategorien auf einer bestimmten Ebene differenzierter als Hearn. Sie widmet sich insbesondere der symbolischen Ebene von Geschlecht und untersucht das Handeln des (männlichen) Managements auf der Mikroebene von transnationalen Organisationen. Theoretisches Fundament der empirischen Analysen ist der von ihr bereits Ende der 1990er Jahre entwickelte theoretische Ansatz hegemonialer Männlichkeit (Connell 2006). In Ergänzung zu Hearn, der sich auf die anhaltende Ungleichheit zwischen den Geschlechtern auf materieller Ebene konzentriert, gelingt es Connell dabei, Bezüge zwischen der symbolischen Ebene und den materiellen und politischen Verhältnissen herzustellen. So sind ihr zufolge die spezifischen Ausgestaltungen von Männlichkeiten mit gesellschaftlichen Strukturen und historischen Entwicklungen verwoben, die sich entlang verschiedener Achsen näher bestimmen lassen (Connell 2006, S. 94f.):

- *Macht*: Gesellschaftliche Macht- und Entscheidungspositionen sind größtenteils von ‚Männern‘ besetzt. Feministische und gleichstellungspolitische Bemühungen, die systematische Ungleichverteilung von Macht und Entscheidungsgewalt im öffentlichen wie privaten Bereich aufzubrechen und Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen, konnte zwar Erfolge verzeichnen (besonders im Bereich des Rechts), in vielen Bereichen besteht jedoch die patriarchale Ordnung fort.
- *Produktion und Reproduktion*: Das Entstehen und Funktionieren des kapitalistischen Wirtschaftssystems basiert auf der geschlechtlichen Arbeitsteilung, welche ‚Frauen‘ in den privaten Bereich und ‚Männer‘ in die öffentliche Sphäre verweist. Dies bringt, so Connell, „zwangsläufig auch einen geschlechtsbezogenen Akkumulationsprozess mit sich“ und es sei „deshalb kein statistischer

Zufall, sondern Teil der sozialen Konstruktion von Männlichkeit, dass Männer und nicht Frauen die großen Firmen leiten und die großen Privatvermögen besitzen“ (ebd., S. 95).

- *Emotionale Bindungsstruktur (Kathexis bei Connell)*: Das sexuelle Begehren bildet den dritten Pfeiler des Geschlechterverhältnisses. Connell definiert Begehren in Anlehnung an Freud als „emotionale Energie, die an ein Objekt geheftet ist“ und in seiner konkreten Ausgestaltung (z.B. hetero-, bi- oder homosexuell) von der jeweiligen sozialen Ordnung abhängig ist (ebd.). Das gegenwärtig gesellschaftlich als heterosexuell normierte Begehren festigt das binäre System der Zweigeschlechtlichkeit, bei welchem die Geschlechter komplementär und hierarchisch aufeinander bezogen sind. In dieser Perspektive stellen Homo-, Inter-, Trans- und Bisexualität potenziell eine Bedrohung für die herrschende geschlechtliche bzw. sexuelle Ordnung dar. Damit ließen sich auch die z.T. ablehnenden bis aggressiven Reaktionen erklären, die sich auch in der Ausgestaltung von Diversity Management niederschlägt, wo die Dimension „sexuelle Orientierung“ meist ignoriert und abgelehnt wird (Krell 2008a, S. 64).
- *Soziale Ungleichheit*: Connell geht ursprünglich nur von drei Achsen aus, nennt aber soziale Ungleichheit als wesentlichen Aspekt, der die anderen drei Achsen durchkreuzt und insofern an dieser Stelle als vierte Achse gelistet wird. Geschlecht überkreuzt sich demnach mit anderen Dimensionen sozialer Ungleichheit (insbes. Klasse, ethnische und soziale Herkunft) und ist darüber hinaus eingebettet in die weltweite politische Ordnung. Das Nord-Süd sowie das Süd-Süd-Gefälle bilden dabei auf internationaler Ebene den Rahmen sozialer Positionierung und das Gefälle zwischen Arbeiterklasse und Mittelschicht oder Oberklasse einen der vielen nationalen Rahmen, der neben Geschlecht für die soziale Positionierung der Individuen entscheidend ist.

Basierend auf diesen vier Achsen haben sich laut Connell vier verschiedene Vorstellungen von Männlichkeit entwickelt, die wiederum zur Legitimierung der sozio-ökonomischen Verhältnisse beitragen (ebd., S. 100f.):

1. *Hegemoniale Männlichkeit*: Die „hegemoniale Männlichkeit“ ist nach Connell diejenige, an welcher sich die Geschlechter in ihrem Handeln (zustimmend oder ablehnend) orientieren. Die offensichtlichsten Vertreter dieser Männlichkeit sind nicht unbedingt auch die bekanntesten oder reichsten, wohl aber die mächtigsten einer Gesellschaft. Ihre Hegemonie zeichnet sich durch ihren „erfolgreich erhobenen Anspruch auf Autorität“ aus (ebd., S. 101). Kulturell gerahmt wird diese Form der Männlichkeit durch die im kulturellen System der Zweigeschlechtlichkeit gültige Norm der Heterosexualität.

2. *Untergeordnete Männlichkeit*: Alle von der gesellschaftlich machtvollen Norm der Heterosexualität abweichenden Männlichkeiten – tatsächlich oder zugeschrieben – erfahren eine kulturelle Stigmatisierung. Dies gilt besonders für Homosexuelle, aber auch für alle, die dem „Schwulsein“ zugeordnet werden. Diese ‚Männer‘ befinden sich „am unteren Ende der männlichen Geschlechterhierarchie“ und damit bereits in der Nähe von Weiblichkeit (ebd., S. 102).
3. *Marginalisierte Männlichkeit*: Überschneidungen von Klasse, Ethnizität oder Rasse (hier bes. im Hinblick auf die Hautfarbe gedacht) und Geschlecht kreieren neue Formen von Männlichkeit, die jeweils spezifische Zuschreibungen erfahren, dabei aber immer unterhalb der hegemonialen Männlichkeit positioniert werden. In einer rassistisch geprägten Gesellschaft wie z.B. den USA seien dies u.a. „schwarze Sportstars“, die sehr stereotyp und einseitig als „Musterbeispiel männlicher Härte“ stilisiert werden, was zwar zunächst positiv scheinen mag, dieser Männlichkeit jedoch in anderen Kontexten als Nachteil ausgelegt wird (ebd., S.104).
4. *Komplizenhafte Männlichkeit*: Qua Geschlechtszuschreibung sind alle Männer Mitglied der „männlichen Hegemonie“, die sich in Relation zum Weiblichen bestimmt, ohne dabei jedoch notwendigerweise „hegemoniale Männlichkeit“ zu repräsentieren. Im Gegenteil: Die Mehrheit der ‚Männer‘ agiert Connell zufolge komplizenhaft, indem sie sich affirmierend an der hegemonialen Männlichkeit orientiert, den damit verbundenden normativen Ansprüchen jedoch in der Praxis nicht genügen kann. Obwohl sie nicht an der Spitze der männlichen Hierarchie stehen, profitieren diese ‚Männer‘ von dem Geschlechterverhältnis, welches auf der symbolischen Unterordnung von Weiblichkeit und der „Unterdrückung der Frauen“ basiert. Connell bezeichnet dies auch als „patriarchale Dividende“ (Connell 2006, S. 103) und führt aus: „Sehr viele Männer, die an der patriarchalen Dividende teilhaben, achten ihre Frauen und Mütter, sind nie gewalttätig gegenüber Frauen, übernehmen ihren Anteil an der Hausarbeit, bringen ihren Familienlohn nach Hause und kommen nur allzu leicht zu dem Schluss, dass Feministinnen büstenhalterverbrennende Extremistinnen sein müssen“ (ebd., S.103f.).

Der aus den geschlechtertheoretischen Debatten nicht mehr wegzudenkende Beitrag Connells erlaubt es, Dominanz, Über- und Unterordnung, Abhängigkeiten und Ungleichheiten nicht nur zwischen den Geschlechtergruppen, sondern auch innerhalb dieser zu erklären. Connells wie Hearn's theoretische Konzepte sind innerhalb der kritischen Männlichkeitsforschung und der Geschlechterforschung breit rezipiert worden und für die Analyse des in der Regel männlich dominierten Managements fruchtbar einzusetzen. Weiblichkeit spielt in ihrem theoretischen Konzept

zwar eine zentrale Rolle als Kontrast zu Männlichkeit, wird aber weniger differenziert ausgearbeitet (vgl. dazu kritisch Connell und Messerschmidt 2005, S. 848; Schippers 2007; Howson 2006). Zwar gibt es zwischen den verschiedenen Formen von Männlichkeit eine Abstufung, Weiblichkeit bleibt in sich jedoch relativ undifferenziert all diesen Männlichkeiten untergeordnet. Ihr Fokus liegt eindeutig auf ‚Männern‘ und Männlichkeit. Entsprechend konzentriert sich Connell in ihren empirischen Studien, ähnlich wie Hearn und die eher geschlechtsblinde Forschung zum Management, in erster Linie auf Männlichkeit und die männliche Suprematie. Hearn begründet dies mit den „historischen Bedingungen der Globalisierung und Transnationalisierung“, die „vor allen Dingen, wenn auch nicht ausschließlich den Männern mehr Möglichkeiten“ an die Hand geben, „über Gender Macht auszuüben“ (Hearn 2009, S. 280; vgl. Connell 2008). Damit leisten sie einen wertvollen Beitrag zur eher geschlechtsblinden Mainstream-Forschung, denn anders als diese stellen Connell und Hearn fest, dass es zwar mehrheitlich ‚Männer‘ sind, die in entscheidenden Machtpositionen der Politik und Wirtschaft sitzen, es sich dabei jedoch um eine spezifische Form von Männlichkeit handele und das Management nicht allen männlichen Beschäftigten gleichermaßen offenstehe. Diese „transnationale Kapitalistenklasse“ (Sklair 2008, S. 215) oder auch „Weltklasse“ (Kanter 1996, S. 99) besteht in erster Linie aus weißen, heterosexuellen ‚Männern‘ im mittleren Alter, die „als wahre ‚Männer von Welt‘ [...] an der Spitze der heutigen Patriarchien die Macht in ihren Händen halten“ (Hearn 2009, S. 284).

Geschlecht spielt demnach auch in geschlechtshomogen zusammengesetzten Gruppen eine Rolle und wird nicht erst mit dem Eintritt von Frauen relevant. Empirisch untermauert wird dies u.a. durch Connells empirische Studien, deren Ausgangspunkt die Annahme bildet, dass sich die unternehmerische Männlichkeit im Zuge der Transnationalisierung modernisiert. Am Beispiel des Finanzsektors und insbesondere den Banken geht sie dieser These nach. Der Finanzkrise um einige Jahre vorausseilend stellt sie fest, dass Manager in internationalen Großbanken sich durch einen „wachsenden Egozentrismus, bedingte Loyalitäten (auch zum eigenen Unternehmen) und ein gegenüber Dritten reduziertes Verantwortungsbewusstsein (mit Ausnahme jener Aktivitäten, die der individuellen Imagepflege dienen)“ auszeichnen (Connell 1998, S. 16). Zugleich konnte sie ihre Ausgangsthese zum Teil bestätigen, denn die hegemoniale Form der Männlichkeit in international agierenden Banken umfasst auch Attribute, die gewöhnlich untergeordneten Männlichkeitsvorstellungen zugeschrieben werden, wie z.B. gesundheitsbewusster Körperumgang und Homosexualität (Connell und Wood 2005, S. 359f.). Diese neue Form hegemonialer Männlichkeit bezeichnen Connell und Julian Wood (2005, S. 347; vgl. Connell 2010) als sogenannte *transnational business masculinity*. Verkörpert würde dieses hegemoniale Männlichkeitsbild im transnationalen Manage-

ment in der Regel von *weißen* heterosexuellen ‚Männern‘ im mittleren Alter (vgl. Stückler 2011). Zunächst ging Connell davon aus, dass die *transnational business masculinity* über nationale Grenzen hinaus dominierend wirke und sich somit eine neue, egalitäre Form von Männlichkeit durchsetzen würde (Connell 2010, S. 9). In einer Folgestudie geht sie dieser These nach, muss dabei jedoch feststellen, dass vielmehr weniger progressive Formen von Männlichkeit bestehen bleiben (ebd., S. 22). So orientierten sich die im Bankensektor aufsteigenden Manager an einer Vorstellung von Männlichkeit, die zwar Toleranz gegenüber Schwulen und Lesben am Arbeitsplatz sowie Akzeptanz gegenüber ‚Frauen‘ in Autoritätspositionen beinhalte und damit eine gewisse Modernität aufweise. Allerdings lasse sich daraus keine Tendenz zu mehr Geschlechtergleichheit ableiten, da gleichzeitig Autorität, heterosexuelle Heirat und die Kontrolle von Emotionen die zentralen Orientierungsmuster für diese „unternehmerische Männlichkeiten“ blieben (ebd.). Aus organisationssoziologischer Perspektive drängt sich die Frage nach den Gründen auf. Connell deutet zwar Bezüge zwischen bestimmten Männlichkeitsvorstellungen und Organisationsstrukturen an, geht jedoch nicht ins Detail. Zum Nachdenken und Weiterforschen regt ihr Hinweis an, dass traditionelle Männlichkeitsvorstellungen fortbestehen, weil auch die Organisationsstruktur und -kultur weniger transnational geworden seien als ursprünglich angenommen. Statt einer durchgängig „fraktalen Organisationen und unternehmerischer Arbeit“ fänden sich ältere organisatorische Strukturen wie z.B. konventionelle Bürokratie, einer „starre, mehrstufige Hierarchie, klare Trennungen von Funktionen und ein Gefühl von Gemeinschaft quer durch die Organisation anstatt individueller Konkurrenz“ (ebd., S. 13). Aus (organisations-)soziologischer Perspektive ließe sich u.a. nach der Funktion von Männlichkeits- und Weiblichkeitsbildern für die Organisation fragen. Weiterführend ist an dieser Stelle eine These der Organisationssoziologin Acker (2004, S. 34). Ihr zufolge gäben Leitbilder von Arbeitskräften einer Organisation die Möglichkeit, das gewünschte Verhalten ihrer Mitarbeiter*innen sicherzustellen. Bestätigung findet diese These durch Gisela Notz‘ Analyse der Vereinbarkeitsstrategien mittlerer Manager, die selbst in beruflichen, persönlichen, gesundheitlichen, familiären etc. Krisen den betrieblichen Leistungsanforderungen nachkommen. Notz (2001, S. 114) erklärt dies durch ihre Orientierung an einem Führungs- und Männlichkeitsideal, das sich eindeutig zugunsten der Erwerbstätigkeit ausrichtet und kein ‚Schlappmachen‘ erlaube. Dass Führungspositionen in der Regel mit einem bestimmten Bild von Männlichkeit verknüpft sind, hat die feministische Organisationsforschung inzwischen vielfach belegt (Krell 2008b, S. 321). Auch dem Führungskräfteleitbild in transnationalen Unternehmen wurde dabei bereits nachgegangen. Wagner erklärt in ihrer Studie zu Expatriates, dass das transnationale Unternehmen von Führungskräften sowohl typisch weib-

liche wie auch männliche Eigenschaften fordere: Gesucht werde der interkulturell kompetente kosmopolitische „Globalmanager“ sowie der „von Bindungen freigesetzte, sozial heimatlose, schöpferische Zerstörer“ im Sinne eines „rigorosen Entscheiders“ (Bude 1997 zit. nach Wagner 2006, S. 233). Acker arbeitet das folgende Führungskräfteideal heraus: „Currently, hegemonic masculinity is typified by the image of the strong, technically competent, authoritative leader who is sexually potent and attractive, has a family, and has his emotions under control“ (Acker 1990, S. 153, 2004). Und Charlotte Hooper (2000) analysiert die Männlichkeitsvorstellungen, die sich in der Zeitschrift „The Economist“ finden und kommt zu dem Ergebnis, dass es verschiedene Varianten des „globalized man“ gibt (Hooper 2000, S. 61ff.). Interessanterweise zeichnen sich die hegemonialen Formen von Männlichkeit in transnationalen Unternehmen dabei sowohl durch männliche wie weibliche Attribute aus: Während der globale Manager neue globale Märkte „penetriert“, muss er sich zugleich in Organisationen mit flachen Hierarchien, Projektgruppen und Teamarbeit sozial und flexibel zeigen (ebd., S. 64ff.). Die divergierenden Ergebnisse zum Führungskräfteleitbild in transnationalen Unternehmen verdeutlichen, dass die Vorstellungen von Führungskräften nicht einheitlich sind sowie Veränderungen und Konjunkturen unterliegen. Erklären lässt sich diese Vielfalt an empirischen Ausformungen hegemonialer Männlichkeiten durch die unterschiedlichen Kontexte, in die diese Vorstellungen jeweils eingebettet sind (Scholz 2004; Meuser 2010a, S. 131). Die Vorstellungen von Führung sind demnach auch mit den organisationalen Strukturen und dem Handeln der Belegschaft verbunden und was sich in einer Branche ‚schickt‘, gehört sich in der anderen gar nicht. Was beispielsweise in Banken als gewünschte und ‚normale‘ Führungspersönlichkeit gefordert wird, lässt sich nicht auf andere Branchen und Organisationen übertragen. Davon ausgehend, dass hierbei nicht reiner Zufall herrscht und *irgendwelche* Männlichkeitsvorstellungen mit einem bestimmten Unternehmen und Führung assoziiert werden, müsste auch für transnationale Unternehmen untersucht werden, welche Charakteristika die unternehmensinternen Geschlechtervorstellungen aufweisen und welche Bedeutung ihnen in der Organisation zukommt.

Der vergleichende Blick in die Ansätze von Hearn und Connell offenbart, dass sie trotz ihrer unterschiedlichen Foki auf die materiellen Formen geschlechtliche Ungleichheit einerseits (Hearn) und die kulturellen Vorstellungen von Geschlecht andererseits (Connell) ein differenziertes Verständnis von Geschlechterverhältnissen gemeinsam haben. Auffällig ist dabei jedoch, dass sie ‚Männer‘ und Männlichkeiten zwar in ihrer Überkreuzung mit anderen sozialen Kategorien differenzieren, von ‚Frauen‘ und Weiblichkeit jedoch eine relativ homogene Auffassung haben. So steht für beide bereits vorab fest, dass ‚Frauen‘ als kaum differenzierte soziale Gruppe den männlichen Dominanzstrukturen gegenüber ausgeliefert und benach-

teilt sind. Die kulturelle Bedeutung von Weiblichkeit(en) bzw. das symbolische Geschlechterverhältnis findet bei Hearn wenig Berücksichtigung und ‚Frauen‘ treten maximal als soziale Ressourcen (zur Unterstützung der männlichen Manager) oder als beruflich Abgehängte und Kinderlose in Erscheinung. Weibliche Führungskräfte, bzw. ‚Frauen‘, die über ‚Männer‘ herrschen, sind in dem Konzept der Transpatriarchien ebenso wenig vorgesehen wie in dem Konzept der *transnational business masculinity*. Die Bedeutung weiblicher Führungskräfte für das Geschlechterverhältnis ebenso wie ein möglicher Wandel der Geschlechterarrangements (für den notwendigerweise Geschlecht in seiner Relationalität in den Blick geraten müsste) lässt sich demnach mit diesen Ansätzen allein kaum erfassen. Im Folgenden soll daher auch im Hinblick auf die soziale Kategorie ‚Frau‘ und Weiblichkeitsvorstellungen auf mögliche Differenzierungsmöglichkeiten verwiesen werden. Dies dient dazu den Blick in der Analyse des transnationalen Automobilzulieferers auch für Unerwartetes offen zu halten und nicht von vornherein anzunehmen, dass die Geschlechterarrangements sich schlicht reproduzieren.

2.3 Hegemoniale Weiblichkeit

Studien zum Management und den hochmobilen Beschäftigten transnationaler Unternehmen, den sogenannten Expatriates, zeigen, dass es auch – wenngleich wenige – weibliche Fach- und Führungskräfte gibt (zum Management vgl. Tab. 3, zu Expatriates vgl. Tab. 1; vgl. auch Hartl 2004; Adler 2002). Johanna Hofbauer und Iris Fischlmayr (2004) bringen den gestiegenen Frauenanteil auf Basis Bourdieus Theorie plausibel mit einer Entwertung und Bedeutungsabnahme der Entsendung in Zusammenhang, es finden sich bislang jedoch kaum belastbare Statistiken, die eine aussagekräftige Abnahme der Entsendepraxis belegen würden. Dass es überhaupt weibliche Führungskräfte gibt, legt trotz einer Entwertung dieser Positionen nahe, dass nicht alle ‚Frauen‘ zu den beruflich ‚Abgehängten‘ gehören, sondern Teil der herrschenden (Geschlechter)Klasse sind und über Entscheidungsmacht über ‚Frauen‘ wie über ‚Männer‘ verfügen.

Tabelle 3 Frauenanteil in Führungspositionen in der BRD ohne Top-Management (eigene Zusammenstellung, © JG)

Quelle	Datenbasis	Definition	Frauenanteil
Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) (Holst et al. 2012)	Repräsentative Haushaltsstichprobe mit über 20.000 Befragten	Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben (Direktor*innen, Geschäftsführer*innen, Vorstände) und hochqualifizierte Fachkräfte (Abteilungsleiter*innen, wissenschaftliche Angestellte, Ingenieur*innen)	29% (2010)
Mikrozensus (Körner und Günther 2011)	Repräsentative Haushaltsstichprobe (1% aller Haushalte, ca. 370.000 Haushalte mit 820.000 Personen)	Stelle mit formalen Entscheidungsbefugnissen und Verantwortung über Mitarbeiter*innen (Leiter*in der Organisation und untergeordnete Führungskräfte mit jeweils definierten Entscheidungskompetenzen) (siehe auch Labor Force Survey)	27% (2007)
Labor Force Survey (Europäische Kommission 2009)	Siehe Mikrozensus	Direktoren und Hauptgeschäftsführer (Leitung von Unternehmen oder Organisationen) sowie Manager	30% (2007)
IAB Betriebspanel (Kohaut und Möller 2010)	Repräsentative Betriebsstichprobe mit rund 16.000 Befragten	Angestellte/Beamte mit Vorgesetztenfunktion auf der ersten und zweiten Führungsebene (Geschäftsführer*innen, Eigentümer*innen, Vorstände, Filial- und Betriebsleiter*innen)	25% auf 1. und 35% auf 2. Führungsebene (2008)
Hoppenstedt Firmen-datenbank (Hoppenstedt 2012)	300.000 deutsche Unternehmen (Mindestgröße von 10 Beschäftigten und Jahresumsatz von mehr als 2 Mio. Euro)	Führungspositionen im oberen und mittleren Management (z.B. Geschäftsführer*innen, Direktor*innen, Vorstände, Vertriebsleiter*innen, Marketingleiter*innen, Einkaufsleiter*innen, Technische und EDV-Leiter*innen)	ca. 20% (2010)

Das Auftauchen mächtiger ‚Frauen‘ in den Feldern von Politik und Wirtschaft lässt sich Sylka Scholz zufolge (2012, S. 246) als Durchkreuzung von Machtverhältnissen der Geschlechter interpretieren, die „massive Verschiebungen in den gesellschaftlichen Leitvorstellungen von Weiblichkeit“ nach sich ziehe. Lothar Böhnisch (2001, S. 97) sieht die Ursache möglicher Geschlechterverschiebungen in den veränderten Produktionsgesetzmäßigkeiten, die durch wirtschaftliche, politi-

sche und soziale Veränderungen entstanden seien. So habe die „neue Ökonomie [...] das geschlechtsindifferente globale Leitbild des ‚abstract worker‘ [...] hervorgebracht, [...] das von Männern und Frauen gleichermaßen besetzt“ werden könne. Scholz und Meuser (2011, S. 72) gehen davon aus, dass sich Weiblichkeitsvorstellungen durch die neuen mächtigen ‚Frauen‘ verändern und durch die Partizipation von Frauen an Macht ein Gewöhnungseffekt eintrete, der diese langsam zum Normalfall werden lasse. Diese hochqualifizierten, berufsorientierten ‚Frauen‘ werden daher inzwischen als neue, „hegemoniale Weiblichkeit“ gehandelt (Scholz 2010, S. 397), die die etablierte Geschlechterordnung herausfordern (Aulenbacher et al. 2013, S. 29). An anderer Stelle habe ich darauf hingewiesen, dass der Begriff im Zusammenhang mit ‚Frauen‘ in Machtpositionen in Politik und Wirtschaft zwar verwendet wird, dabei jedoch unklar ist, was genau mit diesem Begriff gemeint ist und in Anlehnung an Mimi Schippers eine definitorische Schärfung gefordert (Grulich 2013). Im Folgenden fasse ich die diesbezüglichen Überlegungen kurz zusammen, ohne jedoch eine abschließende Positionierung vorzunehmen. Denn ob der materielle Aufstieg einzelner ‚Frauen‘ tatsächlich eine Verschiebung der Geschlechterordnung auf symbolischer Ebene nach sich zieht und ob alle Weiblichkeiten dem Männlichen tatsächlich immer untergeordnet sind, bedarf der weiteren empirischen Erforschung und wird daher an dieser Stelle, wo es um die theoretischen Grundlagen geht, zunächst unbeantwortet bleiben. Ziel dieser theoretischen Überlegungen ist es, den Blick in der Empirie auch für das Unerwartete und Ungewöhnliche offen zu halten und die Geschlechter in ihrer Relation zueinander und zu den sie umgebenden gesellschaftlichen und organisationalen Verhältnissen sowie in ihrer inneren Widersprüchlichkeit zu analysieren.

Gemeinsam mit James Messerschmidt beschäftigt sich Connell (2005) erneut mit der Möglichkeit verschiedener Weiblichkeiten und deren Ausdifferenzierung. So sind sie der Ansicht, dass es eine der hegemonialen Männlichkeit zugeordnete Weiblichkeit gebe und wählen für diese die Bezeichnung *emphasized femininity*, da es sich bei dieser Weiblichkeit um jene handele, die das patriarchale Herrschaftssystem stütze. Anders als beispielsweise Scholz bezeichnen sie diese Weiblichkeit bewusst nicht als „hegemonial“, um zu verhindern, dass die patriarchale Geschlechterordnung und damit die Asymmetrie von Männlichkeit und Weiblichkeit unterschlagen wird (Connell und Messerschmidt 2005, S. 848). Richard Howson, der Connells Ansatz der betonten Weiblichkeiten übernimmt, beschreibt diese wie folgt:

„[...] a soft and docile personality that expresses such things as sociability rather than technical competence, fragility in mating scenes, compliance with men's desires for titillation and ego-stroking, as well as acceptance of marriage and childcare.“ (Howson 2006, S. 67)

Eine genauere Differenzierung der verschiedenen Weiblichkeitsformen und eine Spezifizierung der Beziehung von Weiblichkeiten zu Männlichkeiten bleiben bei Connell und Messerschmidt jedoch aus. Dies ist insofern eine deutliche Schwachstelle des Konzepts hegemonialer Männlichkeit, als Geschlecht nur relational zu verstehen ist, also immer in Bezug zu Weiblichkeit(en) gedacht und analysiert werden muss. Erst wenn das Geschlechterverhältnis in seiner ganzen Komplexität theoretisch durchdrungen ist, wird abschätzbar, ob und wie die anvisierte Vision einer geschlechtergerechten Welt möglich ist. Verschiedene Wissenschaftler*innen sind der Aufforderung von Connell und Messerschmidt nachgekommen, auch die Machtrelationen von Weiblichkeit(en) stärker zu differenzieren (Schippers 2007; Howson 2006; May 2010; Scholz 2010; Ehnis 2008). Brigitte Aulenbacher, Meuser und Riegraf (2013, S. 30) gehen davon aus, dass es zu einer „Pluralisierung hegemonialer Verhältnisse“ komme – ohne, dass dies notwendigerweise auch einen Abbau struktureller (ökonomischer, politischer etc.) Ungleichheiten nach sich ziehen müsse. Inwiefern genau sich Weiblichkeit weiter differenzieren lässt, hat Schippers (2007) ausführlich dargelegt. Sie ist innerhalb der geschlechtertheoretischen Debatten der letzten Jahre – vor allem im deutschsprachigen Raum – relativ unbekannt und ihr erkenntnistheoretisches Potenzial bisher kaum genutzt. Sie hat jedoch ein sehr überzeugendes theoretisches Konzept zu hegemonialer und weiteren Formen von Weiblichkeit vorgelegt, das in Anlehnung an Connells Konzept der hegemonialen Männlichkeit verschiedene Weiblichkeiten unterscheidet und damit eine differenzierte Perspektive auf die Geschlechterordnung ermöglicht. Es ist aufschlussreich, dass Schippers diese Perspektivenerweiterung gerade deswegen gelingt, weil sie aus dem Theoriekanon, in welchem sich die Auseinandersetzung bisher bewegt hat, ausbricht. Anders als Connell, Hearn, Scholz u. a., die sich insbesondere auf den in strukturalistischer und marxistischer Tradition stehenden Ansatz Bourdieus beziehen, referiert sie in ihren Überlegungen auf die post-strukturalistischen Arbeiten Judith Butlers.⁴ Schippers geht

4 Paula Irene Villa (2011, S. 53) unterzieht Butler und Bourdieu einem Vergleich. Dieser ist besonders aufschlussreich, da Bourdieu von der Inkorporierung herrschender Normen ausgeht und damit den routinierten und reproduktiven Charakter des Sozialen in den Mittelpunkt rückt, während Butler auf der anderen Seite die Freiheitsgrade im Handeln der Subjekte, also deren subversives Potenzial und damit die Möglichkeit der Durchbrechung eingespielter Routinen und etablierter Strukturen betont. Während für Bourdieu eine Veränderung von Herrschaftsstrukturen auf symbolischer wie auf materieller Ebene utopisch ist, geht Butler davon aus, dass das Herrschaftsgefüge in sich bereits instabil und eine andere Ordnung möglich sei (ebd., S. 66). Obgleich beide der Ansicht sind, dass sich keine Position außerhalb des Systems einnehmen lasse, also notwendigerweise Bezug auf das bereits Gegebene genommen werden müsse, so

davon aus, dass sich historisch und kulturell eine Vielzahl an Männlichkeits- und Weiblichkeitsvorstellungen finden lasse und ein essentialistischer Kern zu verneinen sei. Im Hinblick auf intersektionale Verschränkungen von Geschlecht mit anderen Ungleichheitskategorien warnt Schippers jedoch davor, sich nicht von der empirischen Vielfalt kultureller, klassenspezifischer und anderer Ausprägungen von Weiblichkeit und Männlichkeit zu der irrigen Annahme verleiten zu lassen, es gebe je nach sozialer Herkunft, Klasse, Alter etc. verschiedene Geschlechterordnungen. Vielmehr seien die symbolische Bedeutung von hegemonialer Männlichkeit und Weiblichkeit sowie ihre Relation zueinander universal. Das kulturelle System der Zweigeschlechtlichkeit basiere auf dem Prinzip der Komplementarität und Unterordnung von Weiblichkeit unter Männlichkeit (Schippers 2007, S. 98f.). Alle Weiblichkeiten seien also nur im Verhältnis zur hegemonialen Männlichkeit zu verstehen, diese kann sich je nach untersuchtem Feld unterschiedlich definieren. Die verschiedenen Formen von Weiblichkeit, die sich jedoch alle – und das ist wesentlich – in Relation zur hegemonialen Männlichkeit formieren, definiert Schippers wie folgt:

Betonte und bewahrende Weiblichkeiten: Schippers positioniert diese Form der Weiblichkeit in Relation zu hegemonialer Männlichkeit als jene Weiblichkeit, die den männlichen Attributen entsagt und als Komplizin des männlichen Dominanzsystems agiert. Hegemoniale Weiblichkeit in diesem Sinne meint eine allgemein anerkannte Weiblichkeit als unterworfenen Weiblichkeit. Anders als Connell deutet Schippers jedoch diese *emphasized femininity*, welche sich komplementär zur hegemonialen Männlichkeit verhält und die Subordination des Weiblichen unter das Männliche legitimiert, durchaus als hegemonial, da ihr innerhalb des patriarchalen Systems die größte Legitimität zukommt. Die beiden Begriffe „hegemonial“ und „betont“ werden also an dieser Stelle synonym verwendet. Obgleich die Argumentation von Schippers einleuchtet und diese Form der Weiblichkeit in einem androzentrischen System die hegemoniale Form der Weiblichkeit ist, scheint mir der Ausdruck der betonten Weiblichkeit geeigneter. Dieser vermeidet m. E. den gedanklichen Kurzschluss, mit hegemonialer Weiblichkeit ‚Frauen‘ in Machtpositionen zu assoziieren. Denn die betonte Weiblichkeit ist zwar hegemonial, aber sie ist nicht notwendigerweise dominant, da sie nicht über die machtvollen gesellschaftlichen Ressourcen und Positionen verfügt. Weibliche Führungskräfte wären demnach nicht hegemonial, da sie Positionen von Macht und Einfluss einnehmen, sich ‚Männern‘ also nicht in jeder Hinsicht unterordnen und damit das männliche

könne diese „Wiederholung“, wie Villa Butlers Position treffend zusammenfasst, „in kritischer Absicht“ genutzt werden (ebd.).

Dominanzsystem in Frage stellen. Vielmehr repräsentieren sie eine andere Form von Weiblichkeit, die jedoch von der gesellschaftlichen Mehrheit geächtet wird.

Ausgestoßene und geächtete Weiblichkeiten: Schippers führt die „ausgestoßenen und geächteten Weiblichkeiten“ (*pariah femininities*) als Gegenpol zur betonten Weiblichkeit ein (ebd., S. 95). Sie nennt diese Weiblichkeit bewusst nicht „untergeordnete Weiblichkeit“, da sie nicht notwendigerweise materiell tiefer als Männlichkeiten und die betonte Weiblichkeit gestellt sein müsse, sondern sich durch ihre Infragestellung der traditionellen Geschlechterordnung auszeichne. Es handele sich dabei um jene Weiblichkeit, welche die symbolische Konstruktion heterosexuellen Begehrens infrage stelle und sich die „typisch“ männlichen Merkmale wie körperliche Stärke und Autorität aneigne, sich also positiv an hegemonialer Männlichkeit orientieren. In diesem Sinne lassen sie sich auch als weibliche Variante hegemonialer Männlichkeit verstehen. Da es diese Faktoren sind, die die Geschlechterdifferenz diskursiv bzw. symbolisch fundierten und die männliche Überlegenheit definierten und legitimierten, werden jedoch jene ‚Frauen‘, welche sie sich zu eigen machen, als Bedrohung der bestehenden Ordnung wahrgenommen, als von der Norm abweichend stigmatisiert (Vorwurf der Promiskuität oder der Frigidität, Mannsweib, Lesbe etc.) und auf diese Weise sozial sanktioniert. Das Handeln dieser ‚Frauen‘ wird also im Hinblick auf das herrschende Geschlechterverhältnis als konform oder abweichend eingestuft – gleichwohl stellt es dieses nicht vollständig in Frage, da es sich nach wie vor entlang des Leitbilds hegemonialer Männlichkeit ausrichtet. Geächtete ‚Frauen‘ können sich zwar an der hegemonialen Männlichkeit orientieren, durch deren Übernahme jedoch nie männlich werden. Das Gleiche gilt für ‚Männer‘: Die Vorstellungen von Weiblichkeit und Männlichkeit sind also mit den sozial konstruierten Geschlechtskörpern verknüpft (ebd., S. 96).

Alternative Weiblichkeiten und Männlichkeiten: Schippers sieht erste Ansätze für mögliche Alternativen zu den bisher existierenden hegemonialen Geschlechterbeziehungen. Empirische Beispiele für die von ihr sogenannten „alternativen Weiblichkeiten und Männlichkeiten“ (*alternative femininities and masculinities*) identifiziert sie im Rahmen einer mehrjährigen ethnographischen Forschung im relativ kleinen Kreis einer spezifischen Subkultur der Rockmusik (Schippers 2002). Hier sind ihr zufolge die traditionellen Vorstellungen von Männlichkeit und Weiblichkeit suspendiert und die Hierarchie, welche den männlichen Rocker, der symbolisch über dem weiblichen Groupie steht, ist durch ein gleichberechtigtes Miteinander ersetzt (ebd., S. 41). „In this case, alternative femininities and masculinities are discursively valued traits and practices in women and men that do not articulate a complementary relation of dominance and subordination between women and men“ (Schippers 2007, S. 97f.). Obwohl auch Schippers die geschlecht-

liche Ordnung, die auf der Geschlechterdifferenz und männlicher Dominanz basiert, als universal erachtet (ebd., S. 98), fordert sie nun, die Relation zwischen den je nach Kontext verschiedenen Ausprägungen geschlechtlicher Ordnung zu erforschen (ebd.).

Ein Wandel der Geschlechterordnung ist Schippers zufolge durchaus im Bereich des Möglichen. Im Hinblick auf gesellschaftliche Strukturen bleibt jedoch auch Schippers' Konzept an dieser Stelle eher vage und eine sozio-ökonomischen Rückbindung an gesellschaftliche Verhältnisse wäre wünschenswert, die Hearn und Connell mitgedacht haben. So ist bei ihr das Verhältnis von symbolischer zu materieller Ebene ungeklärt und somit theoretisch offen, ob das Auftauchen weiblicher Expatriates bzw. weiblicher Führungskräfte auf eine Abwertung der Entsendung bzw. der entsprechenden Berufsfelder oder auf einen grundsätzlichen Wandel der Geschlechterverhältnisse verweist. Ihr Verdienst ist es jedoch, zu einer differenzierten Wahrnehmung von Geschlecht beigetragen zu haben. Empirisch bleibt zu untersuchen, wie eine geschlechtliche Alternative (im Sinne ihrer *alternative femininities*) im Feld von Organisationen der Wirtschaft zu definieren wäre. Vor dem Hintergrund transnationaler Unternehmen müsste demnach zunächst der Frage nachgegangen werden, wie hegemoniale Weiblichkeit verstanden werden kann und welche Funktion die verschiedenen Formen von Weiblichkeit für die Organisation haben.

Transnationale Unternehmen und Geschlecht

Eine praxeologische Organisationsanalyse

Grulich, J.

2016, XX, 334 S. 2 Abb. in Farbe., Softcover

ISBN: 978-3-658-12335-2