

Betriebliche Geschlechterverhältnisse im Umbruch? Bewegung, Stillstand und neue Interessenkoalitionen

Hildegard Maria Nickel

Hildegard Maria Nickel: nickel@sowi.hu-berlin.de

Der Beitrag fragt erstens danach, ob sich mit dem Einzug von Frauen in Führungspositionen neue Optionen für einen grundsätzlichen Wandel betrieblicher Geschlechterverhältnisse auf tun; zweitens wird gefragt, ob sich mit dem Typus des „Neuen Vaters“/„Neuen Mannes“ (Männerperspektiven, BMF 2016) eine das betriebliche Geschlechterverhältnis verändernde Führungskultur Geltung verschafft. Empirische Grundlage ist die 2018 abgeschlossene Studie „Partizipation und Reproduktion. Fach- und Führungskräfte als arbeits- und geschlechterpolitische Akteure der DB AG“. Der Einzug von Frauen in männliche Hierarchien verändert einerseits tatsächlich die Arbeits- und Organisationskultur, andererseits zeigt sich zugleich eine (wieder stärkere) strukturelle Resistenz, die einen von Reproduktionsbedürfnissen abstrahierenden „homo oeconomicus“ begünstigt. Das erweist sich als massive Blockade für den Aufstieg von Frauen, zumal in den betrieblichen Organisationen keine expliziten gleichstellungspolitischen Zielstellungen mehr verfolgt werden. Hinsichtlich der zweiten Frage bestätigt sich, dass neue kulturelle Vorstellungen von Männlichkeit Platz greifen, die Betriebe von männlichen Beschäftigten, zumal Führungskräften, jedoch zugleich noch immer eine primäre Ausrichtung auf Beruf und Karriere erwarten. Männliche Führungskräfte können/wollen sich diesem Erwartungsdruck kaum entziehen. Sie teilen trotz damit verbundener persönlicher Dilemmata in der Regel die Evidenz der betriebswirtschaftlichen Unternehmenslogik. Demgegenüber widersetzen sich (jüngere) hochqualifizierte Fachkräfte/Experten ohne Führungspositionen deutlicher dem Druck der Organisation, um den eigenen oder familiären Reproduktionsbedürfnissen Raum zu geben. Hier zeigt sich z.T. ein Verhalten, das seit langem bei weiblichen „Potenzialträgerinnen“ beobachtet wird: Verkürzung der Arbeitszeit wegen der Wahrnehmung von Care-Arbeit und eine „reflexive Karriereorientierung“, die dem beruflichen Aufstieg keine einseitige Priorität einräumt.

Gender on the move? Die Bedeutung von Geschlecht in der postmigrantischen Gesellschaft und Arbeitsteilung

Ingrid Jungwirth

Ingrid Jungwirth: ingrid.jungwirth@hochschule-rhein-waal.de

Vor dem Hintergrund des Wandels von Arbeit und der zunehmenden Verflechtung von Märkten, Unternehmen, Organisationen wie auch der internationalen oder transnationalen Gestaltung von Erwerbsverläufen und Karrieren kann zu Recht die Frage aufgeworfen werden, wie sich Konstruktionen von Geschlecht und ‚Race‘ in Verbindung mit Klasse verändern. Dieser Beitrag greift diese Frage auf und untersucht, wie sich der Wandel von Arbeit und Arbeitsteilung für Migrant*innen in Deutschland gestaltet. Um die Stellung von Migrant*innen im Arbeitsmarkt in einer systematischen Weise unter Berücksichtigung von Geschlecht und Geschlechterverhältnissen zu untersuchen, werde ich einen theoretischen Ansatz im Rahmen der Soziologie des Lebenslaufs skizzieren, der es erlaubt, Migration als Einschnitt in Erwerbsverlauf und Karriere (Migrationszyklus) einerseits in Wechselwirkung mit familienbezogenen Sorgeaufgaben (Familienzyklus) andererseits, die nach wie vor zu einem Großteil von Frauen übernommen werden oder ihnen zugeschrieben werden, im Berufsverlauf (Arbeitszyklus) konzeptionell zu fassen. Auf diese Weise werden Geschlechterverhältnisse und Migrationserfahrungen in der Organisation von Arbeit in ihrer Verschränkung systematisch untersucht.

Einen Fokus werde ich dabei auf hochqualifizierte Migrant*innen legen, die relevante Gruppen in der postmigrantischen Gesellschaft darstellen und zudem die Anforderungen nach höheren Qualifikationen von Beschäftigten im Kontext des strukturellen Wandels von Arbeit erfüllen. Auf der empirischen Grundlage unserer Studie zur Arbeitsmarktintegration hochqualifizierter Migrantinnen und unter Einbeziehung von Erkenntnissen zu anderen Gruppen von Migrant*innen in Deutschland, werde ich in dem Beitrag die These aufstellen, dass Geschlecht und Geschlechterverhältnisse zentrale Ordnungskategorien darstellen. In Bezug zu Migration ist es darüber hinaus notwendig, zwischen unterschiedlichen Gruppen von Migrant*innen, wie z.B. zwischen Gruppen von Personen mit Migrationserfahrung und ‚Migrationshintergrund‘ zu differenzieren. Ein Ergebnis unserer Forschung ist dabei, dass insbesondere hochqualifizierte Migrantinnen, die ihre Ausbildung im Ausland erworben haben, häufig Engpässe im Arbeitsmarkt ausgleichen und etwa in der Arbeitsvermittlung in dieser Weise beraten und vermittelt werden. Es zeigt sich, dass in Arbeitsmärkten für Akademiker*innen eine Segmentierung – zusätzlich zu Geschlecht – auch nach Migrationserfahrung und -status stattfindet.

Postwachstum aus der Perspektive der Feministischen Politischen Ökologie

Christine Bauhardt

Christine Bauhardt: christine.bauhardt@gender.hu-berlin.de

Für Postwachstumsökonomien wird der Care-Verantwortung eine zentrale Rolle zugewiesen. In der Geschlechterforschung besteht weitgehender Konsens darüber, dass Care-Arbeit entfeminisiert und politisiert werden muss, wenn emanzipatorische Perspektiven für die Geschlechterverhältnisse angestrebt werden sollen. Gleichzeitig bestehen große Zweifel an der Transformationsfähigkeit der Feminisierung von Care-Arbeit, weil die Verknüpfung von symbolischer Weiblichkeit und potenzieller Mutterschaft tief in die Geschlechterordnung der europäischen Moderne eingeschrieben ist. Diese ist geprägt durch die Hierarchie von Kultur und Natur und den Dualismus von Transzendenz und Immanenz, Geist und Materie.

Das Mensch-Natur-Verhältnis ist von dieser binären Ordnung so tiefgreifend geprägt, dass nach wie vor ungeklärt ist, welches die materiellen und symbolischen Voraussetzungen für eine solche emanzipatorische Vision eines „Degendering“ von Care-Verantwortung wären. Außerdem stellt sich die Frage nach den Akteur_innen einer Politisierung von Care, bei der sich intersektional betrachtet Bedürfnisse, Nachfragestrukturen und Betroffenheiten in einer Weise überschneiden, die eine Entfeminisierung fraglich erscheinen lassen.

Die Feministische Politische Ökologie strebt an, über Praxen von Care-Arbeit, ihre Universalität und Omnipräsenz ein gleichzeitig analytisches und handlungspraktisches Instrumentarium zur Gestaltung von emanzipatorischen Mensch-Natur-Verhältnissen bereitzustellen.