

Martina I. Mronga

Die Konstruktion von Männlichkeit im Management

Eine Analyse entgrenzter
Arbeitsstrukturen



Springer VS

Die Konstruktion von Männlichkeit im Management

Martina I. Mronga

Die Konstruktion von Männlichkeit im Management

Eine Analyse entgrenzter
Arbeitsstrukturen

 Springer VS

Dr. Martina I. Mronga
Wuppertal, Deutschland

Dissertation Ruhr-Universität Bochum, Bochum 2012

ISBN 978-3-658-00915-1

ISBN 978-3-658-00916-8 (eBook)

DOI 10.1007/978-3-658-00916-8

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Springer VS

© Springer Fachmedien Wiesbaden 2013

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier

Springer VS ist eine Marke von Springer DE. Springer DE ist Teil der Fachverlagsgruppe Springer Science+Business Media.

www.springer-vs.de

Für meine Mutter

Vorwort

Die vorliegende Arbeit wurde an der Ruhr-Universität Bochum als Dissertation angenommen und verteidigt.

Die Idee, Handlungsstrategien und Orientierungen von Managern im Projektmanagement ausgewählter Unternehmensberatungen zu untersuchen, entstand während meiner Beratungstätigkeit in eben diesem Beratungskontext.

Die vorliegende Arbeit liefert einen Beitrag zur Erforschung moderner arbeitsorganisatorischer Bedingungen und der Anspruchskomplexität, der sich Manager in Dienstleistungs- und Beratungsberufen gegenübersehen.

In einer Zeit, in der Organisationen – auch unter Geschlechterperspektive – Veränderungen unterliegen, war es ebenso von besonderem Interesse – über die Abbildung der Konstruktion von Männlichkeit – einen Beitrag zur Verbindung sozialwissenschaftlicher Managementforschung und der Strukturkategorie „Geschlecht“ zu leisten. Dieser Beitrag liegt nun vor.

Herrn Professor Dr. Klaus Peter Strohmeier danke ich ganz besonders für seine immerwährende Anerkennung und Motivation. Ebenso gilt mein besonderer Dank Frau Professorin Ilse Lenz und ihrem kritischen und weiterführenden Blick.

Die Wahrnehmung der Dissertation hat mir in ungeahntem Maße Horizonte eröffnet und mich persönlich wie beruflich wachsen lassen. Die interdisziplinären Überlegungen verdanken sich in nicht geringem Maße den anregenden Diskussionen und Kooperationen mit einer Vielzahl von Kolleginnen und Kollegen. Mein besonderer Dank gilt Dr. Michael Guschwa, Karin Brech, Peter Russell und Andreas Dietrich. Ganz besonders danke ich meiner Schwester, Claudia G. Mronga, ohne deren vielfältige Unterstützung und Zuversicht diese Arbeit nicht möglich gewesen wäre.

Martina I. Mronga, Februar 2012

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	13
1 Einleitung	15
A: THEORIE	21
2 Männlichkeit	23
2.1 Das Männliche in der Wissenschaftstradition: Das eine Geschlecht oder das Subjekt der Aufklärung	23
2.2 Männlichkeit in der Moderne: Die Polarisierung der Geschlechter	27
2.3 Die Rollentheorie und ihre Kritik	29
2.4 Die neuen Sozialwissenschaften: Soziale Konstruktion von Geschlecht	32
2.5 Verschiedene Definitionen von Männlichkeiten	34
2.6 Geschlecht als Aspekt einer umfassenden Struktur	36
2.7 Hegemoniale Formen von Männlichkeit	38
2.8 Sozialisation als psychosoziale Zurüstung und Anerkennung ...	40
3 Männlichkeit und Arbeit	43
3.1 Industriekapitalistische Lebensführung: Systemkonforme Einbettung	43
3.2 Rationalität	46
3.2.1 <i>Entfremdung</i>	46
3.3 Differenz der Geschlechter	48
3.4 Sozialer Wandel und Kontinuität im Männlichkeitsentwurf und Geschlechterverhältnis	49
3.4.1 <i>Erschwerte Emanzipation von Männern</i>	50
3.5 Männlichkeit in Organisationen	56
3.6 Die Struktur von Organisationen	58
3.7 Die Organisation als Männerbund	67
3.8 Der Warencharakter von Weiblichkeit und Männlichkeit	75
3.8.1 <i>Die Bedeutung von Schönheit in männlichen und weiblichen Körperkonzepten</i>	79

3.8.2	<i>Zur Auswirkung von „typisch“ weiblichen und männlichen Kommunikationsstilen</i>	82
3.9	Männlichkeit im Management: Vom Paternalismus zum sozial kompetenten Kommunikator	87
4	Männlichkeit und Arbeitskraftunternehmer	95
4.1	Arbeitsorganisatorische Veränderungen, „Entgrenzung“ und „Subjektivierung“	95
4.2	Der Arbeitskraftunternehmer	99
4.2.1	<i>Selbstkontrolle und Selbstverpflichtung</i>	102
4.2.2	<i>Anerkennung</i>	106
4.2.3	<i>Die Ambivalenz der Entwicklung</i>	111
4.3	Zeithandeln und Flexibilität	113
5	Männlichkeit in Unternehmensberatungen	117
5.1	Arbeitsbedingungen in Unternehmensberatungen	117
5.2	Die Projektorganisation	118
5.3	Neue Formen der Führung im modernen Management: Der kompetente Kommunikator	119
5.4	Partizipation und Kommunikation im modernen Management	122
5.5	Die Lebensführung des Typs des Arbeitskraftunternehmers/Die Unvereinbarkeit von Beruf und Families	123
B: EMPIRIETEIL	127
6	Charakterisierung der qualitativen Sozialforschung	129
6.1	Die Grundsätze qualitativer Forschung	130
6.2	Die Interpretation	132
6.3	Die Methode des Fremdverstehens	134
6.4	Die Gütekriterien qualitativer Forschung	137
7	Die Untersuchung	141
7.1	Der Untersuchungsplan	141
7.2	Der Interviewleitfaden	143
7.3	Das Untersuchungsverfahren: Das qualitative Interview	145
7.4	Die Gestaltung der Interviewsituation einschließlich des Interviewerverhaltens	148
7.5	Rekrutierung von Erzählpersonen	150
7.6	Auswahl der Erzählpersonen	151

7.7	Das Aufbereitungsverfahren	154
7.8	Die Auswertungsstrategie: Die typologische Analyse	154
7.8.1	<i>Die Welt, ein System ihrer typischen Aspekte</i>	155
7.8.2	<i>Idealtypisches Verstehen als ein erklärendes Verstehen</i>	158
7.8.3	<i>Unterscheidbare Arten von Motiven</i>	159
8	Die Durchführung der typologischen Analyse	161
8.1	Die Qualitätsmerkmale	161
8.2	Das Verfahren	162
8.3	Thematisches Codieren nach Hopf	163
8.4	Parallelität und Abgrenzung zu Kuckartz	167
8.5	Die Typenbildung und die Charakterisierung der Typologie	170
8.6	Der Auswertungsprozess zu den gefundenen Einschätzungsdimensionen	171
9	Die Ergebnisse	175
9.1	Die Beschreibung der Einschätzungsdimensionen	175
9.2	Die sieben Dimensionen der Konstruktion von Männlichkeit	177
9.3	Fallübersicht	179
9.4	Begrifflichkeiten der Unternehmensberater: Die Metapher der Prostitution, Selbstwahrnehmung zum Projektverkauf	181
9.5	Typ 1: Der konservative Karriereorientierte	186
9.5.1	<i>Karriereorientierung und Grad der Entgrenzung</i>	187
9.5.2	<i>Moderner Führungs- und Kommunikationsstil</i>	194
9.5.3	<i>Geschlechtergerechtigkeit</i>	196
9.5.4	<i>Homosoziale Ordnung</i>	208
9.5.5	<i>Anerkennung</i>	217
9.5.6	<i>Zeitverständnis</i>	220
9.5.7	<i>Erfüllung und Lebensglück</i>	224
9.5.8	<i>Übergeordneter Sinnzusammenhang: Flow-Erleben</i>	226
9.6	Typ 2: Der kompetente Wegbereiter	230
9.6.1	<i>Abgrenzung zu Typ 1: Zeitverständnis</i>	231
9.6.2	<i>Abgrenzung zu Typ 1: Geschlechtergerechtigkeit</i>	234
9.7	Typ 3: Der bestrafte Vorreiter	237
9.7.1	<i>Abgrenzung zu Typ 1 und 2: Homosoziale Ordnung</i>	238
9.7.2	<i>Abgrenzung zu Typ 1 und 2: Zeitverständnis</i>	239
9.7.3	<i>Abgrenzung zu Typ 1 und 2: Geschlechtergerechtigkeit</i>	240
9.7.4	<i>Abgrenzung zu Typ 1 und 2: Anerkennung</i>	240

9.7.5	<i>Abgrenzung zu Typ 1 und 2: Erfüllung und Lebensglück</i>	241
10	Einschätzung des Forschungsergebnisses und Ausblick	243
11	Literaturverzeichnis	247

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Schön sein wollen für sich selbst und andere. Selektion nach Geschlecht. Angaben in Prozent	81
Abb. 2: Stereotypisierungen im Kommunikationsverhalten	83
Abb. 3: Fragebogen	144
Abb. 4: Vorgenommenes „thematisches Codieren“	167
Abb. 5: Die Gesamtheit der Einschätzungsdimensionen	175
Abb. 6: Die sieben Dimensionen der Konstruktion von Männlichkeit	178
Abb. 7: Übersicht über die Dimensionseinschätzung pro Interviewtem	179
Abb. 8: Der konservative Karriereorientierte	186
Abb. 9: Die Komponenten des Flow-Erlebens	229
Abb. 10: Der kompetente Wegbereiter	230
Abb. 11: Der bestrafte Vorreiter	237

1 Einleitung

Das moderne Unternehmen ist als eine spezifische Organisation eine der wichtigsten sozialen Einrichtungen der modernen Gesellschaft. Unternehmen sind nicht nur Orte der Güter- und (Dienst-)Leistungsproduktion; sie sind – durch die enge Verwobenheit von Männlichkeit und Erwerbsarbeit – ebenso *der* Ort der (Re-)Produktion der Konstruktion von Männlichkeit. Geschlechtsspezifische kulturelle Muster werden über permanentes „doing gender“¹ in den alltäglichen Arbeitsvollzügen durch das Handeln (von und in Organisationen) reproduziert. Arbeit ist „Praxis, d. h. eine Form des Lebensvollzugs, in den stets die ganzen Menschen mit ihrer gesamten Lebensgeschichte und ihrer jeweils besonderen Lebenswelt eingehen“². Organisationen sind nicht geschlechtsneutral, sondern in ihnen bestehen geschlechtsrelative und geschlechtsbestimmte Kommunikationsmuster, Verhaltenscodes, kulturelle Stile und Strukturen. Diese Aspekte von Organisation stehen im Mittelpunkt der vorliegenden Arbeit.

Diese geht folgender Frage nach: Welche Konstruktion von Männlichkeit lässt sich bei männlichen Führungskräften ausmachen, die im Projektmanagement³ von Unternehmensberatungen tätig sind und deren arbeitsorganisatorisches Umfeld durch ein Höchstmaß an „Entgrenzung“ und „Subjektivierung“⁴ gekenn-

1 Interaktionsprozesse nehmen in diesem Zusammenhang einen zentralen Stellenwert ein. Geschlechtszugehörigkeit ist aus dieser Perspektive „nicht einfach ein Merkmal, das ein Individuum an sich und in sich trägt, sondern sie wird in Interaktionen immer wieder aufs Neue hergestellt, woran die Interaktionspartner insgesamt beteiligt sind. Das meint ‚doing gender‘“ (Gildemeister, 2008, S. 217).

2 Türk, 1989, S. 114.

3 Der Begriff „Management“ beschreibt aus funktionaler Sicht ein Bündel von Strukturierungs-, Koordinations- und Integrationsaufgaben, das sich für den Erhalt von arbeitsteilig organisierten Unternehmungen als notwendig erweist und auf der materiellen Ebene eine zielorientierte Beschaffung, Kombination und Verwertung von Ressourcen sichern soll. Managementfunktionen können in drei Arten unterschieden werden: sporadische Managementfunktionen (betreffen das Verhältnis Unternehmen und Umwelt und beziehen sich auf Strukturentscheidungen, wie Standortwahl, Gründung, Fusion im weitesten Sinne, also das Zusammenstellen von Projektteams zur Umsetzung der Projektideen); laufende Koordinationsentscheidungen (betreffen das Innenverhältnis der Unternehmung und dessen Lenkung, die Bestimmung von Zielen und das Festlegen, Auslösen und Kontrollieren von zielgerichteten Aktivitäten) und flankierende Maßnahmen der Herrschaftssicherung (richten sich als Autonomie nach außen und in Form von Einbindungsstrategien nach innen und dienen der Legitimation der Macht des Managements). Nach: Staehle, 1990, S. 27 f. und Bleicher, 1992, S. 40 f.

4 Siehe Ausführungen im Kapitel IV „Männlichkeit und Arbeitskraftunternehmer“.

zeichnet ist. Welche Leitmotive bestimmen diese Manager vor welchem lebensweltlichen Hintergrund?

Der Grund des besonderen Interesses an Beratern aus Unternehmensberatungen ist einerseits durch das Interesse an ihrer Rolle in der Beratung an sich begründet und andererseits durch ihren Einfluss auf andere Organisationen. Berater stehen durch ihre vielfältigen Kontakte in Führungs- und Beraterfunktionen in hohem Austausch mit anderen Organisationen. Ein dritter Grund ist der Anstieg der Arbeitskraft vom Typ des in dieser Arbeit fokussierten „Arbeitskraftunternehmers“.⁵

Untersucht werden also solche Führungskräfte, die im Kontext von „entgrenzten Arbeitsstrukturen“ agieren, in denen semiautonomes und unternehmerisches Handeln und damit die Organisation der eigenen Arbeitskraftverwertung gefordert wird.

Innerhalb der marktlichen Veränderungen vom Verkäufer- zum Käufermarkt zeichnete sich in Unternehmen eine zunehmende Bereitschaft ab, Strategien des Arbeitskrachteinsatzes zu überdenken und zu ändern.⁶ Die Verlagerung von Managementkompetenzen „nach unten“ und der daraus erfolgende Partizipationszuwachs bei Gleichzeitigkeit der Dezentralisierung von Unternehmensstrukturen führten zu neuen Kooperations- und Organisationsformen. „Lean production“ auf der einen und der „Arbeitskraftunternehmer“ auf der anderen Seite sind zu verzeichnende Resultate.

Mit diesem hier idealtypisch dargestellten neuen Typus liegt eine neue Art Arbeitskraft vor, die sich besonders durch drei Merkmale auszeichnet: *Selbst-Kontrolle* (verstärkte selbstständige Planung, Steuerung und Überwachung der eigenen Tätigkeit), *Selbst-Ökonomisierung* (zunehmende, aktiv zweckgerichtete „Produktion“ und „Vermarktung“ der eigenen Fähigkeiten und Leistungen – auf dem Markt wie innerhalb von Betrieben), *Selbst-Rationalisierung* (wachsende bewusste Durchorganisation von Alltag und Lebenslauf und Tendenz zur „Verbtrieblichung“ der Lebensführung).⁷

Folgt man Hans Pongratz und Günter Voß, so ist es unstrittig, dass der Idealtyp des Arbeitskraftunternehmers in deutlichen Ausprägungen in spezifischen Erwerbsfeldern vorzufinden ist, „wie zum Beispiel in Segmenten der Medienbranche und der Beratungsberufe, in der ‚New Economy‘ und der IT-Branche ...“⁸. Un-

5 Siehe oben.

6 Minssen, 2006, S. 155.

7 Minssen, 2006, S. 155.

8 Pongratz/Voß, 2002, S. 99. Siehe auch Pongratz/Voß, 2003, S. 9.

ternehmensberater können als der Prototyp, als „Idealtyp“⁹ (wie bei Max Weber) des Arbeitskraftunternehmers angesehen werden.¹⁰ Die Organisationsform der Unternehmensberatung mit ihren Anforderungen an die Beratertätigkeit entspricht in ausgeprägtem Maße den Merkmalen der Selbst-Rationalisierung, Selbst-Ökonomisierung und Selbst-Kontrolle.

Die vorliegende Arbeit lotet die Verbindung zwischen sozialwissenschaftlicher Managementforschung und der „Strukturkategorie Geschlecht“¹¹ aus und leistet einen Beitrag zur Erforschung dieser Verbindung.¹² Ziel ist es, über die Betrachtung und Beschreibung von Einzelphänomenen hinaus, einen Überblick aller Dimensionen zur Konstruktion von Männlichkeit in modernen Arbeits- und Organisationskulturen am Beispiel der ausgewählten Unternehmensberatungen zu liefern.

Aus qualitativen Interviews wurden mittels typologischer Analyse Leitmotive, Metaphern und Bilder zur inkorporierten Konstruktion von Männlichkeit ermittelt. Es wurden „solche Bestandteile aus dem Material herausgefiltert und detailliert beschrieben, die das Material in besonderer Weise repräsentieren“¹³. Die Analyse ersucht, den Sinngehalt und Sinnzusammenhang der vorgefundenen Leitmotive zu erfassen und zu beschreiben. Die vorgefundenen Typen bezeichnen definierte Eigenschaften, die durch die Kombination ihrer Merkmalsausprägungen beschrieben und charakterisiert werden. Ziel war es, „jene sozialen Strukturen aufzudecken, die durch die betrachtete Merkmalskombination repräsentiert werden“¹⁴, und ihre Bedeutung und Relevanz für den „männlichen“ Lebens- und Erwerbzusammenhang zu ermitteln.

9 Hierbei wird auf das Konzept des idealtypischen Verstehens von Max Weber zurückgegriffen: „Idealtypen sollen, von empirischem Material ausgehend, Fälle mit besonders markanten Eigenschaften konstruieren. Dies geschieht durch ‚einseitige Steigerung eines oder einiger Gesichtspunkte und durch Zusammenschluss einer Fülle von Einzelercheinungen, die sich jenen einseitig herausgehobenen Gesichtspunkten fügen.‘“ Im Unterschied hierzu besteht das realtypische Vorgehen darin, „echte“ Fälle aus dem Material herauszufiltern und diese präzise zu beschreiben. Vgl. auch Gerhardt, 2001.

10 Gespräch mit Prof. Dr. Minssen, Lehrstuhl für Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung, 18.03.2009.

11 Gildemeister, 2008, S. 216.

12 Das Thema sozialpsychologischer Analysen ist vorzugsweise die „innere Realität“. Hier geht es um Sexualität, Bindungsangst gegenüber Frauen, das Verhältnis zu Kindern, Verunsicherungen durch den Feminismus und Neid auf die Fähigkeiten der Frauen. Soziologische Analysen beschränken sich oftmals auf die „Außenseiten“ von Macht, Konkurrenz, Arbeit und Beruf. Die Arbeit hier soll aus sozialwissenschaftlicher Perspektive beide Seiten der Konstruktionen von Männlichkeit erfassen. Vgl. Bosse/King (Hrsg.), 2000, S. 9.

13 Lamnek, 1993, S. 402, 403. Vgl. auch Mayring, 2002, S. 130.

14 Kluge/Kelle, 1999, S. 91.

Hierbei wurde – soweit möglich – zwischen Psychischem und Sozialem vermittelt, denn die Interviews ermöglichten einen Einblick in die auf psychischer Ebene angesiedelte Dynamik von Lebensentwürfen und Identitätsprojekten einerseits und die Erzeugungsmacht sozialer Strukturen andererseits, aus denen heraus Geschlechter konstruiert werden.

Mit dem Begriff des Entwurfs soll die theoretisch und empirisch stets neu auszulotende Spannung von sozial Geronnenem und Veränderbarem, von Genesis und Geltung, von Fixierung und Beweglichkeit pointiert werden. Dadurch einen „Beitrag zur Erforschung zur ‚Soziologie der Männlichkeit‘ (...) zu leisten“¹⁵, ist das Anliegen der Arbeit.

Aber zurück zu der Fragestellung der vorliegenden Ausarbeitung: Führt diese neue „Verwertung von Autonomie“ und damit die „neue Perspektive auf Subjektivität“ bei den Arbeitenden im Sinne der Erzeugung eines aus der Perspektive „der organisationalen Rationalität produktiven Subjekts, durch welches hindurch sich die Organisation reproduziert“¹⁶, zu Reflexionen, Spannungen und neuen Spielräumen und Denkansätzen innerhalb der Konstruktion von Männlichkeit? Oder verstärkt die erhöhte Verwertung und Ökonomisierung die Etablierung tradierter Konzepte ganz im Sinne der Weiterführung einer „systemkonformen Einbettung der Männlichkeit in die industriekapitalistische Wirtschaftsform und Lebensführung (...)“¹⁷ und damit der Orientierung von Männern an Männern?

In den folgenden Ausführungen wird verdeutlicht, wie tief verwurzelt Annahmen über Weiblichkeit und Männlichkeit in der abendländischen Tradition verankert sind. Inwiefern sich tradierte Formen der Wert-, Status- oder Bedeutungszuweisung an Frauen und Männer, Kolleginnen und Kollegen im Management oder Verschiebungen und Neuerungen hierzu in den Interviews finden lassen, ist zu zeigen.

Ein Rückblick: Walter Guzzardi¹⁸ stellt in einer Untersuchung über *junge Manager* 1964 folgenden Gedanken heraus:

„Allgemein genommen stellen junge Manager eine sehr solide, seriöse Gruppe dar – bemerkenswert frei von Vorurteilen, Neid und Antipathien. Ihnen fehlt aber auch eine Menge. Sie als hochnäsiger zu bezeichnen, wäre ungerecht. Phantasielos (wahrscheinlich i. S. v. ‚konformistisch‘, Anm. der Verf.) wäre hier eine passendere Beschreibung. Sie sind auf kirchlichem und kulturellem Gebiet aktiv. Sie lesen sehr viel. Aber das alles tun sie, weil man es nicht anders von ihnen erwartet, eher als daß sie besonders interessiert wären, tiefschürfend nachdenken oder besonders starker Gefühle fähig wären. Solange unternehmerische Probleme eine Herausfor-

15 Bosse/King (Hrsg.), 2000, S. 10.

16 Hartz/Lang, 2003, S. 80.

17 Böhnisch, 2003, S. 27.

18 Guzzardi, 1966, S. 19.

derung bedeuten (...), wird der junge Manager diese Herausforderung annehmen und sie zu meistern versuchen und mit seinem Urteilsvermögen reagieren.“

Folgt man Guzzardi in seinen Überlegungen, so ist es diese immer wieder auftauchende Einzigartigkeit der Herausforderung, die es an der Situation des jungen Managers unmöglich macht festzustellen, welche Art von Maßnahme und Reaktion innerhalb des unternehmerischen Rahmens zu seinem Konformismus führt. Selbst wenn er danach forschte, so würde der junge Manager dennoch kein Leitbild für sein Verhalten in seiner gegebenen – ebenso komplizierten wie sich ständig verändernden – Lage finden. Mit Worten von Guzzardi: „Es gibt für den jungen Manager ein solches Leitbild nicht.“

Er ist der „organization man“¹⁹, der als „well rounded man“ Bedeutung erlangt und seinen Weg aufgrund seiner Anpassungs- und Kooperationsbereitschaft, seiner Konformität mit den Regeln im Unternehmen geht. „The ideal organization member had to be minimally different from others in the organization and hence able to function within a rational/male role.“²⁰

Neuere Gedanken zu diesen Themen aufnehmend, geht das Forschungsvorhaben dieser Arbeit unter anderem eben solchen – zu Konformität führenden – Leitbildern nach. Der verfolgte Ansatz lässt sich in der Fragestellung zusammenfassen: „To what extent does masculinity account for the way men behave in management?“

Das verwendete Verfahren ist das der leitfadengestützten qualitativen Interviews, indem neben einem rein explorativen Charakter ebenso mit spezifischen Fragestellungen auf eine theoriegeleitete Basis der Forschung zurückgegriffen werden konnte.²¹ Die Arbeit fußt auf Interviews mit männlichen Managern aus ausgesuchten Unternehmensberatungen in Deutschland. Als Vergleichsdimension wurde ebenso eine Managerin interviewt.

Aus Fragen zu den folgenden Themenbereichen wird ein Zugang zu verinnerlichteten Bildern von Männlichkeit eröffnet:

1. Anforderungen, Herausforderungen im Beruf
2. Erwartungen und Vorstellungen bei Eintritt ins Arbeitsleben als Berater
3. Erleben von Berufsalltag, Beschreibungen zum Arbeitsalltag und „optimalen“ und erfolgreichen Tagen
4. Eigene Zielverwirklichung im Beruf

19 Whyte, 1956; Siehe auch Deutschmann, Christoph, Postindustrielle Industriesoziologie, Theoretische Grundlagen, Arbeitsverhältnisse und soziale Identitäten, Juventa Verlag, Weinheim und München, 2002, S. 235.

20 Ramsey/Parker, 1992, S. 265.

21 Vgl. auch Mayring, 2002, S. 70 f.; Fuchs-Heinritz/Lautmann/Rammstedt/Ottheim, 2007, S. 187.

5. Flexibilitäts- und Mobilitätsanforderungen
6. Orientierungen, Vorbilder und Leitbilder
7. Zeitanforderungen
8. Umgang mit Partnerschaft
9. Verhältnis und Einstellungen zu Kollegen und Kolleginnen
10. „Modernes“ Rollenverständnis
11. Geschlechter-Gerechtigkeit
12. Lebensglück

Es wurden konkrete Haltungen, Einstellung und Erfahrungen (Arbeitsinteressen) zu den oben genannten Einzelthemen abgefragt, um Einblick in die individuellen Relevanzsysteme zu erhalten und um Deutungsmuster, Interessen und (Bewältigungs-)Strategien, die bei den Befragten vorliegen, zu ermitteln. Wie sind das Bild vom Manager und die an ihn gestellten Anforderungen mit seinem verinnerlichten Bild von Männlichkeit verwoben?²²

22 Bei der Interpretation der Wirkung von Erwerbsorientierungen ist stets zu bedenken, dass sie immer schon Ergebnis von Erfahrungen mit Organisationsprozessen sind und deshalb nicht als unabhängiger Einflussfaktor gelten können. Siehe Ausführungen weiter hinten. Vgl. auch Pongratz/Voß, 2003, S. 12.

A: THEORIE

2 Männlichkeit

Menschen begegnen uns als Frauen oder Männer. Zweigeschlechtlichkeit erscheint als etwas Selbstverständliches; anatomischen Unterschieden werden zwei Kategorien zugeordnet. Was aber meinen wir, wenn wir von „männlich“ oder „weiblich“ sprechen? Die Wahrnehmung von biologischen Unterschieden ist immer von Vorstellungen begleitet, die mit „Sinn“ und „Sinnlichkeit“ aufgeladen sind.

Begriffe des Geschlechtlichen¹ als das biologische Genus einerseits und die geschichtlich-soziale Dimension andererseits sind umstritten; ein allgemein anerkanntes Paradigma existiert nicht, und verschiedene Ansätze im Alltag sowie in der Wissenschaft beanspruchen Gültigkeit.

Die fehlende Einigung über den Begriff der Geschlechtlichkeit versucht Robert Connell über das Wesen des sozialen Geschlechts an sich zu erklären, „seine Wandlungen im Verlauf der Geschichte und seine politische Bedeutung. Das alltägliche Leben ist keine politikfreie Zone, sondern eine Arena der Geschlechterpolitik“².

Im Folgenden werden das Männliche in der Wissenschaftstradition als *das eine Geschlecht* und im Anschluss die Analyse und Kritik der *Dichotomie der Geschlechter* der Moderne betrachtet. Über den strukturfunktionalistischen Ansatz der *Geschlechterrollen* und seine Kritik wird der Bogen geschlagen zu verschiedenen theoretischen Blickwinkeln auf Männlichkeit. Das Ende der Ausführungen bilden Überlegungen zur Struktur des *sozialen Geschlechts*. In diesem Konzept – so wird zu sehen sein – wird die Verwobenheit mit kapitalistischer Lebensführung und sozialen Beziehungen, die in die Fragestellung dieser Arbeit mit hineinspielt, deutlich.

2.1 Das Männliche in der Wissenschaftstradition: Das eine Geschlecht oder das Subjekt der Aufklärung

„Seit in der Wissenschaftstradition des westlichen Abendlandes über die Menschheit nachgedacht wird, gibt es Reflexionen darüber, warum sie in zwei Geschlechter – Frau/Mann – geschieden ist.“³

1 Becker-Schmidt, 1993, 37 ff.

2 Connell, 2006, S. 21.

3 Becker-Schmid, 2000, S. 71.

Alle Überlegungen münden in Ausarbeitungen darüber, dass alle Menschen an einem Bild gemessen werden: an dem männlichen. „Es gab ‚ein‘ Geschlecht, das männliche; und dies wurde in der Geschichte der Menschen zum allgemein Menschlichen erhoben, das weibliche Geschlecht war stets (...) das ‚zweite‘ in der Rangfolge“⁴, – im Sinne einer weniger vollkommenen Ausführung des gleichen Exemplares.

In dieser über Jahrhunderte hinweg durchgängig androzentrischen Ausrichtung⁵ der Wissenschaft, Kultur und Politik sticht hervor, dass alle öffentlich wirkenden Überlegungen – aufgrund des konsequenten Ausschlusses von Frauen aus (u. a.) der Wissenschaft bis ins 20. Jahrhundert hinein – von Männern angestellt und durch Männer gefiltert wurden.⁶

„Die Gestaltung von Gesellschaft und Geschichte nach Maßgabe der Vernunft wird damit zum geschlechtlichen Privileg des männlichen Menschen, das jedoch nicht als geschlechtliches thematisiert wird. (...) Die universalistische Konzeption des selbstreflexiven Subjektes konturiert sich im Kontrast zur Markierung der Frau als Geschlechtswesen – die Bestimmung des Mannes als ‚allgemein-menschliches‘ Individuum stützt sich auf die Verschiebung alles Geschlechtlich-Partikularen auf die Frau. Das ‚Besondere‘ des Menschen-Mannes besteht demgegenüber in seiner Entbindung vom Geschlecht“, so Sabine Mehlmann dazu.

Die in der Aufklärung formulierten Ideen zur Neubestimmung des Menschen galten ausschließlich für das Männliche, über Verstand und Reflexionsfähigkeit verfügten qua Zuschreibung nur Männer. Bereits die Staatstheorie des John Locke zwang Frauen aufgrund ihres Geschlechts und der ihnen zugeschriebenen Natur aus der gesellschaftlichen und politischen Öffentlichkeit und in innerhalb der Familie unter die Herrschaftsgewalt des Mannes.⁸

*„Mit Rekurs auf die Naturrechtslehre soll der Mensch als Freier und Gleicher geboren sein – (...) ‚Natalität‘ (Hannah Arendt) verleiht dem Menschen das Recht auf Selbstbestimmung und garantiert ihm die Ebenbürtigkeit mit allen anderen. Er sucht sich seinen Weg in die Gesellschaft in Freiheit, ohne dass er in einen Stand der Abhängigkeit gezwungen werden darf. Diese vom Naturrecht vorgegebene Form der Vergesellschaftung soll aber (...) nur für das männliche Geschlecht gelten.“*⁹

4 Bründel, Hurrelmann, 1999, S. 170. Vgl. auch die Ausführungen zu deutschen Anreden und Asymmetrien im Sprachsystem in: Kochskämper, 1993, S. 155 f. Vgl. auch: Simmel, 1983, S. 53.

5 Simmel, 1983, S. 71. Vgl. auch Connell, 1998, S. 88; Mehlmann, 2008, S. 38 ff.

6 Siehe auch Ausführungen über „Die Männlichkeit (in) der Wissenschaft“ in: Dietzen, 1993, S. 131 ff.

7 Mehlmann, 2008, S. 39.

8 Bublitz, 1998, S. 62.

9 Becker-Schmid, 2000, S. 73.

Folgt man diesem Gedanken, so bedeutet dies, lediglich Männer als *Subjekte* der Kultur- und Gesellschaftsentwicklung zu sehen, was auch geschehen ist. Die zugeschriebenen sozialen Sinngebungen des Weiblichen hören sich anders an:

„Das Weibliche erscheint hier als Gegensatz zu Kultur und Fortschritt, als ‚dunkle Seite der Aufklärung‘. Zur gleichen Zeit, als sich das – männliche – Subjekt als souveränes, vernunftsbegabtes Subjekt und als Kulturträger konstituiert, und sich damit gegen Natur abgrenzt, werden Frauen auf Natur festgelegt, wird die Geschlechterdifferenz zu einem anatomischen Sachverhalt. Mithilfe der entstehenden Wissenschaften vom Menschen werden Frauen auf ihre organische Ausstattung festgelegt und damit aus dem gesellschaftlich-kulturellen und historischen Fortschritt und aus dem Bestimmen in Geschichte und Gesellschaft ausgegrenzt.“¹⁰

Dem Männlichen wurde das „Sinnstiftende“ zugeordnet und das Weibliche als Differenzmerkmal hieran abgestuft.¹¹ Diese Zurückstufungen des Weiblichen (und die Aufwertung des Männlichen) haben immer in folgender schlussfolgender Richtung stattgefunden: „Frauen waren für die Kinderaufzucht, die alltägliche Arbeit im Haushalt und die Versorgung des Ehemannes geboren.“¹²

Diese gesellschaftlich zugewiesene „Position“ der Frau offenbart ihr Verhängnis, dass ihr „Rang und sozialer Platz vom männlichen Begehren abhängen“¹³. Es existiert eine Abhängigkeit vom männlichen Gefallen in der Art, dass darin der einzig mögliche Zugang zur gesellschaftlichen Anerkennung besteht. Im Hinblick auf diesen weiblichen Sozialcharakter wird festgehalten: „Frauen werden zur Frau durch einen Mann. Sie sind abhängig von der Bewertung durch Männer, von männlichen Beurteilungen“¹⁴, werden also zum Objekt.

Die folgenden Ausführungen zeigen die lange Tradition des Patriarchats in dieser Verwobenheit von männlichem Begehren und gesellschaftlicher Anerkennung, welche sich bereits in der zu Beginn des 13. Jahrhunderts formulierten *Winsbeckin*, einem Lehrgedicht der Lehre der Mutter zur Tochter,¹⁵ findet. Der über Sexualität und Mutterschaft an das männliche Gefallen und Begehren angepasste Verhaltenskodex wird hier überdeutlich und als gesellschaftliche Norm formuliert. Alle mütterlichen pädagogischen Hilfestellungen zu Fragen der Liebe lehren, dass „die Anpassung an die gesellschaftlichen Normen (...) das sexuelle

10 Bublitz, 1998, S. 60.

11 Ein Hinweis: Wissenschaftliche „Belege“ wurden von jeher für das eine oder andere verwendet. „Der Streit zwischen denen, die ihre Wissenschaft dazu verwenden, ein bestimmtes Ideal (...) auf die Urgeschichte projizierend als ‚natürlich‘ zu untermauern, und denen, die mit derselben Methode dieses Ideal infrage stellen, soll hier nicht nur der Kuriosität halber zitiert werden“ (Schwarz, 2005, S. 47).

12 Becker-Schmid, 2000, S. 73.

13 Kraft/Liebs, 1993, S. 12.

14 Bublitz, 1998, S. 670.

15 Kraft/Liebs (Hrsg.), 1993, S. 9 ff.

Begehren der Männer weck(t)¹⁶. Es liegt quasi nur dann gesellschaftliche Anerkennung vor, wenn männliches Begehren stattfindet. Im Original: „So man gedenket ofte an dich / und wünschet dîn, sô bistû wert“ (wenn man oft an dich denkt und dich begehrt, dann bist du angesehen und kostbar), Strophe 15, Zeile 9–10.¹⁷ In den Strophen über den gesellschaftlichen Wert der Tochter ist nachdrücklich die Rede davon, dass das Männliche das den sozialen Wert Zuschreibende ist. Emilie von Berlesch kommentiert diesen Zusammenhang bereits 1791 folgendermaßen: „Der Grundsatz, dass nur um der Männer willen, nur ihnen zu gefallen, nur von ihnen geachtet, gepriesen, vorgezogen zu werden, die Weiber suchen müssten, liebenswürdige Eigenschaften, Talente und Kenntnisse zu erwerben; dieser von Müttern und Erzieherinnen zur Ungebühr gepredigte, und von den Männern selbst nur zu oft angepriesene Grundsatz taugt, meiner Meinung nach, nur für den Orient.“¹⁸

Mit den Attributen der Vernunftbegabung und der Zivilisationsfähigkeit ausgestattet, galten allein Männer als fähig, mit Macht ausgestattete Positionen innezuhaben (Patriarchat). Ihnen standen als Garanten und Träger von Fortschritt und Kultur die Positionen des Hausherrn, des Familienvorstandes und des Ernährers zu. Ihnen wurde die Befähigung zur Führung aller gesellschaftlich relevanten Aktionsfelder zugesprochen: Sie sollten leiten in Wirtschaft, Militär, Wissenschaft, Technikentwicklung, Kultur und Politik.¹⁹

Dieser aufklärerische Gang über die Aberkennung der Menschenwürde und Menschenrechte für das weibliche Geschlecht über die Etappen der Aberkennung der Selbstbestimmung und damit der Unmöglichkeit der Handlungsfähigkeit legte einen Meilenstein für den Begründungszusammenhang der bis in die Moderne vorfindbaren untrennbaren Verwobenheit von Männlichkeit und Herrschaft und die Tradition der *Hierarchie* zwischen den Geschlechtern. „Dieser Widerspruch von Emanzipation und fortdauernder Unterdrückung prägt die Moderne in ihrem Wesen“²⁰, so Heiner Keupp und Joachim Hohl, und dieser Widerspruch ist mit Sicherheit als Begründung der tief verankerten Orientierung von Männern an Männern zu sehen.

Die Konzeption eines relativ autonom handelnden, sein Leben selbstbestimmenden und gestaltenden Individuums – das war ja mit Subjekt einmal gemeint²¹ –, dieses auf Kant zurückgehende Selbstbild des autonomen, aber als männlich

16 Kraft/Liebs (Hrsg.), 1993, S. 12.

17 Kraft/Liebs (Hrsg.), 1993, S. 12.

18 Von Berlesch, 1791, S. 89 f.

19 Von Berlesch, 1791, S. 71.

20 Keupp/Hohl (Hrsg.), 2006, S. 12.

21 Keupp/Hohl (Hrsg.), 2006, S. 7, 9, 11.

gedachten Subjekts ist ideologisch verknüpft mit Vernunft, Selbstbeherrschung, Disziplin und wissenschaftlich-technologischem Fortschritt. An dieser Stelle sei lediglich bemerkt: Wie weitreichend die oben hergeleiteten Gedanken in unserer Kultur verankert sind, wird klar, wenn man die Definition von „Geschlecht“ in Bernhard Schäfers²² nachliest, in der es heißt: „In allen uns bekannten Gesellschaften ist das Geschlecht neben dem Alter eine mit der Geburt festliegende Dimension sozialer Strukturierung, damit auch ein Bezugspunkt für die Zuweisung von sozialem Status.“ Geschlecht erscheint hier als der zentrale Bezugspunkt für die Zuweisung von sozialem Status und damit gesellschaftlich vermittelten Lebenschancen und -perspektiven.

Die Ausführungen sollen verdeutlichen, wie tief verwurzelt Annahmen über Weiblichkeit und Männlichkeit in der abendländischen Tradition verankert sind. Inwiefern sich Elemente von Status- oder Bedeutungszuweisung an Frauen und Kolleginnen als Managerinnen in Erwerbssituationen oder Verschiebungen hierzu oder die Hierarchie zwischen den Geschlechtern auch in den Interviews finden lassen, ist zu zeigen.

2.2 Männlichkeit in der Moderne: Die Polarisierung der Geschlechter

Die Selbstbetrachtung der modernen westlichen Kultur, in der Männer und Frauen als Träger qualitativ unterschiedlicher (polarisierter) Charaktereigenschaften gehandelt werden, entstand mit der bürgerlichen Gesellschaft,^{23, 24} kam also in der zweiten Hälfte des 18. Jahrhunderts auf.

Diese Universalität der geschlechtlichen Differenzierung wird häufig auf biologische, also vermeintlich natürliche Unterschiede zurückgeführt. Es scheint aber eher umgekehrt zu sein: Faktische Unterschiede erfahren eine soziale Fixierung, und diese wird zum Ausgangspunkt für eine weitgehende Ableitung und Durchregelung von dann als typisch weiblich oder männlich zu geltenden Verhaltensweisen.²⁵ Die Codierung der Geschlechter in der Moderne verdankt sich

22 Schäfers (Hrsg.), 2003, S. 107.

23 Connell, 1998, S. 88.

24 Es verwundert nicht, dass zu Anbeginn der kritischen Auseinandersetzungen mit androzentrischen Verkürzungen und Ausschlüssen der „main-/male-stream“-Wissenschaft die Betonung „der Differenz zunächst geradezu unumgänglich (war), wenn Frauen nicht länger als defizitäre Männer, etwa in Theorien (...), bloß mitgemeint sein sollten“, also um das „Andersein“ der Frauen aufzuwerten (Gildemeister/Wetterer, 1992, S. 202).

25 Schäfers, 2003, S. 107; Klein, 1994, S. 207 ff.

wesentlich der Systematisierung einer sozialtheoretisch angeleiteten Empirie natürlicher Ungleichheit.^{26, 27}

Zusammenfassend lässt sich sagen: Die seit der bürgerlichen Gesellschaft konstruierten Gegensätze sind der Art:²⁸ Weiblichkeit „ist“ passiv, emotional, subjektiv, schwach, „mit Natur und Körper angefüllt“. Männlichkeit „ist“ aktiv, rational, objektiv, stark, mit Kultur und Geist versehen. Diese immer noch wirksame historische Perspektive offenbart, dass sich die Herstellung von Geschlecht zu Beginn des 19. und Anfang des 20. Jahrhunderts über Abweichungen konstituiert. Erst später werden diese gesellschaftliche Normalität.²⁹

Die durch die Polarisierung entstehende innere Relationalität des Konzeptes tritt folgendermaßen hervor: ohne „weiblich“ kein „männlich“ und umgekehrt.³⁰ Es handelt sich um relationale Kategorien, deren Beziehung zusätzlich durch einen

26 Honegger, 1991, S. 1, 214.

27 Cockburn, 1988, S. 192. Die Konzeption der Frau als das weiche und des Mannes als das harte Geschlecht reicht historisch weit zurück. Im 6. Jahrhundert v. Chr. verknüpfte Isidorus von Sevilla die Begriffe für männlich und weiblich mit Stärke und Schwäche durch ein Wortspiel. Das lateinische Wort „vir“, so schlug er vor, ist mit „vis“, d. h. Stärke, verwandt. „Mulier“ (Frau) sei dagegen mit „mollita“ (Zartheit, Schwäche) verwandt (Lucas, 1983, S. 5). Diese Verknüpfung wurde im viktorianischen Zeitalter zementiert: „Aufgrund ihrer physischen Zerbrechlichkeit, ihres verhältnismässigen schwachen Geistes, der Furcht vor rauen Begegnungen und Konflikten musste die Frau sich einen Beschützer suchen, der sie vor der Welt behüten konnte ...“ (Eisenstein, 1883, S. 56). Ein Blick in die von Michael Hiley (1979) zusammengestellte Sammlung von Arbeiterinnenfotografien im viktorianischen England zeigt dagegen beeindruckend die Schar stattlicher, muskulöser, von harter Arbeit geprägter Frauen und Mädchen. Sie arbeiteten im Hafen, auf Märkten, in Fabriken und Bergwerken. Sie schwangen Spaten, Spitzhacke und Sieb. Ideologisch aber wurde die starke Frau damals wie heute verleugnet. Die Übertagearbeiterinnen in den Bergwerken lösten eine hitzige Debatte über die Sittlichkeit bestimmter Tätigkeiten für Frauen aus; sie würden, so beschwerte man sich, in der Art, wie sie ganz oder teilweise männlich gekleidet waren, keinerlei Ähnlichkeiten mehr mit Frauen haben. Sie waren eine „Entehrung des Frauentums“, weggerissen von (ihrer) natürlichen Sphäre. Frauen sollten weich sein, sind sie hart, sind sie keine Frauen (John, 1980).

28 Lange, 1998, S. 12. Zu Verkürzungen dieser Art vgl. auch Bönner (Hrsg.), 1973, München, S. 83, 85.

29 Vgl. hierzu: Bublitz (Hrsg.), 1998, S. 26 ff., S. 162 ff.

30 Connell, 2006, S. 88. Vgl. auch Hagemann-White, 1988, S. 50, Vgl. auch: Klein, Uta, 1994, S. 214.

Geschlechterbeziehungen werden auf Geschlechtsunterschiede reduziert und so zur Legitimationsgrundlage für soziale Ungleichheit i. S. e. Minderbewertung des weiblichen Geschlechts, obwohl Tatsache ist, dass „beim gegenwärtigen Stand der Forschung (...) weder die Existenz faktisch relevanter Geschlechtsunterschiede in der Kognition oder im Sozialverhalten belegt ist“ (Meuer, 1995, S. 109).

bipolaren Gegensatz gekennzeichnet ist. Jede Kategorie ist für sich und gleichzeitig ohne Bezug auf die andere nicht angemessen beschrieben.³¹

Hierüber entstanden Stereotype, die dann Bestandteil des soziosymbolischen Systems der „Zweigeschlechtlichkeit“³² sind, in dem sich alle Vorstellungen, Deutungsmuster, sexuellen und gefühlsmäßigen Ausdrucksformen wiederfinden, die als typisch für das jeweilige Geschlecht gelten. Es ist wichtig zu verstehen, dass sich die Asymmetrie der Geschlechter zugunsten des Männlichen nicht aus sich selbst legitimiert; vielmehr ist die Einseitigkeit das Ergebnis einer Setzung durch die Machtstellung von Männern. „Ein unsere Kultur prägendes Deutungsmuster ist die fraglos vorgenommene Gleichsetzung des Männlichen mit dem Allgemeinen.“³³ Als Folge hieraus sind Normen und Werte, die in der Gesellschaft als Grundlage zur Bemessung des Handelns von Frauen und Männern dienen, nicht neutral, sondern männlich geprägt. In dieser Prägung sind sie allerdings unkenntlich.³⁴

2.3 Die Rollentheorie und ihre Kritik

Talcott Parsons verband in seinem strukturfunktionalistischen Ansatz³⁵ das soziale Geschlecht mit den unterschiedlichen Funktionen in sozialen Gruppen. Er beschreibt die Geschlechtsrollendifferenz unter dem Aspekt „der notwendigen innerfamiliären geschlechtstypischen Arbeitsteilung, die durch die Aufgabe, Kinder zu versorgen und zu erziehen, gesetzt ist“³⁶.

Sein Ansatz fußt in der scheinbar biologisch begründeten Arbeitsteilung. Soziale Rollen außerhalb der Familie und ebenso das gesamte geschlechtstypische Verhalten werden demzufolge von der innerfamiliären (funktionalen) Aufgabenteilung abgeleitet, so Parsons. Geschlechtsunterschiede leiten sich aus der Rollenstruktur der Kernfamilie ab.³⁷ Seiner Ansicht nach ist der Vorgang der Dif-

31 Dietzen, 1993, S. 62.

32 Goffman, 1994.

33 Meuser, 1995, S. 109.

34 Simmel, 1983, S. 53.

35 Die Geschlechtsrolle bezeichnet die für das jeweilige Geschlecht als angemessen betrachteten und kulturell erwarteten oder vorgeschriebenen Verhaltensmerkmale (Einstellungen, Interessen, Fähigkeiten, Motive und sonstige Attribute) (Brück/Kahlert/Krüll/Milz/Osterland/Wegehaupt-Schneider, 1992, S. 63).

36 Dietzen, 1993, S. 23.

37 Dietzen, 1993, S. 23.

ferenzierung unvermeidlich, da diese unterschiedlichen Funktionen und Handlungskomponenten in einer Person nicht optimiert werden können.

Über die Zuweisung des gesamten Bereichs der rational-instrumentellen Aufgaben an den Mann und die Zuordnung einer Vielzahl der emotionalen und reproduktiven (expressive Tätigkeiten wie Kunst beispielsweise waren den Männern vorbehalten) an die Frau soll einerseits die gelingende *Sozialisation*³⁸ der nachwachsenden Generation sichergestellt werden und ebenso eine stabile Erwachsenenpersönlichkeit garantiert sein.

In diesem Zusammenhang sei erwähnt, dass die Berufsrolle des Vaters Teil seiner Familienrolle ist. Er wird dadurch zum instrumentellen Führer des Systems Familie. Er hat eine doppelte Bedeutung für den geschlechtlichen Sozialisationsprozess aus der Verbindung familialer und öffentlicher Rollen inne.³⁹ Durch diese – als bedeutender eingestuft – außerfamiliären Komponenten wird die männliche Rolle als wichtiger für die (kapitalistische) Gesellschaft eingestuft als die weibliche.

Bedeutendes Element des Ansatzes ist: Rollen sind zu internalisieren. Interaktion und Identifikation des Kindes mit seinen Eltern ist Bedingung. Stereotype, die sich über Geschlechtsrollenerwartungen entwickeln, erweisen sich als fundamentales Ordnungsprinzip für die Individuen. Entscheidend sind dabei die „symbolischen Repräsentationsformen“, die das kulturelle System zur Identifizierung der Geschlechtszugehörigkeit bereitstellten. Um sich in diesem „System“ sicher bewegen und „eindeutig darstellen“ zu können, muss Geschlechtszugehörigkeit erlernt werden.⁴⁰ In „diesem Sinne hat die kulturelle Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit verhaltenssteuernde und kontrollierende Wirkung“⁴¹. Hier erweist sich die Kategorie „Geschlecht“ als fundamentales Ordnungsprinzip für die Individuen, denn Identität wird an dieser Ordnung ausgerichtet.

Neben der Überzeugung, dass Jungen und Mädchen beim Erwerb ihrer Geschlechtsidentität und beim Einüben ihrer Geschlechterrolle zwar den Erwartungen ihrer Eltern, Freunde und Peers entsprechen und auch Fremdzuschreibungen unterliegen (normative Dimension⁴²), existiert allerdings ebenso ein Moment der „aktiven Selbstformung“. Das heißt, Individuen gestalten Interaktion und Identifikation aktiv und entscheiden somit auch selbst, wann und in welchen Situati-

38 Der Prozess, durch den der Mensch in die ihn umgebende Gesellschaft und Kultur hineinwächst und zum handlungsfähigen sozialen Wesen wird, wird als Sozialisation bezeichnet.

39 Meuser, 1998, S. 55.

40 Brück/Kahlert/Krüll/Milz/Osterland/Wegehaupt-Schneider, 1992, S. 63. Vgl. auch Schäfers (Hrsg.), 2003, S. 108.

41 Brück/Kahlert/Krüll/Milz/Osterland/Wegehaupt-Schneider, 1992, S. 63.

42 Becker-Schmidt, 1993, S. 38.