

Selbstgenderung und Genderarbeit. Zur Subjektivierung von Geschlecht in Zeiten entgrenzter Arbeit

Erschienen in: Frey, Michael; Heilmann, Andreas; Lohr, Karin; Manske, Alexandra; Völker, Susanne (HG.), Perspektiven auf Arbeit und Geschlecht. München. Mering: R. Hampp (2010), S. 135- 164.

Seit einiger Zeit wird in der arbeits- und industriesoziologischen Debatte intensiv diskutiert, inwieweit die sich ausweitende „Entgrenzung“ der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse der letzten Jahrzehnte eine ambivalente „Subjektivierung“ erwerbsbezogener Arbeit (und letztlich der sich transformierenden Arbeits-Gesellschaft insgesamt) nach sich zieht. Gemeint ist damit, dass sich zunehmend Berufstätige ‚reflexiv‘ (was nicht heißt: reflektiert) auf nahezu alle ihre Arbeit betreffenden Aspekte beziehen müssen. Oder anders gesagt: dass sie immer mehr von dem, was ihre Arbeit betrifft, nun auf paradoxe Weise „selbst“ organisieren müssen, mit nicht unerheblichen Folgerisiken. Markant wird dies unter anderem in der Arbeitskraftunternehmer-These (vgl. v.a. Voß/Pongratz 1998) formuliert, die einen Wandel der Grundform von Arbeitskraft diagnostiziert, der auf eine steigende Selbststeuerung der Arbeitenden auf den Ebenen Tätigkeit, Ökonomie und Existenzialität¹ („Selbst-Kontrolle“, „Selbst-Ökonomisierung“, „Selbst-Rationalisierung“) hinausläuft.

Ziel des Beitrags ist es, die These der Subjektivierung von Arbeit mit dem Thema ‚Gender und Arbeit‘ in Verbindung zu setzen (vgl. auch Voß/Weiß 2005a). Leitende Annahme ist dabei, dass berufstätige Frauen und Männer als Teil einer zunehmenden Subjektivierung von Arbeit in wachsendem Maße auch die sie betreffenden genderspezifischen Momente ihrer Arbeit (und damit auch die Gendermomente ihrer eigenen Person) mehr als bisher ‚selbst organisieren‘ müssen. Die in jedem sozialen Zusammenhang erforderliche individuelle Aneignung und Ausgestaltung gesellschaftlicher Genderkodierungen („doing gender“, West/Zimmerman 1987) und dabei speziell in Arbeitszusammenhängen („doing gender while working“, „working with gender“, „doing gender while doing work“, vgl. Dunkel/Rieder 2004, Gottschall 1998, Wehrich/Dunkel 2007) wird dabei zu einer nun explizit gesetzten Anforderung, sich und seine Tätigkeit aktiv und kompetent für die Zwecke der beruflichen Situation ‚selbst zu gendern‘. Für die Betroffenen kann das zu einer Arbeitsleistung eigener Art werden, die als „Genderarbeit“ bezeichnet wird.

Treiber dieser Entwicklung sind machtvolle gesellschaftliche Interessen an einer vertieften Verfügbarmachung, Kontrolle und schließlich praktischen Nutzung und ökonomischen

¹ Vgl. zur Unterscheidung dieser Kategorien (neben Voß/Pongratz 1998) vertiefend u.a. Voß/Rieder 2006 (31f).

Verwertung der Lebendigkeit von Arbeitskraft (so die Subjektivierungsthese allgemein) – hier in Bezug auf die Geschlechtseigenschaften von Menschen.

Letztendlich, so die Folgerung daraus, bedeutet der Prozess der Subjektivierung von Arbeit und darin in besonderer Weise die Subjektivierung von Geschlecht eine neue Qualität der gesellschaftlichen „Naturfrage“ (Marx 1969). Oder anders gesagt: Der sich in der Subjektivierung von Arbeit (und darin in der Subjektivierung von Geschlecht) zeigende Wandel bedeutet einen systematisch erweiterten gesellschaftlichen Zugriff auf und eine zunehmende Verwertung von „Natur“, nämlich der (anthropologisch gesehen) ‚natürlichen‘ Eigenschaften des Menschen, hier: der Eigenschaft qua ‚Natur‘ Geschlechtswesen² zu sein ... was immer das bedeutet. Der Mensch ist soziales Wesen, aber er ist immer auch und nach wie vor Natur-Wesen, was nun in historisch neuer Weise Objekt einer gesellschaftlichen Funktionalisierung und damit einer sozialen Überformung wird. Kurz: es geht nicht nur um ein soziales (und ökonomisches), sondern auch um ein ‚ökologisches‘ Thema.

In einem ersten Schritt wird noch einmal das Thema „Subjektivierung von Arbeit“ resümiert (Abschn. 1), um dann zur These der Selbstgenderung überzuleiten (Abschn. 2). Dies beginnt mit zwei Fallgeschichten. An ihnen wird illustriert, dass und wie die Entgrenzung von Arbeit in Verbindungen mit biographischen Veränderungen Betroffene dazu zwingt, anders mit sich selbst umzugehen und dabei auch den Bezug zu ihren Gendereigenschaften neu zu definieren. Dies wird danach entlang einiger theoretischer Aspekte vertieft, um schließlich zu erläutern, warum in der Entwicklung eine neuartige Form auf Genderaspekte bezogener „Arbeit“ erkennbar ist. Abschließend (Abschn. 3) werden einige politische Folgerungen angedeutet, darunter auch die mit einem subjektivierenden Zugriff auf Geschlecht neu zu stellende Naturfrage.

1. Entgrenzung und Subjektivierung

In der neueren Debatte zum Wandel von Arbeit besteht weitgehend Einigkeit darüber, dass sich die seit etwa den 1980er Jahren zu beobachtenden vieldimensionalen Strukturveränderungen als eine „*Entgrenzung von Arbeit*“ verstehen lassen.³ Zu der Fülle der damit bezeichneten Veränderungen zählen beispielweise die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Betriebsstrukturen, die Deregulierung der Beschäftigungsformen und ihrer sozialen Sicherung sowie die tendenzielle Rücknahme beruflicher Spezialisierungen. Als Folge solcher und anderer Prozesse erodieren bislang als verlässlich angesehene Strukturen

² Was in der aktuellen Naturwissenschaft gerade auch von Frauen offensiv neu thematisiert wird (vgl. Bischof-Köhler 2006, Brizendine 2007 und 2010, Lautenbacher u.a. 2007).

³ Vgl. u.a. (chronologisch) Voß 1998, Minssen 2000, Kratzer 2003, Gottschall/Voß 2005, Jurczyk u.a. 2009.

von Arbeit und Beschäftigung auf allen Ebenen. Unter „Strukturen“ ist dabei zu verstehen, dass funktional ausdifferenzierte soziale Bereiche bisher nicht nur verbindliche Regulierungen sondern auch relativ feste Ab- und damit Begrenzungen aufwiesen. Die Differenzierung von „Arbeit“ und „Leben“ ist dafür ein wichtiges Beispiel.⁴ Inzwischen können jedoch Tendenzen zur Öffnung und Flexibilisierung, oft auch zur Ausdünnung und zum Teil sogar zum vollständigen Abbau solcher historisch oft in Folge der Industrialisierung entstandenen sozialen Unterscheidungen beobachtet werden.

Durch eine solche „Entgrenzung“ von Strukturen in der Arbeitswelt entstehen nun einerseits nicht unerheblich erweiterte Möglichkeiten zu einer größeren Handlungsvielfalt und erhöhte Chancen zur selbstbestimmten Gestaltung der Aktivitäten durch Betroffene. Andererseits kommt es durch die Ausdünnung von bisher handlungsleitenden (und dadurch Handlung oft erst ermöglichenden) Strukturen auch zu einem erweiterten Zwang, das Arbeitshandeln aktiv mehr oder weniger weitgehend selbst festzulegen, was als „*Subjektivierung von Arbeit*“⁵ bezeichnet wird. Letztlich in allen Dimensionen der Gestaltung von Arbeit (zeitlich, räumlich, sozial, sachlich, technisch, sinnhaft usw.)⁶ sind derartige Entgrenzungserscheinungen und damit eine ‚Subjektivierung‘ zu beobachten: Arbeitende müssen im Zuge einer erweiterten Selbstorganisation die sich auflösenden Strukturen zunehmend durch proaktives Handeln und kontinuierliche Handlungsentscheidungen ersetzen und beispielsweise klären wann, wo, mit wem, welcher Sachlogik folgend, welche technischen Mittel nutzend, welchen Motivationen und Deutungen verpflichtet usw. sie ihre Arbeitsleistungen erbringen.

Das Stichwort „Subjektivierung von Arbeit“ entsteht jedoch nicht erst mit dem aktuellen Entgrenzungsdiskurs der Arbeits- und Industriesoziologie. Schon ab Mitte der 1980er Jahre wurde an unterschiedlicher Stelle auf die möglicherweise zunehmende Bedeutung der Subjektivität von arbeitenden Personen verwiesen und dabei der Ausdruck verwendet. In einem Überblicksbeitrag konnten verschiedene Subjektivierungsdiskurse der Arbeitssoziologie unterschieden werden (vgl. Kleemann/Matuschek/Voß 2003). Diese haben jedoch (wie man inzwischen sehen kann) einen Fluchtpunkt in einer „*aktiven*“ oder „*strukturierenden Subjektivierung*“ – also darin, dass sowohl von Betrieben als auch insgesamt gesellschaftlich eine Entgrenzung von Arbeit gezielt vorangetrieben wird, um

⁴ In einem Artikel zum Thema Gender wollen wir noch einmal betonen, dass diese Ausdrücke als Zitate verwendet werden; uns ist in jeder Hinsicht bewusst, dass in der (erwerbsförmigen) „Arbeit“ ‚gelebt‘ und im (privaten) „Leben“ in vielfältiger Weise ‚gearbeitet‘ wird.

⁵ Vgl. u.a. (chronologisch) Moldaschl/Voß 2003 (darin v.a den Überblick von Kleemann u.a.), Lohr 2003, Schönberger/Springer 2003, Arbeitsgruppe SubArO 2005, Lohr/Nickel 2005, Voß/Weiß 2005b, Drinkuth 2007, Huchler/Voß/Wehrich 2007, Nickel u.a. 2008.

⁶ Vgl. zur Unterscheidung solcher Dimensionen ausführlicher u.a. Voß 1998.

Strukturen durchlässiger und beweglicher zu machen, mit der Folge verstärkt erforderlicher selbstorganisierter Aktivität und des erweiterten Einsatzes persönlicher Potentiale durch betroffene Akteure.

In diesem Sinne verweist ‚Subjektivierung‘ auf zwei Ebenen einer verstärkten Nutzung von Subjektivität: Zunächst geht es darum, dass arbeitende Personen mehr als bisher ihre *subjektiven Möglichkeiten* in Arbeitsprozesse einbringen sollen. Wie oft gezeigt, müssen tiefliegende persönliche Potenziale (Kreativität, Innovativität, Verantwortlichkeit, Commitment, Leistungswille, Solidarität usw.) von den Personen mehr als bisher in ihrer Arbeit zur Verfügung gestellt werden. Dies geht weit über das hinaus, was bislang unter arbeitspezifischen Fähigkeiten subsumiert wurde. Mit Subjektivierung von Arbeit ist also an dieser Stelle gemeint, dass Arbeitende wesentlich umfassender und tief gehender ‚*subjektive*‘ *Anteile* in sich freilegen und *einer praktischen Nutzung und ökonomischen Verwertung im Arbeitsprozess zuführen*. - Darüber hinaus meint Subjektivierung von Arbeit aber auch, dass Arbeitspersonen mehr als bisher ihre fundamentale *Subjekteigenschaft* (die Fähigkeit ‚Subjekt seiner Selbst‘ zu sein) in Arbeitsprozessen anwenden sollen. Sie müssen verstärkt die Bereitschaft und die Kompetenz zur aktiven Selbststeuerung entwickeln und für ihre Arbeit zur Verfügung stellen. Beides zusammen gesehen kann zu der zugespitzten Annahme führen, dass wir tendenziell einen zunehmend ‚*totalen*‘ gesellschaftlichen Zugriff auf die Person von Arbeitenden erleben.

Bei der Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit handelt es sich nicht um einen unintendierten Prozess. Sie ist vielmehr Ausdruck eines gezielten Strategiewandels von Betrieben und letztlich der gesamten Gesellschafts- und Sozialpolitik in Richtung einer neoliberalen Reduzierung von sozialen Strukturen und Sicherungen. Deren allgemeine Funktion ist es, die gesellschaftliche Ressource „Subjektivität“ oder das „*lebendige Arbeitsvermögen*“ (Marx) in neuer Qualität und Intensität einer Vernutzung zuzuführen. Es ist von daher alles andere als ein Zufall, dass zunehmend in der Managementliteratur davon gesprochen wird, dass die Menschen das „wichtigste Kapital“ seien.

Mit diesem Beitrag soll nun dieser Blick auf die Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit um eine von uns bisher nicht näher bestimmte analytische Ebene (neben Tätigkeit, Ökonomie und Existenzialität) erweitert werden: die immer auch körperlich⁷ basierte „*Subjektivität*“ selbst und dabei insbesondere die zentrale Dimension der *Geschlechtseigenschaften* der Betroffenen. Kurz: Allgemeine These ist, dass Arbeit im Zuge einer Subjektivierung

⁷ Vgl. zur sich etablierenden Körpersoziologie, in der dies ein Thema ist, in Deutschland z.B. Gugutzer 2004, Villa 2006, Lorenz 2000 oder die Beiträge in Schroer 2005, s.a. die Zeitschrift *Body & Society*.

zunehmend auch in Bezug auf das individuelle Selbstverhältnis und dabei insbesondere auch *genderspezifisch* aktiv selbst gestaltet werden muss, was man auch als *Subjektivierung der Subjektivität* (hier mit Fokus auf die Geschlechtseigenschaften von Subjekten) bezeichnen kann.

2. Die Subjektivierung von Geschlecht in entgrenzten Arbeitskontexten

Bei der Betrachtung des Themas „Gender“ mit Blick auf die Subjektivierung von Arbeit wird selbstverständlich unterstellt, dass jede Arbeit genderspezifisch strukturiert ist und Betroffene dabei die konkrete Umsetzung aktiv zumindest mitgestalten.⁸ In diesem Sinne muss jede Arbeit immer schon von den Betroffenen aktiv ‚gegendert‘ werden. Annahme ist gleichwohl, dass dieses für jede Arbeit konstitutive „Doing Gender“ aktuell eine gänzlich neue Qualität bekommt. Als Einstieg sollen zur Erläuterung exemplarisch zwei kontrastierende Beschreibungen von Personen vorgestellt werden.

2.1 Johannes und Johanna – Zwei Fallgeschichten⁹

Die beiden Fälle sind in wichtigen Aspekten vergleichbar: sie sind akademisch qualifizierte Berufstätige mittleren Alters mit Familie, die seit vielen Jahren in zwei großen Industrieunternehmen relativ erfolgreich als Fach- und Führungskräfte tätig sind. Beide erleben in dem Zeitraum, der hier hervorgehoben werden soll, tiefgreifende Veränderungen ihrer Situation im Betrieb und damit auch beruflich. Diese sind zum einen berufsbiographischen (und allgemeinen lebensgeschichtlichen sowie nicht zuletzt alterungsspezifischen) Übergängen geschuldet. Zugleich können sie aber auch dem zugerechnet werden, was hier „Entgrenzung“ und „Subjektivierung“ von Arbeit heißt: Die Arbeitsanforderungen ändern sich grundlegend und die beiden Personen stehen dabei vor der Herausforderung, wesentlich mehr und intensiver als bisher gewohnt, zentrale Momente ihrer Arbeit aktiv ‚in die eigene Hand‘ zu nehmen. Dass sie dies in einer nicht einfachen Lebens-

⁸ Vgl. aus der breiten Diskussion u.a. Aulenbacher/Wetterer 2009, Aulenbacher 2010, Gottschall 2010, Nickel u.a. 2003.

⁹ Die Fälle sind konstruiert! In ihnen sind jedoch überwiegend Momente synthetisierend verarbeitet (Ereignisse und biographische Verläufe, persönliche und berufliche Randbedingungen, Persönlichkeitsmerkmale, sogar Wortzitate u.a.m.), die wir durch Berichte verschiedener realer Personen erfahren haben; auch aus wissenschaftlichen Interviews. Fast alles ist jedoch aus Anonymisierungsgründen stark verändert. Die Fälle sind also strikt fiktional. Es sind jedoch keine beliebig erfundenen Geschichten, sondern sie sollen Konstellationen und Momente präsentieren, wie man sie in Real Life findet. Die Fälle sind daher auch nicht scharf auf eine Typik hin stilisiert (auch wenn für unsere Thesen wichtige Aspekte hervorgehoben werden), sondern enthalten offene Enden, Brüche usw. – Die Verwendung von Fallgeschichten in diesem Sinne ähnelt an anderen Stellen betriebenen Versuchen, fiktionale Konstruktionen in wissenschaftlichen Texten zu benutzen, vgl. Voß (2010b), Voß/Wehrich (2002), Wehrich/Voß (2004). Dies ist für die Soziologie ungewohnt, in anderen Disziplinen aber schon länger ein Thema, vgl. z.B. Clifford/Marcus (1986), Kramer (1991).

und Berufsphase (weiterer Aufstieg oder Stagnation) trifft, macht die Sache zusätzlich kompliziert. Bei beiden ist dabei ganz zentral auch der Genderaspekt betroffen. In der Folge müssen sie sich intensiv (bewusst oder unbewusst) damit auseinandersetzen, dass sie ein biologisches Geschlecht haben und wie sie damit umgehen. Ihr genderbezogener Habitus wird zum expliziten ‚Thema‘, für sich wie auch in ihrer sozialen Umwelt. Damit hören die Gemeinsamkeiten aber auch schon auf. Der eine ist ein Mann, die andere eine Frau. Nennen wir sie Johannes und Johanna.

Johannes

Johannes ist um die 50 und arbeitet seit einiger Zeit im Marketing für digitale Kommunikationsanlagen und Fahrerassistenzsysteme für Personenwagen der Oberklasse in einem großen Unternehmen für IT-Produkte. Sein Berufsweg ist typisch für viele Ingenieure: erst war er kurz nach dem Studium in der Detailentwicklung, dann Entwicklungsleiter und am Schluss im Produktionsmanagement für Kommunikationsanlagen in KFZ (Autotelefone), damals alles noch analog.

Er ist bis heute stark durch einen klassischen Ingenieurhabitus geprägt: locker bis nachlässig, aber trotzdem ordentlich in Kleidung und Auftreten; offenes Hemd am Schreibtisch, aber Krawatte (liegt im Regal), wenn Kunden kommen oder wenn es zum Chef geht; kumplig, aber nicht geschwätzig (außer wenn es um Fußball, Bier und Autos geht), ja sogar eher maulfaul. Er hat eine „liebe Frau“, seine Schulfreundin, Hausfrau. Beide sind auf dem Land aufgewachsen, sie haben einen 18-jährigen Sohn, der ist engagierter Fußballer und der ganze Stolz des Vaters.

Johannes wird vor etwa drei Jahren aus der Entwicklung herausgenommen und ins Marketing für digitale KFZ-Steuersysteme versetzt. Grund ist, dass seine Produktlinie, ja dass die ganze analoge Technologiegeneration, mit der er aufgewachsen ist, nicht mehr läuft und ihm für die Produktion der neuen Anlagen das aktuelle Fachwissen fehlt. Der ganze Bereich wird derzeit im Konzern schrittweise abgeschafft. Man kann und will ihm nicht kündigen, sondern erklärt ihm die Versetzung als Aufstieg in einen strategischen und zukunftsrelevanten Bereich – mit der Zeit wird ihm aber langsam klar, dass das nicht so ganz stimmt. Der neue Bereich ist ihm nach wie vor fremd, obwohl er dort gut funktioniert. Das Problem ist nicht die Technologie (mit der er nur noch indirekt zu tun hat), sondern der ganze Stil des Bereichs und vor allem, dass etwa zeitgleich mit seinem Wechsel eine neue Philosophie der Arbeitsgestaltung im Konzern Einzug gehalten hat, insbesondere in seiner Abteilung.

In seinem neuen Bereich ist er einer der wenigen technischen Experten. Statt dessen hat er es nun vorwiegend mit modern gestylten, anders denkenden und eine für Johannes ungewohnte Sprache verwendenden Betriebswirten, Marketing- und Vertriebsleuten, Psychologen, Kreativen usw. zu tun und vor allen Dingen mit vielen Frauen. Er hat einen neuen Chef, nämlich die „Chefin“ (wie er sie mit ambivalentem Unterton nennt). Eine Betriebswirtin und Psychologin. Die ängstigt ihn, aber er hat großen Respekt vor ihr: sie ist „eiskalt“, undurchschaubar, aber sie „sieht echt gut aus“. Die Devise der Chefin: „Wir verkaufen keine Geräte, sondern moderne Kommunikationsweisen“ ist ein Schlag ins Gesicht für den ehemaligen technikorientierten Produktions- und Entwicklungsingenieur. Technische Präzision (der Produkte) ist nicht mehr gefragt; stattdessen geht es um ökonomisches, marktorientiertes Denken, Stil und Gestaltung, Beziehungen und Kommunikation, Macht und „Connections“.

Er macht fast nur noch Projektarbeit mit ständig wechselnden Kollegen und Kolleginnen, oft aus anderen Bereichen. Er muss viel reisen (zu Kunden, Messen, Zulieferern usw.). Wochenendarbeit ist häufig, abends wird sowieso meist noch viel erledigt, im Büro oder zuhause. Er hat neben dem Handy (natürlich ein Produkt der eigenen Firma) einen PDA; ein dienstliches Smartphone steht ihm leider nicht zur Verfügung. Die seit Neuestem eingerichtete Vertrauensarbeitszeit ist für ihn „eigentlich ganz lustig“, aber andererseits ganz ungewohnt und er hat schon kapiert, dass er geschäftlich viel mehr Zeit investiert als bisher. Früher hat er „sein Ding“ gemacht und dann war das ok – jetzt ist er eigentlich nie fertig, und zugleich merkt er schon langsam sein Alter. Auf einmal sehnt er sich auf ganz neue Weise nach einem „ruhigen Feierabend mit der Frau“, aber dazu kommt es kaum mehr.

Neulich musste er mit der Chefin nach Japan auf eine für ihre Branche im asiatischen Raum führende Messe. Dafür hat er sich extra eines dieser Rimowa-Koffersets und einen dunklen Anzug angeschafft. Das war eine aufregende Reise, nicht wegen der Japaner, sondern weil er ständig mit der Chefin zusammen war, auch abends in Tokyos Ginza bei sehr viel Sake.

Mehr oder weniger bewusst legt er sich ein neues Styling zu. Krawattenmuster, Farbe und Schnitt der Anzüge, die „alberne“ Frage der Schuh- und Strumpfarbe, alles ist auf einmal wichtig. „Wer darf was tragen?“ ist ein wichtiges Thema in der Abteilung. Die Kolleginnen raten ihm mit netten Anspielungen zu einem neuen After Shave, vielleicht sogar zu einem edlen Herrenparfum; dabei hasst er nach Parfum „stinkende Männer“. Seine Frau schenkt ihm zu Weihnachten eine Uhr von Patek Philippe („schweineteuer“), aber ein Kollege hatte gemeint, das „alte Ding“ solle er mal entsorgen, die Kunden würden schon komisch schauen. Dabei ging die noch prima, außerdem war es ein Geschenk vom Vater für das Examen. Der

Weinführer, den ihm der Sohn zu Weihnachten geschenkt hat, liegt immer noch ungelesen auf dem Nachttisch; aber bei den Essen mit den Kolleginnen fragt er jetzt immer, ob es einen „trockenen Chardonnay“ gibt. Sein Augustiner trinkt er dann lieber zuhause.

Johannes gibt sich nun deutlich jünger als er ist. Er hat einen neuen italienischen Frisör, den er neulich nach Haarimplantaten gefragt hat. Das Angebot die Haare mit Gel aufzustylen lehnt er bisher rüde ab, die grauen Schläfen nachzubessern könnte er sich aber schon vorstellen. Seine Autos müssen inzwischen nicht nur solide und schnell sein, wie bisher, sondern auch noch stylisch und statusadäquat. Auch das ist ein großes Thema in der Firma: wer darf welches Auto fahren (Ledersitze, Navi, Motorvolumen usw.). Fußball, bisher sein großes Hobby, ist nun nicht mehr angesagt. Er denkt über Golf nach, aber „die Frau“ will nicht. Dass er zum Kieser Training wegen der Rückenprobleme geht, unterschlägt er, erwähnt aber öfter seine „Muckibude“ – und merkt nicht, wie lächerlich das aus seinem Munde klingt. Johannes lästert, dass er nun „ständig Schulungen“ machen müsse, über lauter „komische Dinge“: Customer Relationship Management, Change Management, Guerilla Marketing, Global Megatrends, Mitarbeiter Coaching, Work-Life-Balance ...und die Chefin redet über Managing Diversity und Gendermainstreaming („oder so ähnlich“). Er liest nun Bücher über Psychologie, Führungsratgeber, das Handelsblatt (statt dem VDI-Journal), die Financial Times Germany. Auf Flügen greift er sich auch schon mal das Wall Street Journal und neuerdings hat er völlig „cool“ den Playboy (den es bei Air Berlin gibt) mit an den Platz genommen. Beim Frisör blättert er mit seltsamen Gefühlen in *Cosmopolitan* und *Men's Health*, was ihn aber ziemlich langweilt; der *Kicker* oder *Auto-Motor-Sport* ist ihm nach wie vor lieber.

Die Kolleginnen sagen von ihm: er sei „unser Ingenieur“, den man bei technischen Sachen fragen könne, was ihn aber ziemlich ärgert. Die vielen Praktikantinnen irritieren ihn, nicht nur, weil sie hübsch sind, sondern weil er nicht weiß, wie er mit den jungen ehrgeizigen Frauen und ihrem schnoddrigen Ton umgehen soll.

Seine Frau macht sich Sorgen, ob er in der Midlifekrise ist, vielleicht fragt sie sich auch, ob er eine Affäre hat. Sein Sohn hat neulich den Fußballverein verlassen (was den Vater traurig stimmt), macht auf einmal Videos für You Tube, trägt löchrige Baggypants und will nun Design studieren (statt Maschinenbau, wie bisher geplant). Auch dies sind für den Vater irritierende Angelegenheiten, aber er sagt sich, dass er jetzt ja auch zu den Kreativen gehört.

Johanna

Johanna ist Betriebswirtin, Ende 40. Nach einem abgebrochenen Pharmaziestudium hat sie BWL studiert und nebenher als Pharmareferentin gearbeitet. Sie ist im Moment Marketing Managerin für einen großen Produktbereich in der Deutschlandzentrale eines weltweit aufgestellten Arzneimittel-Konzerns.

Sie hat seit dem Abitur nahezu ihr gesamtes Leben und ihre gesamte Persönlichkeit systematisch auf eine Businesskarriere ausgerichtet. Dabei hat sie dezidiert den systematischen Einsatz ihrer (attraktiven) Weiblichkeit betrieben, aber sorgsam vermieden als weiches Weibchen oder als eine rein auf Attraktivität setzende Frau zu gelten. Ihr Styling ist absolut perfekt. Kleidung, Wohnung, Auto, alles gepflegt weiblich, sehr distanziert, aber nicht kalt und sehr schick. Hosenanzüge¹⁰ (Kostüme nur zu besonderen Anlässen; sind zu weiblich, außerdem sind ihre Beine „zu kurz“; Jeans und Pulli nur privat), Perlenkette und -ohrringe, klare Frisur, betont männliche Accessoires, aber mit weiblichen Nuancen (Krokoaktenkoffer, MCM-Gepäck, Audi TT, Lady-Rolox, I-Phone 4G, Zweithandy „fürs Private“, Mont Blanc Stifte), durchaus High-Heels, aber nicht zu krass. Und all dies war ihr sehr bewusst und wurde entsprechend eingesetzt. Sie gibt sich seit jeher älter als sie ist. Emotional ist sie ganz auf Durchsetzen, Konflikt, Abgrenzung und rationale Effektivität gepolt.

Gezielt hat sie sich einen unkomplizierten, statusniedrigeren Mann mit freiberuflicher Tätigkeit gesucht für Kind und Haushalt, in der Hoffnung, dass er viel Zeit hat für die Familie. Zwei Wochen nach der Geburt ihres Kindes, das sie Mitte–Ende 30 geplant im Urlaub bekommen hat, geht sie wieder voll in den Job. Aber es kam für sie nie in Frage, auf ein Kind zu verzichten. Sie wollte eine Familie ... und die Karriere. Sie trennt sich jedoch nach wenigen Jahren wieder von dem Mann; ja, er wird regelrecht abgewickelt, weil er es nicht gebracht hat, ihr den Rücken frei zu halten. Das Kind wird jetzt von den Großeltern an einem entfernten Ort aufgezogen. Sie ist eine Wochenendmutter und pendelt am Freitag immer zu ihrer Tochter, wenn es geht (und es geht oft nicht). Ansonsten kommt sie erst am Samstagabend, manchmal auch gar nicht.

Inzwischen ist sie eine mit allen Wassern gewaschene Marketingfrau. Trotzdem halten sie die immer schnelleren Veränderungen im Betrieb in Atem. Bei einem Merger ihres alten Unternehmens mit einem großen US-Multi musste sie die Umstellung auf eine sehr konkurrenztüchtige Betriebskultur verarbeiten. Aber dies ging noch ganz gut – sie konnte den Umbau perfekt mitgestalten und machte einen Karrieresprung. Aber derzeit bleibt auch im Marketing und PR kein Stein auf dem anderen: Immer mehr Funktionen werden outgesourct, so dass sie

¹⁰Damit liegt Johanna im Trend: „Frauen an der Macht wie Angela Merkel bedienen sich meistens männlicher Machtsymbolik und tragen Anzüge.“ (Süddeutsche Zeitung, 25.04.2010).

kaum mehr inhaltliche Arbeit macht, sondern fast nur noch Auftragnehmer managet; sie wartet darauf, dass auch ihr Job nach außen gegeben wird. Eine ganze Ebene ihrer Sachbearbeiter wurde komplett gestrichen; ihre Sekretärin muss sie nun mit einem Kollegen teilen.

Konkret heißt das, sie führt immer weniger direkt und befindet sich permanent in Verhandlungen mit externen und stark autonomisierten internen Einheiten. Ihre Abteilung wird zum internen Dienstleister, der auf Nachfrage tätig wird, die eigenen Finanzen erwirtschaften (und eigentlich Überschüsse ableiten) muss, was quartalsweise möglichst genau zu belegen ist. Andere interne Bereiche oder all die externen Anbieter werden zu Konkurrenten. Sie muss die Leistungen ihres Bereichs permanent rechtfertigen und möglichst auch extern vermarkten, damit die Einheit in Umfang und Finanzausstattung stabil bleiben kann; von Ausbau kann nicht die Rede sein. Ein im Moment diskutierter, erneuter großer Zusammenschluss mit einem bisherigen Konkurrenten könnte bedeuten, dass ihr Bereich unter die Räder kommt. Seitdem besteht ihr Hauptjob darin, ununterbrochen zu demonstrieren, was Ihr Bereich leistet, dass er profitabel und zukunftsorientiert ist und nicht zuletzt, dass das alles auch für sie als Person gilt. Sich drastisch zu vermarkten, Netzwerke und Hausmacht zu stärken, immer cool, smart und auf der Höhe der Zeit zu sein (z.B. im Styling und bei den heißen Themen, über die alle reden, zur Zeit das Web2.0), all das wird für sie existenziell. Sie muss permanent verfügbar sein, darf keinerlei Schwächen zeigen; das iPhone 4G ist immer an, es liegt auch nachts neben dem Kopfkissen und natürlich werden vor dem Einschlafen wie gleich nach dem Aufstehen die Emails gecheckt.

Zugleich hat ihre Tochter inzwischen massive Probleme in der Schule und zeigt Ansätze ernsthafter Verhaltensauffälligkeiten. Die gesamte Verwandtschaft macht ihr daraus riesige Vorwürfe, was sie sehr belastet. Und die Eltern können auch nicht mehr so richtig. Sie merkt langsam, dass sie ganz allein ist. Wie das weitergeht, weiß sie nicht.

Die aktuelle Geschichte mit der Tochter, aber auch dass das Kind ja ganz normal gelegentlich krank ist und sie sich dann Sorgen macht, ihre notorisch mangelnde berufliche Erreichbarkeit am Wochenende, z. B. für internationale Projekte und kurzfristig anberaumte Reisen, all dies wird ihr immer häufiger offen im Betrieb angehängt. Sie gilt auf einmal (was früher nie der Fall war) als schwach und sie merkt, dass ihre Hausmacht zu wenig breit ist, ja dass andere ihr in die Quere kommen. Ihr bisheriger Förderer, der Vertriebsvorstand des Konzerns, geht in Pension. Die Hoffnung auf eine neue weibliche CEO in der Europazentrale, wird enttäuscht, denn diese setzt gezielt auf Männer als Führungskräfte. Sie merkt nun, dass sie schon vor einiger Zeit hätte wechseln oder zumindest systematisch ein paar Auslandsverwendungen

anstreben müssen, aber wie sollte das gehen, mit ihrem Kind? Ihr läuft die Zeit davon für den Topjob, den sie eigentlich im Auge hatte (Marketing-Chefin Deutschland und später vielleicht sogar für Europa). Topfitte jüngere Männer und ein ganz neuer Typus von MBA-geschulten und völlig internationalisierten Frauen ziehen an ihr vorbei; ja, sie wird regelrecht von diesen bekämpft, zumindest lassen sie sie permanent auflaufen. Die Treue zu ihrem langjährigen Mentor und die Hoffnung auf seinen Schutz werden zur Falle; er gilt als Führungskraft eines überkommenen Typus, den man nicht mehr brauche; und dies färbt auf sie ab. Inzwischen bereut sie zudem zutiefst den biographischen Kompromiss von Beruf und Familie. Auch wenn sie ihr Kind liebt, mittlerweile wäre es ihr lieber, sie hätte von Anfang an ganz auf Karriere gesetzt (gern mit einem erfolgreichen Mann), zu kränkend sind die zunehmenden Zurücksetzungen im Job.

Folge dieser persönlichen wie beruflichen Einbrüche ist, dass sie noch mehr als bisher Führungskraft und Härte demonstriert, auch in der Sprache; selbst drastische (manchmal sogar explizit sexistische) Ausdrücke kommen ihr ohne Zögern über die Lippen. Sie vermeidet gezielt die Förderung von Frauen, obwohl sie das in ihrer Funktion tun könnte und vielleicht sogar tun sollte (ganz am Anfang hat sie mal ein Bildungsprogramm für weibliche Trainees aufgelegt), aber sie befürchtet, dass ihr das als Schwäche ausgelegt wird. Ihre ehemals charmant weibliche Seite nimmt sie massiv zurück – sie versucht nur noch mit kalter Effizienz, gezielten Machtdemonstrationen und drastischem Business-Habitus zu punkten. Dies gelingt ihr, aber sie leidet darunter, vor allem unter den Widersprüchen, und sie fragt sich, wie lange sie das durchhält. Das immer öfter plötzlich auftretende Herzrasen macht ihr ziemlich Sorgen. Neulich hatte sie dabei einen derartigen Druck auf der Brust, dass sie an einen Infarkt dachte, und hinterher kriegte sie einen Heulanfall, der fast nicht zu stoppen war. Aber das EKG war ok und der Kardiologe meinte „das gibt sich schon wieder“, sie solle „mal ausspannen“ (da hätte sie dem „Arsch“ am liebsten „ins Gesicht gespuckt“). Er hat ihr Betablocker verschrieben, die nimmt sie nun regelmäßig, wie anscheinend etliche der Kollegen („was man so hört“).

Sie sucht noch bewusster als früher Freizeitpartner aus dem Unternehmensumfeld und vor allem aus der gleichen Branche, spielt seit kurzem Golf (obwohl die Kosten sie durchaus belasten), im Tennisclub ist sie seit langem. Dass sie dort einen neuen Mann findet, glaubt sie kaum. Früher hat sie gelegentlich „irgendwelche Jungs“ mit aufs Hotelzimmer mitgenommen („aber nie welche aus dem Unternehmen!“), aber da gab es immer mal wieder „Gefühlsduseleien“ – bei den Männern, nur einmal bei ihr (und dann gleich so, dass sie den „Kerl“ meinte heiraten zu müssen). Das lässt sie inzwischen sein („bringt es nicht“);

außerdem hat sie die letzte Zeit derart „auf den Hüften zugelegt“, dass sie ihre ganze Escada-Kollektion bei eBay versteigert hat (aber „Escada ist eh out“).

Sie hat die vage Hoffnung, dass sich irgendwo ein anderer Job auftut, aber sie ahnt, dass es da auch nicht anders wäre, und wo soll der Job auch herkommen (die ganze Branche ist im Umbruch, da bleiben nur wenige übrig) und die Region wechseln kann sie nicht. Inzwischen verheimlicht sie, dass sie zum Frauenfitness geht und gelegentlich ein Wellnesswochenende mit ihrer „besten einzigen Freundin“ macht, um wenigstens mal zwei Tage Ruhe zu haben. Eigentlich bräuchte sie eine Kur. Die Freundin hat es richtig gemacht, keine Kompromisse, von Anfang an.

2.2 Selbstgenderung und Genderarbeit

Fassen wir zusammen, was man bei Johanna und Johannes für das Thema des Beitrages erkennen kann:

Bei beiden zeigt sich ein doppelter biographischer Übergang, persönlich und beruflich. Auf der persönlichen Ebene erleben Johanna und Johannes, dass sie älter werden, was vielfältige Folgen mit sich bringt: körperlich, im individuellen Selbstverständnis und nicht zuletzt bei den Primärbeziehungen, etwa in Form einer Trennung, wie bei Johanna. All dies hat nachhaltige Wirkungen auch auf ihre berufliche Situation.

Aber auch die Arbeits- oder Berufssituation der beiden befindet sich in einem Umbruch. Die Branchen, in denen sie tätig sind, erleben einen tiefgreifenden Strukturwandel, was sich etwa bei Johannes darin niederschlägt, dass seine langjährige Spezialisierung nicht mehr gefragt ist. Johanna erlebte dies vor allem über den Verkauf Ihres Unternehmens an einen anderen großen Konzern schon vor einigen Jahren, was sich derzeit wiederholen könnte. Die Folgen für ihre Arbeit, die Stellung im Betrieb, ihre Karrierechancen, ja für die langfristigen beruflichen Möglichkeiten sind gravierend. Bei beiden geht dies schließlich mit vielfältigen arbeits- und betriebsorganisatorischen Veränderungen einher, die zum großen Teil dem zugerechnet werden können, was hier „Entgrenzung“ von Arbeit genannt wird.

Folge dessen sind allgemein steigende Anforderungen und daraus resultierende Belastungen, die sich vor dem Hintergrund des gleichzeitigen biographischen Übergangs und der Veränderungen der privaten Situation (v.a. bei Johanna) besonders auswirken. Etliche der steigenden Anforderungen können auf das Konto einer Subjektivierung ihrer Arbeit geschrieben werden: Beide müssen (in sehr unterschiedlicher Weise) in zunehmendem Maße und in zum Teil ganz neuen Weisen sehr eigenständig ihre Arbeitssituation strukturieren und bewältigen. Vieles davon kann als steigende Selbst-Kontrolle, Selbst-Ökonomisierung und

Selbst-Rationalisierung verständlich gemacht werden. Diese komplexe Subjektivierung zeigt sowohl bei Johanna als auch bei Johannes deutlich die in der arbeitssoziologischen Diskussion immer wieder betonten Ambivalenzen und Widersprüchlichkeiten. Auch das kann hier nicht vertieft werden; festzuhalten ist erst einmal nur so viel: Manches bedeutet für beide eine interessante ‚Herausforderung‘, die eine oder andere neue Gestaltungs- und Entfaltungsmöglichkeit und damit eine partiell erweiterte Selbständigkeit in ihrem Beruf. Mehrheitlich stellen die Veränderungen jedoch tiefgreifende neue Belastungen und Verunsicherungen dar, gerade auch wegen der damit verbundenen, erweiterten Notwendigkeit, nun vieles mehr als bisher ganz allein in den Griff bekommen zu müssen, auch sich selbst. Und es ist klar: entweder schafft man es, oder nicht. Im ersten Fall kann es beruflich weiter (ob nach ‚oben‘, darf man bezweifeln) gehen, im zweiten Fall gerät man an Grenzen, droht zu scheitern, wird ausmanövriert, vielleicht sogar gemobbt, wird bestenfalls kalt gestellt oder in eine Nische abgedrängt. Was das persönlich bedeutet, ist nur vage zu erkennen. Johanna jedenfalls zeigt deutlich Symptome einer beginnenden psycho-physischen Überforderung (was sie noch nicht wahrhaben will). Wie es bei beiden damit langfristig weitergeht, ist schwer zu prognostizieren.

Hervorgehoben werden soll vielmehr, wie sich in beiden Fällen der Umgang der Personen mit sich selbst als Person und dabei vor allem das Thema *Gender* zeigt. Auch dies ist bei genauem Hinsehen komplex:

Zum Einen ist erst einmal ein großes Spektrum von häufig mit dem Genderthema verbundenen Aspekten erkennbar. Das betrifft ganz offensichtlich die im engeren Sinne soziale Seite, nämlich dass beide Personen *charakteristischen sozialen Geschlechtsstereotypen* ausgesetzt und dadurch in ihrer Identität geprägt sind. Johannes als typischer „Mann“, hier in der Variante „Ingenieur“ mit eher traditionaler Erziehung. Johanna als Mittelschichts-Frau mit ausgeprägten Aufstiegsambitionen und kleinstädtischem Hintergrund.

Deutlich zu registrieren ist zum Zweiten die *individuelle Aneignung der sozialen Genderung*. Gemeint ist damit die sich auf Genderaspekte beziehende persönliche Ausgestaltung des eigenen Selbst (körperlich, ästhetisch, mental, psychisch, sprachlich usw.) an sich und für sich ... und erst darüber auch für andere und unter dem Einfluss von anderen respektive von sozialen Kodierungen: Beide Personen sind in der Genderdimension durchaus typische Figuren; aber zugleich sind sie in ihrem Umgang mit dem Thema Gender und vermittelt darüber mit der Tatsache ihres biologischen Geschlechts sehr individuell und dabei alles andere als eindeutig. Johannes ist zwar auf den ersten Blick ein klassischer berufstätiger

Mann bestimmter Ausprägung, aber er ist alles andere als ein platter Macho oder gar ein bornierter Chauvinist. Wenn man ihn kennt, weiß man, dass er sein Mann-Sein sehr zurückhaltend, relativ aufgeklärt und durchaus modern mit stark partnerschaftlichem Ethos lebt. Johanna ist in ebenfalls fast schon stereotyper Weise klassisch berufsorientiert (mittelschichts-)weiblich. Aber auch sie macht dies auf eine sehr eigene und dabei vor allem sehr selbstbewusste, ja sogar rigide Art. Etwa dadurch, dass sie sich das Stereotyp auf keinen Fall aufzwingen lässt, sondern versucht, es für sich einzusetzen und zu gestalten. Bei beiden erfährt das Genderthema aufgrund der privaten wie beruflichen biographischen Veränderungen jedoch in letzter Zeit eine nachhaltige Verschiebung. Sie werden älter, die Familienkonstellationen verändern sich usw. und sie müssen sehr persönlich lernen, im Zuge dessen neu mit ihrer Geschlechtlichkeit umzugehen, sich also neu zu gendern – etwa Johanna, wenn sie sich nahezu davon zu verabschieden scheint, dass ein erfülltes Sexualleben noch mal möglich werden könnte, oder Johannes, wenn er auch aus eigenem Antrieb auf neue Weise sein Äußeres beachtet. Zum Dritten ist nun aber auch deutlich, dass unsere beiden Protagonisten nach und nach aufgrund der betrieblichen Veränderungen in Situationen geraten sind, die sie zwingen, mit den beiden Momenten ihrer arbeitsbezogenen Genderung völlig neu umzugehen (der sozialen und der individuellen): In vielfältiger Hinsicht führen die arbeitssituativen, betrieblichen und sogar die branchenspezifischen Veränderung dazu, dass ihre bisherige geschlechtsspezifische Kodierung und damit (um einen anderen Begriff zu benutzen) ihr bisheriger Genderhabitus an Grenzen stößt. Beide beginnen daraufhin, fast das ganze Spektrum von Gendermomenten neu zu gestalten, vom Outfit, über die Körperkodierung und den Umgang mit Sexualität bis hin zur Sprache, wie etwa der zunehmend machoähnliche Sprachhabitus bei Johanna. Zugleich werden sie in mannigfaltiger Weise auch von außen (etwa von Kollegen oder dem Partner) zu Veränderungen ihres Umgangs mit Genderaspekten gedrängt. Wie auch immer, ihre Genderung gerät in Bewegung und sie müssen aktiv gestalten. Anlass ist dabei vor allem, dass der Strukturwandel ihrer Arbeits- und Berufssituation zunehmend verlangt, dass die Genderung nicht mehr quasi selbstverständlich mit erfolgt. Vielmehr wird ihre immer schon betriebene (und persönlich wie sozial notwendige) individuelle Genderung zu einer in neuer Weise anspruchsvollen und sogar zu einer zunehmend expliziten beruflichen Notwendigkeit (was es so früher nicht gab). Es wird förmlich erwartet (zumindest jedoch strukturell erzwungen, vor allem bei Johanna), dass die beiden Personen mit ihren Geschlechtsattributen betriebsfunktional neu umgehen, also dass sie sich für Zwecke ihrer Arbeit neu gendern.

Wer in solchen Zusammenhängen erfolgreich sein will, ja, wer überhaupt nur mithalten will, kann weniger denn je einfach irgendwie ‚Mann‘ oder ‚Frau‘ sein, sondern ‚Er‘ und ‚Sie‘ müssen auch dies nun auf neuem Niveau und in weitgehend neuen Weisen individuell aktiv in die Hand nehmen. Für ältere Frauen und Männer mag das eine gewöhnungsbedürftige Sache sein. Jüngere Männer und Frauen hingegen wachsen in vielfältiger Weise schon hinein in eine neue private, aber auch berufliche Kultur der offensiven Selbst-Genderung auf (historisch gesehen) neuem kulturellen Niveau. Sie wissen etwa, um nur eine Ebene dessen zu benennen, dass das „Sich schön machen“ (Degele 2004) weniger denn je ein privates ‚Vergnügen‘ ist (oft auch kein Vergnügen), sondern eine zunehmend harte berufliche Anforderung - vor allem zu wissen, wie das geht, was statusmäßig und je nach Wandel der Moden ‚angesagt‘ ist usw. Es geht dabei nicht darum, ob sie Männer und Frauen sein sollen oder wollen (was immer das ist), sondern darum, *wie* sie ‚Männer‘ und ‚Frauen‘ sein wollen (und was man von beidem vielleicht kombiniert), und vor allem, dass sie sich im Zuge einer Subjektivierung von Arbeit dieser Anforderung nicht entziehen können und sich ihr aktiv gestaltend stellen müssen.

Als These zusammengefasst heißt dies: Das immer schon erforderliche, aber oft eher latent bleibende individuelle *Doing-Gender* als Aneignung und Ausgestaltung von Genderkodierungen in Arbeitszusammenhängen („doing gender while doing work“, Gottschall 1998), *wird im Zuge der Subjektivierung von Arbeit in systematisch erweiterter und nun mehr oder weniger expliziter Weise zu einer bedeutsamen beruflichen Anforderung.* In nicht nur sprachlicher Parallele zu den andern von uns verwendeten Begriffen wollen wir dies als „*Selbst-Genderung*“ bezeichnen, die ein wichtiger, aber neben den Prozessen einer zunehmend in Arbeits- und Berufssituationen erforderlichen Selbst-Kontrolle, Selbst-Ökonomisierung und Selbst-Rationalisierung bisher eher vernachlässigter weiterer Aspekt ist.

11

Treiber dieser Entwicklung sind vor allem erweiterte ökonomische (letztlich aber insgesamt gesellschaftliche) Interessen an einem erweiterten Zugriff auf menschliche Arbeitskraft – bei einem nicht selten gleichzeitig immer geringeren absoluten Umfang des Einsatzes von Arbeitspersonen. Am Thema Gender kann man aber in besonders plastischer Weise erkennen, dass dies letztlich auf eine *vertiefte Ausbeutung* (im Sinne einer vertieften praktischen Vernutzung und ökonomischen Verwertung, oder einer erweiterten „Subsumtion“ unter kapitalistische Strukturlogiken) *der Lebendigkeit menschlicher Potenziale* geht: hier der *vertieften Ausbeutung der Geschlechtseigenschaften der Arbeitenden.*

¹¹ Vgl. ähnlich Bröckling 2005 mit seinen Überlegungen zum Gendering des ‚Unternehmerischen Selbst‘.

War die Genderung bisher eher ein latenter Nebenaspekt von Arbeit und Beruf (auch wenn in vielen Bereichen die Geschlechtsdimension schon lange ein wichtiges Moment war) und hatte die offene Thematisierung dessen eine potenziell aufklärerische Funktion, so dreht sich dies nun möglicherweise nachhaltig um: eine aktive und dabei individuell selbstregulierte Steuerung von Gendermomenten und damit der reflexive Umgang mit den geschlechtlichen Eigenschaften der Menschen und ihrer Körper wird in immer mehr Bereichen der Arbeitswelt zur expliziten auf betriebliche Ziele hin ausgerichteten Anforderung. Man kann nicht mehr ‚einfach‘, d.h. ohne reflexiven Rückbezug, in seinem Beruf „Mann“ oder „Frau“ sein, sondern man muss dies nun offensiv und immer wieder neu funktional auf die Erfordernisse von Arbeit und Betrieb ausrichten. „Sex sells“ ist eine bekannt Devise in der Werbung¹². Jetzt könnte es zunehmend in der Arbeitswelt heissen: „*gendering makes profit*“. Und „doing gender while working“ könnte zum betrieblich adaptierten Managementslogan (und damit zu einer Management-Anforderung an die Beschäftigten) werden, so wie es den anfänglich gelegentlich auch kritisch gemeinten Formeln „Gender Mainstreaming“, „Managing Diversity“ oder „Work Life Balance“ derzeit tendenziell ergeht.

2.3 Zentrale Aspekte der Selbstgenderung

Allgemein gesehen bedeutet die formulierte These, dass sich der soziale Zwangscharakter von Geschlecht auflöst und zunehmend eine gesellschaftliche Forderung nach aktiver und bewusst gesteuerter flexibler Herstellung von entsprechenden personalen Merkmalen und Verhaltensweisen entsteht. Vor allem in erwerbsförmigen Arbeitszusammenhängen wird diese sichtbar.

Wehrich/Dunkel (2007) und Dunkel/Rieder (2004) liefern in Beiträgen zur Verknüpfung des Konzepts der „Interaktiven Arbeit“ mit der Perspektive des „Doing Gender“ (West/Zimmermann 1987) einen hilfreichen Orientierungsrahmen für unsere Argumentation. Doing gender wird dabei nicht nur als inkorporierte soziale Praxis, sondern auch als strategisch genutztes Handlungsmuster interpretiert. „*Working Gender*“ soll danach dasjenige interaktive Hervorbringen von Geschlechtlichkeit heißen, das in Prozessen interaktiver Arbeit der sozialen Abstimmung dient. Die AutorInnen unterscheiden dabei drei „Strategien“: (1) Gender als „*Bedingung*“, wobei mit Hirschauer (2001) argumentiert wird, dass die Geschlechtszugehörigkeit als unhintergebares Kennzeichen der Situation bedeutsam und strategisch in Interaktionen nutzbar ist („*gendering in work*“), (2) Gender als „*Mittel*“ meint, dass am eigenen Geschlecht zielgerichtet gearbeitet und dieses im Arbeitsprozess

¹² Vgl. zu Geschlecht und Werbung aus Sicht der Soziologie etwa Goffman 1981.

instrumentalisiert wird („working with gender“) und unter (3) Gender als „Gegenstand“ soll verstanden werden, dass das Geschlecht der Interaktionspartner bearbeitet und damit zum Arbeitsergebnis wird („working on gender“). Wehrich/Dunkel (2007) ziehen das Friseurhandwerk als empirisches Beispiel heran und argumentieren in Bezug darauf, dass gerade das Haar bei der Inszenierung der Geschlechtszugehörigkeit eine zentrale Rolle spiele, was etwa bei unserem Fallbeispiel Johannes gut nachvollziehbar ist.

Diese von Dunkel, Rieder und Wehrich entwickelte Konzeptualisierung lässt sich theoretisch allgemeiner fassen, also von dem engen Konnex mit interaktiver Arbeit lösen. Dadurch ergibt sich ein hilfreiches Raster für unseren Blick auf den infolge subjektiver Arbeit zunehmend erforderlichen aktiven Umgang mit dem *eigenen Geschlecht*. Schauen wir uns dies noch einmal am Beispiel der beiden Fälle an:

Für Johanna bedeutet das, dass sie ihren beruflichen Ambitionen mit Eigenschaften und einem Auftreten Ausdruck verleiht, die früher eher Männern zugeschrieben worden wären. Sie ist betont sachlich, setzt auf Durchsetzungsfähigkeit und Konflikte. Die eher weiblich konnotierte Sorgetätigkeit hat sie von vornherein abgewählt und ein Arrangement getroffen, das eher „männlich“ anmutet. Johannes arrangiert sich damit, eine weibliche Vorgesetzte zu haben und sich auch sonst in einem Bereich wiederzufinden, der um etliches „weicher“ scheint, als sein ursprünglicher technischer Kontext. Beide müssen sich damit auseinandersetzen, welche sozialen Konsequenzen für sie aus Genderarbeit erwachsen. Johanna wird sich sicher die Frage stellen, ob sie sich eher zu Frauen oder Männern solidarisch verhält, was sich deutlich auf ihre Karrierechancen auswirken kann.

Die Arbeit am physischen Erscheinungsbild bis hin zur geschlechtsbezogenen Selbstsorge weist bei beiden ebenfalls deutliche Zusammenhänge zu weiblichen bzw. männlichen Kodierungen auf¹³. Johanna balanciert schon lange ihre sachliche Weiblichkeit aus, um nicht als „Weibchen“ wahrgenommen zu werden und dennoch attraktiv zu sein. Für Johannes – als Mann – ist die intensivere Auseinandersetzung mit den verschiedenen Manipulationsmöglichkeiten des Äußeren eine eher neue Erfahrung. Beide sind zudem auch in einer Lebensphase, die eine Konfrontation mit der Begrenztheit körperlicher Leistungsfähigkeit und Attraktivität wahrscheinlich macht. Der Umgang damit zeigt ebenfalls deutliche Zusammenhänge zu Männlichkeit und Weiblichkeit.

Eine ganz grundsätzliche Frage, die weitreichende (auch berufliche) Konsequenzen hat, ist nicht zuletzt die Frage nach der Reproduktion. Will man Kinder bekommen und wann (und wie)? Wer wird die Sorgetätigkeit, die unweigerlich damit verbunden ist, wahrnehmen? Bei

¹³ Vgl. dazu auch die Empirie von McDowell 2004

Johannes wurde diese Frage sozusagen klassisch gelöst. Johanna hingegen hat kreativ nach einer Alternative gesucht, um sowohl Karriere als auch Familie zu haben. Einerseits war die Entbindung, die eindeutig ihre Anwesenheit verlangte, im Urlaub, und andererseits hatte sie für die Sorgetätigkeit in Person ihres Partners und später der Großeltern vorgesorgt.

Unsere leitende Annahme ist also (um es noch einmal hervorzuheben), dass berufstätige Männer und Frauen im Zuge einer zunehmenden Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit die sie betreffenden genderspezifischen Aspekte ihrer Arbeit und ihrer Person mehr als bisher aktiv organisieren und herstellen müssen. Die Überlegungen von Dunkel/Rieder 2004 und Dunkel/Weihrich 2007 möchten wir dabei aus ihrem Bezug auf interaktive Arbeit lösen und allgemein stellen. Auch der Zielpunkt der strategisch genutzten Handlungsmuster zur Bearbeitung von Geschlecht soll anders gefasst werden. Mit Selbstgenderung ist nicht gemeint, dass und wie Interaktionspartner im Arbeitsprozess gegendert werden, sondern vielmehr, dass und wie die *eigenen genderspezifischen Eigenschaften* für den *eigenen Arbeitsprozess* vermehrt aktiv zu organisieren und herzustellen sind.

2.4 Genderarbeit – Selbstgenderung als Arbeit

Die These einer im Zuge der Subjektivierung von Arbeit zunehmend parallel zur erweiterten Selbst-Kontrolle, Selbst-Ökonomisierung und Selbst-Rationalisierung erforderlichen „Selbst-Genderung“ lässt sich um einen wichtigen Aspekt vertiefen und zu einer weiteren These zuspitzen: Die zunehmend erforderliche aktiv selbstgesteuerte Genderung des Selbst in Arbeitszusammenhängen kann (wie übrigens die anderen Aspekte auch) nach und nach für die Personen zu einer derart systematischen Anforderung und Leistung werden, dass sie das Maß einer beiläufig und wenig planvoll erledigten Funktion überschreitet. Sie kann zu einer regelrechten *Arbeit eigener Art*¹⁴ werden. Dass dies nicht nur ein Wortspiel ist, sondern theoretisch Sinn macht, soll mit einem (hier nur stichwortartigen) Bezug auf den allgemeinen philosophischen Arbeitsbegriff von Karl Marx angedeutet werden.¹⁵ Danach kann „Arbeit“ mit Merkmalen bestimmt werden, die sich fast ohne Abstriche auf die hier ins Auge gefasste arbeitsförmige Veränderung der aktiven Selbstgestaltung von Gender übertragen lassen.

Die erweiterte aktive selbstbezogene Ausgestaltung von Gender durch Betroffene als Reaktion auf entgrenzte Arbeits- und Berufsbedingungen ist insoweit „Arbeit“ als sie ...

- einen Prozess der aktiven *Auseinandersetzung mit Natur* und dabei sogar einen *Stoffwechsel* darstellt, nämlich mit der eigenen Geschlechtsnatur und dem eigenen Körper;

¹⁴ Die Lebensführungsforschung hat schon früh in ähnlicher Weise eine Arbeit „neuer Art“ („Arbeit des Alltags“) konstatiert, vgl. Jurczyk/Rerrich 1993, auch Voß 1991.

¹⁵ Vgl. v.a. in Marx 1969, S. 192ff; siehe ausführlich Voß 2010a.

- eine *Aneignung* der eigenen Geschlechts- und Körperlichkeit bedeutet und darüber hinaus der sozial vorgegebenen genderspezifischen Lebens- und Arbeitsbedingungen;
- dies mit dem Ziel der *lebensdienlichen Formveränderung* des vorgefundenen (körperlichen und kulturellen) *Stoffs* unter Einsatz von *Arbeits-Kompetenzen*¹⁶ sowie *Arbeits-Mitteln oder -Ressourcen*¹⁷ betreibt;
- in und mittels dieses Prozesses eine *Entäußerung* der Person und sogar eine *Vergegenständlichung* in der Welt und damit eine *Veränderung* der Welt (und des Arbeitenden) bewirkt, hier bezogen auf das Thema Gender;
- nicht zuletzt auf einer *zweckmäßigen Tätigkeit* beruht, die *Selbstbeherrschung* und *Aufmerksamkeit* wenn nicht gar *Anstrengung erfordert* und nur begrenzt (wenn überhaupt) Genuss bereitet;

In diesem Sinne soll hier die explizite Selbstgenderung auch als *Genderarbeit* bezeichnet werden – womit nicht nur sprachlich eine Parallele zum Begriff „Gefühlsarbeit“ („Emotionwork“, „Emotionlabor“, vgl. insbes. Hochschild, v.a. 1979, 1983) hergestellt wird. Wie bei Gefühlsarbeit ist auch Genderarbeit durch eine tiefgehende *Dialektik* und daraus resultierenden Ambivalenzen geprägt:

Die auf Genderaspekte des Selbst bezogene Arbeit ist eine Arbeit, die sich zuerst einmal auf die arbeitende Person selbst bezieht (Arbeit ‚an sich‘), und dabei dazu dient, die erweiterten Genderanforderungen in Arbeitskontexten durch die Person zu bewältigen (Arbeit ‚für sich‘). Zugleich geht es aber immer auch darum, mit Hilfe von Genderarbeit die eigenen Arbeitstätigkeiten und dabei dann (vor allem bei interaktiver Arbeit) oft auch andere beteiligte Personen, z.B. Kollegen oder Kunden/Klienten, (Arbeit ‚an anderen‘) betriebsfunktional hinsichtlich vielfältiger Aspekte zu steuern und möglichst zu optimieren – wodurch jedoch nicht zuletzt die Tätigkeit wie auch die anderen Personen in Bezug auf Gender auf erweiterter Stufe gesteuert, also gegendert werden. Dass dies nicht zuletzt fast immer auch in wechselseitiger Abstimmung und/oder Kooperation erfolgt, soll nur angedeutet werden (Arbeit ‚mit anderen‘). Dies ist als Anforderung systematisch heteronom gesetzt (betrieblich, gesellschaftlich), mit dem Ziel, ‚fremden‘ und dabei vor allem fremden ökonomischen Zwecken zu dienen (Arbeit ‚für andere‘), wird aber von den Arbeitenden aktiv selbst betrieben (wie bei jeder Arbeit) und erfolgt (typisch für subjektivierte Arbeit) in erweiterter Form im Modus einer relativ ‚autonomen‘ oder ‚reflexiven‘ Selbst-Steuerung, eben als

¹⁶ Inzwischen gibt es passenden dazu den Begriff „Gender-Kompetenz“, vgl. Blickhäuser/von Bargen 2006.

¹⁷ Vgl. dazu Green 2008, der unter Bezug auf Bourdieu von „Sexual Field“ spricht, und im Anschluss daran Hakim 2010 zu verschiedenen Formen von „Erotic Capital“

arbeitsförmige Selbst-Genderung“ (*Arbeit ‚an und für sich‘ aber zugleich ‚an und mit anderen und für andere‘*).

Der Begriff Genderarbeit hat wichtige Berührungspunkte zu den drei oben genannten Kategorien aus der Genderdiskussion; wir möchten demgegenüber aber andere Aspekte hervorheben:

Genderarbeit ist natürlich „*doing gender*“ (West/Zimmerman 1987) im Sinne der kontinuierlichen, je individuellen und situativen ‚Herstellung‘ eines genderspezifischen Handelns und einer genderspezifischen Identität (gerne auch: eines Gender-Habitus). Der eigene Begriff möchte demgegenüber jedoch, v.a. in Verbindung mit der Kategorie „Selbstgenderung“, die *historisch zunehmende Anforderung an Handelnde betonen, Gender in entgrenzten Arbeitszusammenhängen individuell aktiv herzustellen zu müssen*. Er meint also systematisch mehr und etwas anderes als die für jede Handlungssituation zu allen Zeiten grundlegende Tatsache des immer erforderlichen ‚doing‘ auf dieser Ebene.

Genderarbeit ist selbstverständlich auch „*doing gender while doing work*“ (Gottschall 1998) oder „*working gender*“ (Wehrich/Dunkel 2007), also die in jeglichen Arbeitsprozessen immer vollzogene und kontinuierlich notwendige Herstellung, Reproduktion und situative Prozessierung von Gendermomenten. Besonders herausgehoben werden soll demgegenüber mit der eigenen Begrifflichkeit auch hier zum Einen die im Zuge der Subjektivierung von Arbeit *systematisch erweiterte und immer häufiger dabei auch explizite Anforderung an eine kompetente und betriebs- bzw. wirtschaftsfunktionale individuelle Herstellung und Performanz von Gender* in Erwerbsarbeitskontexten (v.a. erst einmal in Bezug auf die Arbeitenden selbst und erst darüber, wie in den beiden anderen Kategorien, hinsichtlich der gesamten Situation), also das, was der Begriff „Selbstgenderung“ ausdrücken soll. Zum Anderen soll der Begriff *Gender-Arbeit* betonen, dass dies nicht nur eine zunehmende Anforderung in Kontexten erwerbsförmiger Arbeit ist, sondern dass dies selbst *zunehmend Eigenschaften von expliziter Arbeit bekommt* – was vielfältige Konsequenzen hat, individuell, betrieblich und nicht zuletzt insgesamt gesellschaftlich.

3. Selbstgenderung und Natur - Kommentare

Wenn die hier vertretenen Annahmen zutreffen sollten, dann berührt dies in vielfältiger Weise nicht nur die Situation der betroffenen Personen und ihre Arbeit sowie die Betriebe. Der ins Auge genommene Wandel hat eine Fülle weitergehender gesellschaftlicher und damit auch politischer Implikationen. Dies soll mit einigen Andeutungen umrissen werden.

3.1 Subjektivierung von Geschlecht und die Naturfrage

Die Naturbasis von Gender ist angesichts des Wandels von Arbeit erneut und dabei auf neue Weise zu thematisieren

Das Thema Gender geht, zumindest in der sozial- und kulturwissenschaftlichen Debatte, unter anderem darauf zurück, den Naturbezug des Geschlechterthemas aus wichtigen Gründen zu relativieren und die tiefgreifende sozio-kulturelle Formung der Geschlechtsdefinitionen und -zuschreibungen aufzudecken und zu erklären - oft auch, um die Ideologisierung einer voreiligen Naturalisierung von Geschlecht zu kritisieren. Der hier eingenommene subjektorientierte (und letztlich anthropologische) Blick auf eine mögliche neue Qualität des Themas Gendering verweist jedoch einmal mehr darauf, dass jegliche sozio-kulturelle Genderung einen nicht ignorierbaren Naturbezug hat. Spätestens die nun, wie hier behauptet, zunehmend erforderliche Selbstgenderung (als ‚individual-kulturelle‘ Kodierung der Geschlechtsaspekte einer Person mit dann vielfältigen sozio-kulturellen Konsequenzen) ist nicht zu denken, ohne Akzeptierung dessen, dass dabei Personen sich nicht nur ideell oder kulturell ‚bearbeiten‘, sondern ihre Körperlichkeit (im weiteren Sinne) und damit ihre persönliche Naturbasis auf erweiterte Weise zum Objekt wird, und zwar zum Objekt ihrer selbst (vgl. Villa 2008). Auch wenn dies mental gesteuert erfolgt sowie kulturelle Techniken (z.B. Expressionsformen) und Mittel (Kleidung usw.) eingesetzt werden (Bachmann 2008), der unmittelbare Körperbezug ist evident (Koppetsch 2000, Villa 2006, Posch 2009). Dies gilt vor allem auch deswegen, weil diese Selbstbearbeitung in jeder Hinsicht persönlich sehr tiefgehend ist, denn Gender hat eben mit Geschlechtlichkeit und Sexualität, mit komplexen Empfindungen, mit körperlicher Attraktivität, mit leiblichem Selbsterleben und gesundheitlichem Wohlergehen u.v.a.m. zu tun (Vgl. Lan 2001). Und all dies geht den Menschen unausweichlich körperlich (und natürlich auch psychisch, was wir davon nicht trennen wollen) sehr ‚nahe‘ und ‚unter die Haut‘.

Dieses nicht zu sehen ist spätestens dann nicht mehr möglich (und wird seinerseits ideologisch), wenn es nicht mehr nur um überpersönliche kulturelle Formungen geht, sondern nun die Personen sehr direkt unmittelbar darin einbezogen sind. Sie bearbeiten sich in erweiterter Weise selbst und zwar nicht nur mit kulturellen, sondern letztlich mit im weitesten Sinne körperlichen Mitteln (einschließlich des Einsatzes von inkorporierten chemischen Substanzen und technischen Artefakten) und vor allem mit ihrem Körper als Objekt. Und dieser Körper ist ihr unmittelbarster Bezug zu dem, was man „Natur“ nennen kann (erst weit

danach bezieht man sich auf die ‚äußere‘ Natur): er ist ‚ihre Natur‘, zu der sie nun auf hoch ambivalente Weise einen neuen Bezug finden und vor allem herstellen sollen.

Natürliche Geschlechtereigenschaften und -unterschiede sind nicht das Problem ...

Diese auf neue Weise erforderliche soziologische Anerkennung der Naturbasis jeglichen Genderings und die unausweichliche Verwiesenheit ihres aktuellen erweiterten praktischen Vollzugs durch die Subjekte erfordert auch einen unbefangeneren neuen Blick auf den für die Genderdebatte sensibelsten Naturbezug des Themas, den Unterschied von Frauen und Männern. So sehr akzeptiert ist, dass die Mann-Frau-Dyade durch tiefgreifende sozial-kulturelle Überformungen¹⁸ bestimmt ist, so sehr ist auch hier ein basales naturhaftes Substrat¹⁹ nur unter hohen theoretischen (wie politischen) Kosten zu leugnen. Vermutung ist, dass mit der Subjektivierung von Arbeit sich ganz praktisch die Frage nach Mann und Frau neu stellt und von den Betroffenen neu beantwortet werden muss. Genau dabei ist der evolutionär tiefliegende sexuelle Dimorphismus unserer Gattung sogar mehr denn je eine entscheidende Rahmung – und zwar nicht kulturell, sondern anthropologisch und damit unausweichlich auch naturhaft. Auch wenn die wichtigen (biologisch-medizinischen wie kulturellen) geschlechtlichen Nuancierungen und Zwischenformen in jeder Hinsicht anzuerkennen sind, so ist und bleibt unsere gesamte Zivilisation (nicht nur in unserem Kulturhorizont) in kaum zu überschätzender Weise dadurch bestimmt. Diese dyadische Geschlechtsbestimmtheit so gut wie aller Erscheinungen im Leben von Menschen ist, um es noch einmal zu betonen, gleichwohl nicht nur kulturell kodiert, sondern ihrem Wesen nach zugleich durch unausweichliche naturhafte Momente geprägt²⁰, was nicht heißt, dass sie dadurch eineindeutig determiniert sei.

... sie sind sogar eine kritisch nutzbare Ressource

Mehr noch: Die zu Recht immer wieder wissenschaftlich nachgewiesene und politisch kritisierte soziale Benachteiligung von Geschlechtergruppen ist eben genau nicht direkte Folge des sexuellen Dimorphismus, sondern seines gesellschaftlichen Ge- und Missbrauchs. Basale Unterschiede der Geschlechter sind dabei jedoch nicht das Problem, sondern was daraus oder damit unter jeweiligen historischen Bedingungen interessengeleitet sozial

¹⁸ Vgl. z. B. Gildemeister/Wetterer 1992, Hagemann-White 1984, 1988 oder die Beiträge in Donat u.a. 2009

¹⁹ Wie schwierig dies auch zu bestimmen ist; vgl. etwa Laqueur 1992, Fausto-Sterling 2000.

²⁰ Vgl. die aktuelle Neurowissenschaft (etwa Lautenbacher u.a. 2007 darin bes. Aloisi und Arnold, sowie Bischof-Köhler 2006, Brizendine 2007, 2010), in denen u.a. auf die oft unterschätzte Wirkung der Geschlechtshormone verwiesen wird.

gemacht wird – analog zur Frage nach den immer vorhandenen individuellen und dabei eben auch naturhaften Unterschieden von Menschen allgemein.

Ja, hier soll sogar betont werden, dass mit dem Thema des Beitrags ein naturhaftes Substrat der Geschlechterunterschiede nicht nur nach wie vor eine wichtige Rahmung und Basis von Selbstgenderung und Genderarbeit ist. Für die sich nun in erweiterter Weise selbstgendernden Handelnden kann der Bezug auf die allgemeine, vor allem aber auf die je eigene geschlechtlich-körperliche Naturbasis nachgerade eine kritische Ressource werden. Genau dann nämlich, wenn Menschen gezwungen werden, sich für fremde Zwecke geschlechtlich zu funktionalisieren, sind die Fragen „Wer oder was bin ich in dieser Dimension wirklich? Was will, kann und empfinde ich im weitesten Sinne geschlechtlich, wenn ich mich authentisch auf meine Körperlichkeit einlasse, wenn ich versuche, in mich hineinzuhören und mir körperlich vertraue?“ von hochgradig kritischer Bedeutung. Denn dies kann letztlich einer der wenigen verbleibenden Bezugspunkte dafür sein, sich fremdbestimmten Anforderungen an ein arbeits- und wirtschaftsfunktionales Gendering aktiv auf Basis tiefster persönlicher Empfindungen und Relevanzen zu widersetzen, also dies vor dem Hintergrund der paradoxen Möglichkeiten einer *Selbst*-Genderung mehr oder weniger selbstbestimmt anzueignen und widerständig zu gestalten. Die Frage „Was will und kann ich geschlechtlich sein und in welcher Weise?“ ist, wenn sie sich auf das letzte Residuum und Refugium der Menschen, nämlich auf ihre eigene körperliche Natur mit ihrer nachhaltigen Geschlechtlichkeit bezieht, eine Frage, die genau nicht gewünscht ist und nachgerade ‚Sprengkraft‘ haben kann, wenn die subjektivierte Botschaft vermittelt wird: „Gendere Dich flexibel selbst und produziere damit Profit!“

3.2 Subjektivierung von Geschlecht und die Ausbeutungsfrage

Gendering ist ein ökologisches Thema

Die Vorstellung einer sich zu Genderarbeit zuspitzenden Selbstgenderung als Reaktion auf Anforderungen entgrenzter Arbeit läuft, wie eingangs angedeutet, letztlich auf die Unterstellung einer neuen Stufe der Subsumtion lebendiger Arbeit und Arbeitskraft unter gesellschaftliche (und darin v.a. ökonomische) Logiken und Erfordernisse hinaus – hier mit Fokus auf die Ebene körperlich basierter personaler Identität in der Dimension Geschlecht. Dies lässt sich jedoch noch einmal wesentlich weiter fassen und in einen größeren Rahmen stellen:

Die mit dem Thema des Beitrags ins Auge gefasste erweiterte Vernutzung und Verwertung von Geschlechtlichkeit im Modus subjektivierter Selbst-Genderung ist nur ein, wenn auch ein

wichtiger, Aspekt eines allgemein erweiterten gesellschaftlich funktionalisierenden Zugriffs nicht nur auf die Lebendigkeit von Menschen in ihrer Eigenschaft als Arbeitskraft, sondern der menschlichen Lebendigkeit überhaupt. Wenn eben von der Naturfrage die Rede war, dann ist dies auf alle Fälle in jenem umfassenden Sinne gemeint, wie es etwa bei Marx Thema ist, nämlich als Frage nach dem je historischen gesellschaftlichen Naturverhältnis. Dieses ist schon lange (vielleicht schon ‚immer‘, zumindest jedoch in ‚entwickelten‘ Gesellschaften) ein selten nachhaltiges, sondern meist hochgradig einseitig objektivierendes und damit ausbeutendes Verhältnis. Nichts anderes thematisieren die in diesem Beitrag verfolgten Thesen. Was sich zeigt, ist eine neue historische Qualität der gesellschaftlichen Ausbeutung von Natur, hier der ‚inneren Natur‘ der Menschen und speziell dabei ihrer natürlichen Geschlechtseigenschaften und sogar im engeren Sinne ihrer sexuellen Aspekte. Damit ist nicht primär gemeint, dass direkt Sexualität als Praxis vermehrt ausgebeutet würde, was beispielsweise bei einer gesellschaftlich forcierten Reproduktion (z.B. als Bevölkerungs- oder Biopolitik) oder beim expliziten Einsatz des Sexuellen in Arbeitszusammenhängen (vor allem, aber nicht nur, in der Prostitution) eine Thema wäre. Es ist vielmehr die (durchaus auch handlungspraktisch vermittelte) erotische Spannung, die im Arbeitszusammenhang eine zunehmend funktionale Rolle spielt.²¹ Sexualität und Erotik werden somit vom privaten Kontext immer mehr explizit (und nicht nur implizit, was es schon immer gab) in die betriebliche Sphäre verlagert, dort systematisch nutzbar gemacht und folglich auf neuer Stufe entfremdet. Dabei geht es keineswegs um gesteigerten Lustgewinn; und wenn, dann nur als Nebenfolge. Die stimulierende Wirkung erotischer Spannung wird zunehmend in den Arbeitsprozess eingespeist und steht dadurch im Privaten möglicherweise nur noch eingeschränkt, verzerrt oder auch gar nicht mehr zur Verfügung. In der Folge geraten selbstbestimmte Sexualität und authentische Erotik immer mehr (wie sich auch an vielen anderen Erscheinungen zeigt)²² in tiefgreifende Bedrängnis. Dies meint der Satz, dass es hier um ein „ökologisches“ Thema geht. Die Gesellschaft ist auf der einen Seite immer stärker kulturell durchsexualisiert, aber die realen Geschlechtsaktivitäten und der unmittelbare Bezug der konkreten Menschen zu ihren Geschlechtseigenschaften und ihrer Sexualität werden auf der anderen Seite dabei nahezu in den Schatten gedrängt, wenn nicht gar auf neue Weise tabuisiert und skandalisiert.

²¹ Vgl. zur Omnipräsenz von Sexualität am Arbeitsplatz u.a. Brewis/Linstead 2000, Hearn/Parkin 1995, Lorenz/Kuster 2007, Lorenz 2009, Rastetter 1994.

²² Etwa das Nachlassen realer sexueller Aktivität und der Fertilität von Männern wie Frauen, vgl. z. B. Schirach 2007.

Gender ist mehr als je zuvor ein politisches Thema

So sehr derzeit Gender und dabei etwa genderbezogenes „Diversity Management“ in manchen Betrieben (und allgemein in der Managementliteratur)²³ ein wichtiges Thema ist, so wenig geht es dabei wirklich um die lebendige Geschlechtlichkeit der Menschen. Im Gegenteil, die entgrenzte Arbeitswelt braucht flexible und selbstkontrolliert Arbeitskräfte, die nun sogar ihre Gendereigenschaften betriebsfunktional ‚selbstorganisiert‘ entwickeln und einsetzen sollen. Aber sie braucht alles andere als wirklich lebendige Frauen und Männer mit realen geschlechtlichen (und schon gar nicht sexuellen) Eigenschaften, Bedürfnissen, Aktivitäten und wohl immer auch Sorgen und Problemen. Sie verlangt geschlechtslose Arbeitswesen (die möglicherweise zugleich „oversexed“ sind), aber zunehmend mit flexibel für die Nutzung und Verwertung von Arbeitskraft nutzbaren Gendereigenschaften.

Das Genderthema wird in der Folge auch im engeren Sinne politisch ‚missbraucht‘ (und damit die Betroffenen). Wenn Politik und Wirtschaft derzeit geschlechtliche Gleichstellung propagieren, familienfreundliche Programme auflegen, umfassende Kinderbetreuung fordern und Work-Life-Balance als Thema entdecken, dann ist höchste Skepsis geboten. Vor allem wenn solche Vorstöße mit dem Anschein erstaunlicher Modernität von konservativer und wirtschaftsfreundlicher Seite erfolgen. All dies sind im politischen Tagesgeschäft wichtige Öffnungen, die den arbeitenden Frauen und Männern (vielleicht auch ihren Kindern) einzelne praktische Vorteile bringen können und insoweit prinzipiell zu begrüßen sind. Aber es sollte zugleich mit Nachdruck unter Ideologieverdacht gestellt werden. Aus der hier eingenommen Perspektive ist die Funktion dessen eine ganz andere (ob bewusst oder nicht): es geht darum, die lebendige Arbeitskraft von Männern und Frauen umfassender, tiefer und flexibler (und wohl immer auch billiger) als bisher betrieblich wie insgesamt ökonomisch verfügbar zu machen. Das Genderthema ist dabei ein wichtiges politisches Vehikel – und zwar gerade dann, wenn es sich mit der Forderung nach „Selbstregierung“²⁴ verbindet, wofür hier der Begriff der Selbstgenderung vorgeschlagen wird.

Literatur

Aloisi, Anna Maria (2007): Geschlecht und Hormone. In: Lautenbacher, Stefan/Güntürkün, Onur/Hausmann, Markus (Hrsg.), Gehirn und Geschlecht. Neurowissenschaft des kleinen Unterschieds zwischen Mann und Frau, Heidelberg: Springer Medizinverlag GmbH, S. 3-18

²³ Amazon.de führt dazu derzeit 50 Titel (ebenso viele zu „Gender Mainstreaming“). Ein Autor fragt immerhin, ob dies eine „Modetrend“ sein könnte (Zumpf 2008).

²⁴ Dies verweist auf die Gouvernamentalitätsdebatte, die für unsere Thesen und allgemein für das Thema „Subjektivierung von Arbeit“ eine wichtige Bezugsfolie darstellt, auch wenn z.T. andere Akzente gesetzt werden. Vgl. u.a. Bröckling 2007, Bröckling/Krassmann/Lemke 2000 und natürlich Foucault selbst, v.a. 1987, 1993, 2004.

- Arbeitsgruppe SubArO (Hrsg.) (2005): *Ökonomie der Subjektivität - Subjektivität der Ökonomie*. Berlin: edition sigma
- Arnold, Arthur P. (2007): *Biologische Grundlagen von Geschlechtsunterschieden*. In: Lautenbacher, Stefan/Güntürkün, Onur/Hausmann, Markus (Hrsg.), *Gehirn und Geschlecht. Neurowissenschaft des kleinen Unterschieds zwischen Mann und Frau*, Heidelberg: Springer Medizinverlag GmbH, S. 19-40
- Aulenbacher, Brigitte (2010): *Rationalisierung und der Wandel von Erwerbsarbeit aus der Genderperspektive*. In: Böhle, Fritz/Voß, G. Günter/Wachtler, Günther (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaft, S. 301-328
- Aulenbacher, Brigitte/Wetterer, Angelika (Hrsg.) (2009): *Arbeit. Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung*. Münster: Westfälisches Dampfboot
- Bachmann, Cordula (2008): *Kleidung und Geschlecht. Ethnographische Erkundungen einer Alltagspraxis*. Bielefeld: transcript
- Bischof-Köhler, Doris (2006): *Von Natur aus anders. Die Psychologie der Geschlechtsunterschiede*. Stuttgart: Kohlhammer
- Blickhäuser, Angelika/ Bagen, Henning von (2008): *Mehr Qualität durch Gender-Kompetenz: Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming*. Sulzbach: Helmer
- Brewis, Joanna/Linstead, Stephen (2000): *Sex, Work and Sex Work. Eroticizing organization*. London/New York: Routledge
- Brizendine, Louann (2007): *Das weibliche Gehirn – warum Frauen anders sind als Männer*. Hamburg: Hoffmann & Campe
- Brizendine, Louann (2010): *The male brain*. New York: Broadway Books
- Bröckling, Ulrich (2005): *Gendering the Enterprising Self. Subjectification Programs and Gender Differences in Guides to Success*. In: *Distinktion* 11, S. 7-23
- Bröckling, Ulrich (2007): *Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform*, Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Bröckling, Ulrich/Krassmann, Susanne/Lemke, Thomas (Hrsg.) (2000): *Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen*. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Clifford, James/Marcus, George E. (Hrsg.) (1986): *Writing Culture. The poetics und politics of ethnography*. Berkeley/Los Angeles/London: University of California Press
- Degele, Nina (2004): *Sich schön machen: Zur Soziologie von Geschlecht und Schönheitshandeln*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Donat, Esther/Froböse, Ulrike/Pates, Rebecca (Hrsg.) (2009): *Nie wieder Sex. Geschlechterforschung am Ende des Geschlechts*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Drinkuth, Andreas (2007): *Die Subjekte der Subjektivierung. Handlungslogiken bei entgrenzter Arbeit und ihre lokale Ordnung*. Berlin: Edition Sigma
- Dunkel, Wolfgang/Rieder, Kerstin (2004): *Working Gender - Doing Gender als Dimension interaktiver Arbeit*, in Baatz, Dagmar/Rudolph, Clarissa/Satilmis, Ayla (Hrsg.), *Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit*. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 199-211
- Fausto-Sterling, Anne (2000): *Sexing the body: gender politics and the construction of sexuality*. New York: Basic Books
- Foucault, Michel (1987): *Das Subjekt und die Macht*. In: Dreyfus, Hubert L./Rabinow, Paul (Hrsg.), *Michel Foucault. Jenseits von Strukturalismus und Hermeneutik*. Frankfurt a.M.: Athenäum, S. 243-261
- Foucault, Michel (1993): *Technologien des Selbst*. In: Martin, Luther H./Gutman, Huck/Hutton, Patrick H. (Hrsg.), *Technologie des Selbst*. Frankfurt am Main: Fischer, S. 24-62
- Foucault, Michel (2004): *Hermeneutik des Subjekts*. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Gildemeister, Regine/Wetterer, Angelika (1992): *Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung*. In: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hrsg.): *TraditionenBrüche. Entwicklungen feministischer Theorie*. Freiburg i. Br., S. 201-254
- Goffman, Erving (1981, zuerst 1976): *Geschlecht und Werbung*. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Gottschall, Karin (1998): *Doing Gender While Doing Work? Erkenntnispotenziale konstruktivistischer Perspektiven für eine Analyse des Zusammenhangs von Arbeitsmarkt, Beruf und Geschlecht*. In: Geissler, Birgit/Maier, Friederike/Pfau-Effinger, Birgit (Hrsg.), *FrauenArbeitsMarkt*. Berlin: Edition Sigma, S. 63-94
- Gottschall, Karin (2010): *Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive*. In: Böhle, Fritz/Voß, G. Günter/Wachtler, Günther (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 671-698
- Gottschall, Karin/Voß, G. Günter (Hrsg.) (2005, zuerst 2003): *Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag*. München/Mering: R. Hampp Verlag
- Green, Adam Isaiiah (2008): *The Social Organization of Desire: The Sexual Fields Approach*. In: *Sociological Theory* 26, S. 25-52

- Gugutzer, Robert (2004): *Soziologie des Körpers*. Bielefeld: transcript
- Hagemann-White, Carol (1984): *Sozialisation: weiblich-männlich*. Opladen: Leske + Budrich
- Hagemann-White, Carol (1988): *Wir werden nicht zweigeschlechtlich geboren ...* In: Hagemann-White, Carol/Rerrich, Maria (Hrsg.), *FrauenMännerBilder. Männer und Männlichkeit in der feministischen Diskussion*. Bielefeld: AJZ, S. 224-235
- Hakim, Catherine (2010): *Erotic Capital*. In: *European Sociological Review* 0, S. 1-20.
- Hearn, Jeff/Parkin, Wendy (1995): *Sex at work: the power an paradox of organisation sexuality*. New York: St. Martin's Press
- Hirschauer, Stefan (2001): *Das Vergessen des Geschlechts. Zur Praxeologie einer Kategorie sozialer Ordnung*. In: Heintz, Bettina (Hrsg.), *Geschlechtersoziologie. Sonderheft 41 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, S. 208-235
- Hochschild, Arlie (1979): *Emotion work, feeling rules and social structure*. In: *American Journal of Sociology* 85, pp. 551-575
- Hochschild, Arlie (1983): *The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling*. Berkeley, CA: University of California Press
- Huchler, Norbert/Voß, G. Günter/Wehrich, Margit (2007): *Soziale Mechanismen im Betrieb. Theoretische und empirische Analysen zur Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit*. München/Mering: R. Hampp Verlag
- Jurczyk, Karin/Rerrich, Maria S. (Hrsg.) (1993): *Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung*. Freiburg: Lambertus
- Jurczyk, Karin/Schier, Michaela/Szymenderski, Peggy/Lange, Andreas/Voß, G. Günter (2009): *Entgrenzte Arbeit - entgrenzte Familie. Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung*. Berlin: Edition Sigma
- Kleemann, Frank/Matuschek, Ingo/Voß, G. Günter (2003, zuerst 2002): *Subjektivierung von Arbeit - Ein Überblick zum Stand der soziologischen Diskussion*. In: Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter (Hrsg.), *Subjektivierung von Arbeit (2. Aufl.)* München u. Mering/München: R. Hampp Verlag, S. 57-117
- Koppetsch, Cornelia (2000): *Körper und Status. Zur Soziologie der Attraktivität*. Konstanz: UVK
- Kramer, Fritz (1991): *Ethnographie als Literatur. Zu James Clifford*. In: *Merkur* 45, S. 147-150
- Kratzer, Nick (2003): *Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen*. Berlin: edition sigma
- Lacqueur, Thomas (1992): *Auf den Leib geschrieben. Die Inszenierung der Geschlechter von der Antike bis Freud*. Frankfurt am Main: Campus
- Lan, Pei-Chia (2001): *The Body as contested Terrain for Labor Control. Cosmetics Retailers in Department Stores and direct selling*. In: Baldoz, Rick/Koerber, Charles/Kraft, Philip (eds.): *The critical study of work. Labor, technology, and global production*. Philadelphia: Temple University Press, S. 83-105
- Lautenbacher, Stefan/Güntürkün, Onur/Hausmann, Markus (Hrsg.) (2007): *Gehirn und Geschlecht. Neurowissenschaft des kleinen Unterschieds zwischen Mann und Frau*. Heidelberg: Springer Medizinverlag GmbH
- Lohr, Karin (2003): *Subjektivierung von Arbeit. Ausgangspunkt einer Neuorientierung der Industrie- und Arbeitssoziologie?* In: *Berliner Journal für Soziologie* 4, S. 511-529
- Lohr, Karin/Nickel, Hildegard Maria (Hrsg.) (2005): *Subjektivierung von Arbeit. Riskante Chancen*. Münster: Westfälisches Dampfboot
- Lorenz, Maren (2000): *Leibhaftige Vergangenheit. Einführung in die Körpergeschichte*. Tübingen: edition diskord
- Lorenz, Renate (2009): *Aufwändige Durchquerungen. Subjektivität als sexuelle Arbeit*. Bielefeld: transcript
- Lorenz, Renate/Kuster, Brigitta (2007): *sexuell arbeiten. eine queere perspektive auf arbeit und prekäres leben*. Berlin: b_books
- Marx, Karl (1969, zuerst 1867): *Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie (Bd. 1)* (Marx Engels Werke, Bd. 23). Berlin (Ost): Dietz
- McDowell, Linda (2004): *Body Work. Die Darstellung von Geschlecht und Heterosexualität am Arbeitsplatz*. In: Boudry, Pauline/Kuster, Bettina/Lorenz, Renate (Hrsg.), *Reproduktionskonten fälschen! Heterosexualität, Arbeit & Zuhause*. Berlin: b_books, S. 178-207
- Minssen, Heiner (Hrsg.) (2000): *Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit*. Berlin: Edition Sigma
- Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter (Hrsg.) (2003, zuerst 2002). *Subjektivierung von Arbeit (2. Aufl.)*. München u. Mering: R. Hampp Verlag
- Nickel, Hildegard Maria/Frey, Michael/Hüning, Hasko (2003): *Wandel von Arbeit - Chancen für Frauen? Thesen und offene Fragen*. In: *Berliner Journal für Soziologie* 4, S. 531-543
- Nickel, Hildegard Maria/Hüning, Hasko/Frey, Michael (2008): *Subjektivierung, Verunsicherung, Eigensinn. Auf der Suche nach Gestaltungspotenzialen für eine neue Arbeits- und Geschlechterpolitik*. Berlin: Edition Sigma

- Pongratz, Hans J./Voß, G. Günter (2003): *Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen*. Berlin: edition sigma
- Posch, Waltraud (2009): *Projekt Körper. Wie der Kult um die Schönheit unser Leben prägt*. Frankfurt/New York: Campus
- Rastetter, Daniela (1994): *Sexualität und Herrschaft in Organisationen. Eine geschlechtervergleichende Analyse*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Schirach, Ariadne von (2007): *Der Tanz um die Lust*. München: Goldmann
- Schönberger, Klaus/Springer, Stefanie (Hrsg.) (2003): *Subjektiviert Arbeit - Mensch, Organisation und Technik in einer entgrenzten Arbeitswelt*. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Schroer, Markus (Hrsg.) (2005): *Soziologie des Körpers*. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Villa, Paula-Irene (2006, zuerst 1999): *Sexy Bodies. Eine soziologische Reise durch den Geschlechtskörper* (3. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Villa, Paula-Irene (2008): *schön normal: Manipulationen am Körper als Technologien des Selbst*. Bielefeld: transcript
- Voß, G. Günter (1991): *Lebensführung als Arbeit. Über die Autonomie der Person im Alltag der Gesellschaft*. Stuttgart: Enke
- Voß, G. Günter (1998): *Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit*. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung* 31 (3), S. 473-487
- Voß, G. Günter (2010a): *Was ist Arbeit? Zum Problem eines allgemeinen Arbeitsbegriffs*. In: Böhle, Fritz/Voß, G. Günter/Wachtler, Günther (Hrsg.), *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 23-80
- Voß, G. Günter (2010b): *Subjektivierung und Mobilisierung. Und: Was könnte Odysseus zum Thema „Mobilität“ beitragen*. In: Götz, Irene (Hrsg.), *Mobilität und Mobilisierung*. Frankfurt a.M./New York: Campus (i.E.)
- Voß, G. Günter/Pongratz, Hans J. (1998): *Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der "Ware Arbeitskraft"?* In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 50 (1), S. 131-158
- Voß, G. Günter/Rieder, Kerstin (2006, zuerst 2005): *Der arbeitende Kunde. Wenn Konsumenten zu unbezahlten Mitarbeitern werden* (2. Aufl.). Frankfurt a.M./New York: Campus
- Voß, G. Günter/Wehrich, Margit (2002): *Detektivische Lebensführung*. In: Wehrich, Margit/Voß, G. Günter (Hrsg.), *Tag für Tag. Neue Beiträge zur Soziologie Alltäglicher Lebensführung 2* München, Mering/München: R. Hampp Verlag, S. 235-271
- Voß, G. Günter/Weiss, Cornelia (2005a): *Ist der Arbeitskraftunternehmer weiblich?* In: Lohr, Karin/Nickel, Hildegard Maria (Hrsg.), *Subjektivierung von Arbeit. Riskante Chancen*. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 65-91
- Voß, G. Günter/Weiss, Cornelia. (2005b). *Subjektivierung von Arbeit - Subjektivierung von Arbeitskraft*. In: Kurz-Scherf, Ingrid/Corell, Lena/Janczyk, Stefanie (Hrsg.), *In Arbeit: Zukunft*. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 139-155
- Wehrich, Margit/Dunkel, Wolfgang (2007): *Doing Gender in der interaktiven Arbeit - ein handlungstheoretischer Vorschlag zur Verbindung von Geschlechter- und Arbeitssoziologie*. In: Aulenbacher, Brigitte/Funder, Maria/Jacobsen, Heike/Völker, Susanne (Hrsg.), *Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 61-77
- Wehrich, Margit/Voß, G. Günter (2004): *Alltägliche Lebensführung und soziale Ordnung in Kriminalromanen*. In: Kron, Thomas/Schimank, Uwe (Hrsg.), *Die Gesellschaft der Literatur*. Wiesbaden: B. Budrich, S. 313-340
- West, Candace/Zimmerman, Don. (1987). *Doing Gender*. In: *Gender & Society*, 1, S. 125-151.
- Zumpf Jürgen (2008): *Diversity Management: Ein neuer Modetrend?* Saarbrücken: Dr. Müller