

## Geschlecht und Kontext

### De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung

**Bettina Heintz**

Institut für Soziologie, Johannes Gutenberg-Universität Mainz, Colonel-Kleinmann-Weg 2, D-55099 Mainz

**Eva Nadai**

Institut für Soziologie, Universität Bern, Lerchenweg 36, CH-3000 Bern 9

**Zusammenfassung:** Im Zuge der zunehmenden Inklusion der Frauen ist es in den letzten Jahrzehnten zu einer De-Institutionalisierung des Geschlechterverhältnisses gekommen. Während die Geschlechterdifferenz lange Zeit institutionell abgesichert war, muß sie heute vermehrt über Handeln erzeugt und symbolisch markiert werden. Dies führt zu einer „Kontextualisierung“ der Geschlechterdifferenz, das heißt, die Aufrechterhaltung geschlechtsspezifischer Ungleichheitsverhältnisse wird zu einem voraussetzungsvollen Prozeß, der an spezifische Konstellationen gebunden ist. Am Beispiel einer Untersuchung, die auf vergleichenden Fallstudien in drei Berufsfeldern mit unterschiedlicher Geschlechterzusammensetzung beruht (Informatik, Krankenpflege, Sachbearbeitung), geht der Aufsatz den Bedingungen nach, die zu einer Aufrechterhaltung oder Abschwächung der Geschlechterdifferenz führen. Der Aufsatz diskutiert am Rande auch die Konsequenzen, die sich aus der Annahme einer „kontextuellen Kontingenz“ der Geschlechterdifferenz für die Geschlechterforschung ergeben.

Soziale Ordnung wird über Grenzziehungen hergestellt. Ordnung entsteht, indem Personen, Dinge und Handlungen separiert und auf spezialisierte soziale Räume verwiesen werden. „Symbolic boundaries“, so Michèle Lamont in ihrer einschlägigen Studie zum *boundary work* der amerikanischen und französischen oberen Mittelschicht, „are conceptual distinctions that we make to categorize objects, people, practices, and even time and space“ (Lamont 1992: 9). Grenzen existieren aber nicht nur in Form kognitiver Klassifikationsmuster in den Köpfen der Handelnden, sie werden stabilisiert durch praktisches Handeln und sind verfestigt in sozialen Strukturen. Der Blick auf die Dimension der Grenzziehung ergänzt die klassische Differenzierungstheorie, indem die kulturellen Prozesse in den Mittelpunkt gerückt werden, die die sozialen Differenzierungen hervorbringen und reproduzieren. Das Phänomen sozialer Ordnung aus der Perspektive der Grenzziehung zu betrachten, zwingt mit anderen Worten zu einem Theoriemodell, das wissensoziologische (Grenze als mentales Konstrukt), kommunikationstheoretische (Grenze als Ergebnis von Interaktion) und strukturtheoretische Ansätze (Grenze als Element der Struktur) umfaßt. Es erfordert eine Doppelperspektive, die beidem Rechnung trägt – der Tatsache, daß Grenzen durch praktisches Handeln permanent reproduziert werden müssen und gleichzeitig in Strukturen verfestigt sind, die das Handeln mediatisieren und kanalisieren.

Obschon von der allgemeinen Soziologie kaum zur Kenntnis genommen, ist die *Geschlechterdifferenz* ein besonders instruktives Beispiel, um über die Mechanismen und Verlaufsformen sozialer Differenzierung nachzudenken. Während die frühen Soziologen, insbesondere Emile Durkheim und Georg Simmel, die Verbindung zwischen gesellschaftlicher und geschlechtlicher Differenzierung durchaus noch thematisiert haben, ist dieser Zusammenhang in der modernen Differenzierungstheorie weitgehend verloren gegangen. Ausgehend von den differenzierungstheoretischen Argumenten Emile Durkheims und Georg Simmels werden in einem ersten Abschnitt theoretische Überlegungen zum Wandel der Reproduktionsbedingungen der Geschlechterdifferenz präsentiert (1.). Diese Reproduktionsbedingungen lassen sich am Beispiel des Arbeitsmarktes besonders gut aufzeigen (2.). In einem dritten Abschnitt werden einige Ergebnisse aus einer qualitativen Untersuchung zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes in der Schweiz vorgestellt. Die Untersuchung beruht auf einem Vergleich von drei Berufen, die sich hinsichtlich ihrer Geschlechterzusammensetzung unterscheiden. Im Mittelpunkt steht die Frage, an welche Bedingungen die Aufrechterhaltung der Geschlechterdifferenz gebunden ist und auf welcher Ebene sie sich manifestiert (3.). In einem vierten und letzten Abschnitt werden die Überlegungen und Ergebnisse noch einmal kurz zusammengefaßt (4.).

## 1. Soziale und geschlechtliche Differenzierung

Emile Durkheim hat seine Überlegungen zum Differenzierungs- und Integrationsmodus moderner Gesellschaften am Beispiel der geschlechtlichen Differenz entwickelt. Während Integration in einfachen Gesellschaften auf gemeinsamen Wertüberzeugungen beruht (dem „Kollektivbewußtsein“), verläuft sie in funktional differenzierten Gesellschaften über den Zwang zur Kooperation. Der Differenzierungsprozeß schafft sich mithin seine Lösung selbst: Arbeitsteilung führt zu Spezialisierung und erfordert insofern Kooperation. Diese für die Differenzierungstheorie zentrale, wenn auch keineswegs unumstrittene These entwickelt Durkheim am Beispiel der Ehe, die er als paradigmatischen Fall einer Gemeinschaft betrachtet, deren Integration auf Differenz beruht (Durkheim [1893]: 102 ff.).<sup>1</sup> In der Ehe vollzieht sich, was er als typisch für den modernen Integrationsmechanismus betrachtete: die sexuelle Arbeitsteilung bringt die beiden Geschlechter in ein Verhältnis der gegenseitigen Abhängigkeit und zwingt damit zu Kooperation und „Solidarität“.<sup>2</sup>

Ähnlich wie Durkheim sah auch Simmel in der sozialen Differenzierung das Hauptmoment des Modernisierungsprozesses. Für die Individuen bedeutet gesellschaftliche Differenzierung eine Vermehrung der Funktionsbereiche, an denen sie teilnehmen. Simmel hat in diesem Zusammenhang von einer „Kreuzung sozialer Kreise“ gesprochen (u.a. Simmel [1908]: 456 ff.). Diese multiplen Mitgliedschaften erfordern von den Individuen zunehmende Koordinierungsleistungen, erweitern aber gleichzeitig den individuellen Handlungsraum und

tragen so zur Ausbildung von Individualität bei. Von diesem Differenzierungs- und Individualisierungsprozeß sind Frauen und Männer allerdings ungleich betroffen. Während Männer ihre Mitgliedschaften multiplizieren, verbleiben Frauen im „kleinen Kreis“ der Familie. Ihnen fehlt damit die strukturelle Grundlage, Individualität zu entwickeln.<sup>3</sup> Daraus leitet Simmel seine berühmte Geschlechterthese ab, die er zum ersten Mal in seinem 1890 erschienenen Aufsatz „Zur Psychologie der Frauen“ formulierte (Simmel [1890]) und in seinen beiden bekannteren Arbeiten zur Differenz der Geschlechter lebensphilosophisch grundierte (Simmel [1902]; [1911]): Frauen sind das einheitliche und unspezialisierte Geschlecht, Männer das spezialisierte und individualisierte.<sup>4</sup> Dies ändert sich, sobald Frauen vermehrt am außerfamiliären Bereich teilnehmen. Berufstätigkeit, Bildungschancen und der Erwerb politischer Rechte führen zu Rollendifferenzierung und ermöglichen damit, ähnlich wie bei den Männern, die Ausbildung von Individualität. Während sich die Lebenslagen von Männern und Frauen partiell annähern, nehmen die Unterschiede zwischen den Frauen zu. Die Differenz zwischen den Geschlechtern ist nun nicht mehr ausschließlich strukturell vorgegeben, sondern muß aktiv hergestellt werden. An die Stelle der funktionalen Differenz zum Mann tritt eine über die Frauenbewegung vermittelte „parteimäßige Differenz“ (Simmel [1908]: 500). Mit seiner letztlich soziologischen Begründung der „Polarisierung der Geschlechtscharaktere“ (Hausen 1976) hat Simmel eine erste Grundlage geliefert, um der Beziehung zwischen geschlechtlicher und gesellschaftlicher Differenzierung vertiefend nachzugehen.

Die Überlegungen von Simmel und Durkheim zum Zusammenhang zwischen gesellschaftlicher und geschlechtlicher Differenzierung markieren

<sup>1</sup> Im Gegensatz zu anderen Autoren seiner Zeit, die den Begriff der Arbeitsteilung primär ökonomisch faßten, hat er für Durkheim die abstraktere Bedeutung einer komplementär angelegten „Andersheit“ bzw. „Differenz“, vgl. dazu ausführlicher Luhmann 1988 sowie G. Wagner 1993.

<sup>2</sup> Durkheim sieht die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung als Ergebnis eines historischen Prozesses. In einfachen Gesellschaften, so Durkheim, sind die beiden Geschlechter körperlich und sozial kaum differenziert. Erst im Zuge der gesellschaftlichen Evolution entwickeln sie sich physisch und sozial auseinander. Ausgestattet mit unterschiedlichen Körpern – Durkheim macht diese körperliche Differenz, ganz im Geiste seiner Zeit, vor allem am Gehirn fest – übernehmen die beiden Geschlechter unterschiedliche Aufgaben und schaffen damit die Voraussetzung für die Entstehung der Ehe als einer auf Differenz beruhenden Solidargemeinschaft. Zu Durkheims Geschlechtertheorie vgl. auch Lehmann 1991.

<sup>3</sup> Zum Zusammenhang zwischen Simmels Differenzierungstheorie und seiner Behandlung der Geschlechterfrage vgl. Wobbe 1997, insbes. Kap. 1.

<sup>4</sup> Durkheim und Simmel gehen beide von einer intellektuellen Unterlegenheit der Frauen aus. Während Durkheim diese Unterlegenheit jedoch letztlich physiologisch begründet, führt sie Simmel auf die differentiellen Lebensumstände von Männern und Frauen zurück und entwickelt damit eine stärker soziologisch ausgerichtete Perspektive. Die Beschränkung des Lebensraumes der Frauen auf den sozial nur gering differenzierten Bereich der Familie erklärt, so Simmel, die typischen „Wesensmerkmale“ der Frauen – Verhaftung am Konkreten, Emotionalität, politisches Desinteresse, Orientierung an der Sitte anstatt an abstrakten Rechtsprinzipien etc.

einen Anfang. Sie wurden aber weder von der modernen Differenzierungstheorie noch von der Geschlechterforschung systematisch aufgegriffen.<sup>5</sup>

(1) Die *Differenzierungstheorie* geht von der Annahme aus, daß moderne Gesellschaften primär durch funktionale Differenzierung charakterisiert sind und frühere Differenzierungsformen – die segmentäre und stratifikatorische Differenzierung – an Gewicht verlieren (vgl. als Überblick Schimank 1996 sowie Luhmann 1997: Kap. 4).<sup>6</sup> Mit dem Übergang zur funktionalen Differenzierung verlieren zugeschriebene Kriterien sukzessive an Bedeutung. Es kommt m.a.W. zur Durchsetzung des Prinzips einer Inklusion aller Menschen in alle Funktionsbereiche, d. h. jedem Menschen ist es im Prinzip erlaubt, einen Beruf auszuüben, politische Ämter zu übernehmen, die Grundschule zu besuchen, zu heiraten etc. (Luhmann 1993: 31).<sup>7</sup> Obschon Inklusion und Differenzierung in einer wechselseitigen Beziehung stehen, ist zwischen beiden Ebenen zu unterscheiden. Der Begriff der Differenzierung bezieht sich auf die Systemebene, das Begriffspaar Exklusion/Inklusion auf die Teilnahmemöglichkeiten von Personen. Für das Geschlechterverhältnis sind beide Ebenen relevant: Phänomene der Arbeitsteilung, d. h. der Separierung von Zuständigkeitsbereichen lassen sich in Termini sozialer Differenzierung, die differentiellen Zugangschancen in Termini von Inklusion und Exklusion beschreiben. Wenn wir im folgenden von „Geschlechterdifferenz“ sprechen, sind damit immer beide Aspekte gemeint.

In der Differenzierungstheorie wird zwar die Bedeutung von Ungleichheit in funktional differenzierten Gesellschaften nicht negiert (vgl. u.a. Luhmann 1995: 249ff), die Dimension der Ungleichheit hat aber in der Theorie keinen systematischen Platz (vgl. dazu auch Nassehi 1997: 140f.). Diese

<sup>5</sup> Eine bemerkenswerte Ausnahme ist Hartmann Tyrell (1986; 1989).

<sup>6</sup> Wir beziehen uns hier vor allem auf die systemtheoretische Variante der Differenzierungstheorie, die gerade in der deutschsprachigen Soziologie besondere Resonanz gefunden hat.

<sup>7</sup> Die Inklusionsthese ist geschlechtsspezifisch zu differenzieren. Während Männern, in freilich schichtspezifisch unterschiedlichem Tempo, das Recht auf Partizipation in allen Funktionsbereichen zugebilligt wurde – und damit für sie zur Realität wurde, was Simmel als „Kreuzung sozialer Kreise“ bezeichnete –, waren Frauen bis teilweise weit ins 20. Jahrhundert hinein offiziell vom Prinzip der universellen Inklusion ausgeschlossen und blieben in ihren Partizipationsmöglichkeiten mehrheitlich auf ein Funktionssystem – die Familie – beschränkt.

Leerstelle der Differenzierungstheorie wird im Falle des Geschlechterverhältnisses zu einem besonderen Problem und ist vermutlich der Hauptgrund dafür, weshalb sie von der Geschlechtersoziologie kaum aufgegriffen wurde (als Ausnahme vgl. Pasero 1995). Damit verschenkt sich die Geschlechtersoziologie jedoch eine interessante theoretische Perspektive, während sich die Differenzierungstheorie den Zugang zu einer zentralen gesellschaftstheoretischen Frage verbaut. Anstatt die Geschlechtsblindheit der Differenzierungstheorie zu beklagen bzw. soziale Ungleichheit weiterhin als Marginalproblem zu behandeln, wäre auch der Differenzierungstheorie mehr damit gedient, wenn die Dimension der Ungleichheit – und nicht zuletzt: der geschlechtsspezifischen Ungleichheit – systematischer in die Theorie einbezogen würde. Im folgenden schließen wir zwar an differenzierungstheoretische Überlegungen an, erweitern sie aber um die Dimension der Ungleichheit.

Die Annahmen der Differenzierungstheorie legen den Schluß nahe, daß das Geschlecht als Ordnungsfaktor zunehmend irrelevant wird. Damit nimmt die Differenzierungstheorie eine deutliche Gegenposition zur Geschlechterforschung ein, die die durchgehende Relevanz der Geschlechterdifferenz in der Regel als Prämisse setzt. Beide Perspektiven tragen jedoch den Ambivalenzen und Ungleichzeitigkeiten des Modernisierungsprozesses zu wenig Rechnung. Augenscheinlich hat die Geschlechterdifferenz nicht mehr die gleiche Ordnungsfunktion wie noch im 19. Jahrhundert, gleichzeitig weist sie jedoch in vielen Bereichen eine verblüffende Persistenz auf, die über modernisierungstheoretische Argumente nicht zu erklären ist. Anstatt von vornherein von einer ubiquitären Relevanz bzw. von einem säkularen Bedeutungsverlust der Geschlechterdifferenz auszugehen, sollte vermehrt danach gefragt werden, unter welchen Bedingungen – in welchen Kontexten – Geschlecht ein relevanter Faktor ist und wo sich die Unterschiede und Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern verringern.

Die *Kontextualität* der Geschlechterdifferenz ist dabei selbst ein historisches Produkt. In den letzten drei Jahrzehnten ist es zu einer zunehmenden De-Institutionalisierung des Geschlechterverhältnisses gekommen.<sup>8</sup> Im Anschluß an Birgitta

<sup>8</sup> Wir orientieren uns an dem relativ breiten Institutionenbegriff des soziologischen „Neo-Institutionalismus“. Unter „Institution“ verstehen wir standardisierte und relative stabile Verhaltensmuster, die so heterogene soziale Phänomene wie die Ehe, das Parteiensystem, Begrü-

Nedelmann verstehen wir im folgenden unter „De-Institutionalisierung“ eine Umstellung der Reproduktionsmechanismen von routinartigem Vollzug zu bewußtem und gezieltem Handeln. Damit verbunden ist eine wachsende Begründungspflicht für das eigene Handeln, instrumentelle statt intrinsische Handlungsmotivation und die Übertragung der Entscheidungskompetenz (bzw. des Entscheidungszwangs) auf das Individuum. Gleichzeitig verlieren die Institutionen ihren überindividuellen Faktizitätscharakter, so daß ihr Fortbestand in zunehmendem Maße von ihrer Mobilisierungsfähigkeit abhängig wird (vgl. ausführlicher Nedelmann 1995 und 1997).

In unserem Zusammenhang ist zwischen Institutionen zu unterscheiden, die einen direkten Einfluß auf die Geschlechterdifferenz haben (z. B. formale Exklusion), und solchen, deren Effekt indirekt ist (z. B. Arbeitszeitregelungen, siehe Abschnitt 2). Beide verstoßen gegen das Gleichheitsgebot und sind entsprechend zunehmend illegitim. Im einen Fall ist die Verletzung des Gleichheitsprinzips offensichtlich, im anderen Fall muß sie erst als solche erkannt werden, um Gegenstand von Auseinandersetzungen zu werden. Entsprechend vollziehen sich De-Institutionalisierungsprozesse zeitlich gestaffelt und u.U. auch in widersprüchlicher Form. Während die geschlechtliche Trennung früher zu einem großen Teil über formale Zulassungskriterien geregelt wurde – Ausschluß der Frauen aus der höheren Bildung, Aberkennung von politischen Rechten (in der Schweiz noch bis 1971), keine allgemeine Rechts- und Geschäftsfähigkeit, Berufsverbote und Sonderschutzgesetzgebungen (z. B. das in der Schweiz heute noch gültige Nachtarbeitsverbot für Frauen in der Industrie) – und die Exklusion entsprechend eine direkte institutionelle Basis hatte, muß sie heute vermehrt von den Handelnden aktiv hergestellt und symbolisch bekräftigt bzw. indirekt reguliert werden. Damit wird die Geschlechterdifferenz zunehmend abhängig von spezifischen Kontextbedingungen und verliert gleichzeitig an Stabilität.

Bungsrituale, Lehrpläne oder Abstimmungsprozeduren umfassen (vgl. als Überblick DiMaggio/Powell 1991). Indem die neue Institutionentheorie den Akzent auf die Reproduktionsmechanismen von Institutionen legt (vgl. u.a. Jepperson 1991), bindet sie Institutionentheorie an Handlungstheorie zurück und differenziert gleichzeitig zwischen verschiedenen Formen des Handelns – habitualisiertes Handeln („enacting“) im Falle hoher Institutionalisierung, gezieltes Handeln („acting“) bei geringer Institutionalisierung.

Da ihr der Blick und das theoretische Instrumentarium für eine Analyse informeller Reproduktionsmechanismen fehlen, hat die Differenzierungstheorie aus der Durchsetzung des Prinzips der universellen Inklusion auf eine zunehmende Bedeutungslosigkeit der Geschlechterdifferenz geschlossen. De-Institutionalisierung bedeutet aber nicht zwangsläufig, daß die Geschlechterdifferenz faktisch an Relevanz verliert, sondern verweist zunächst nur auf eine Verschiebung ihrer Reproduktionsmechanismen. Das hat Implikationen für die Theoriwahl. D.h. sobald die geschlechtliche Differenzierung nicht mehr direkt institutionell abgesichert ist, sondern über gezieltes Handeln läuft, wird der „mangelnde Akteurbezug“ (Schimank 1985) der Differenzierungstheorie, d. h. ihre fehlende handlungstheoretische Fundierung, zu einem theoretischen Handicap. Statt dessen bieten sich hier Theorien an – Joas nennt sie „Konstitutionstheorien“ (Joas 1992: 336 ff.) –, die soziale Differenzierung als einen kontingenten Prozeß der Grenzziehung begreifen und soziale Strukturen explizit an menschliches Handeln zurückbinden.<sup>9</sup>

(2) Die *Geschlechterforschung* hat sich über die Setzung der Geschlechterdifferenz als Leitdifferenz konstituiert und darüber ihre Legitimation bezogen. Diese theoretische Entscheidung hat zur Folge, daß die Geschlechterdifferenz als omnirelevantes Phänomen behandelt und die soziale Heterogenität der Frauen nicht systematisch zur Kenntnis genommen wird. Faktisch gibt es jedoch zwei Konstellationen, die für eine „kontextuelle Kontingenz“ der Geschlechterdifferenz sprechen. Zum einen wird die Bedeutung der Geschlechtszugehör-

<sup>9</sup> Um Mißverständnissen vorzubeugen: auch im Falle hoher Institutionalisierung werden Institutionen über Handeln reproduziert, die Routinehaftigkeit und die damit verbundene geringere Kontingenz des Handelns erlauben es jedoch, soziale Tatsachen ohne Rekurs auf die Handlungsebene zu analysieren. Genau dies ist im Falle von De-Institutionalisierungsprozessen nicht mehr möglich (vgl. dazu auch P. Wagner 1993). Unter der Annahme, daß sich nicht nur im Geschlechterverhältnis De-Institutionalisierungsprozesse abzeichnen, ist es deshalb kein Zufall, daß in den letzten zwei Jahrzehnten Theorien an Bedeutung gewonnen haben, die eine mikrosoziologische Fundierung von Makrophänomenen fordern. Der soziologische Neo-Institutionalismus ist dafür ein exzellentes Beispiel. Auf theoretischer Ebene sind Anthony Giddens und Pierre Bourdieu die prominentesten Vertreter einer solchen Doppelperspektive, die Struktur und Handeln, Mikro und Makro nicht als Gegensätze sieht, sondern sie in ein gegenseitiges Konstitutionsverhältnis stellt.

rigkeit durch andere soziale Zugehörigkeiten (Klasse, Ethnie etc.) gebrochen. Anders als im angelsächsischen Raum, wo die Interferenz von Klasse, Geschlecht und Ethnie seit Jahren ein breit untersuchtes Thema ist (vgl. u.a. Higginbotham/Romero 1997; Chow et al. 1996; West/Fenstermaker 1995), bewegt sich die Diskussion im deutschsprachigen Raum noch in den Anfängen (vgl. z.B. Lenz 1996). Zum anderen haben sich im Zuge des gesellschaftlichen Modernisierungsprozesses die Lebenswege und Lebenslagen von Frauen pluralisiert und teilweise denen der Männer angeglichen. Dies alles hat zur Folge, daß die Erklärungskraft der Geschlechterdifferenz je nach Kontext variiert. Insofern ist die Geschlechterforschung mit ähnlichen Problemen konfrontiert, wie sie in der Ungleichheitsforschung seit geraumer Zeit unter dem Stichwort der „Differenzierung sozialer Ungleichheit“ (Berger 1987) diskutiert werden.<sup>10</sup>

Die zunehmende soziale Heterogenität der Frauen wird von der Geschlechterforschung zwar empirisch konstatiert (vgl. u.a. Geissler/Oechsle 1994; Ostner 1991; Tölke 1989), sie ist aber auf der programmatischen Ebene bislang folgenlos geblieben und wird auf der Theorieebene nur wenig reflektiert. Wissenssoziologisch läßt sich die konstruktivistische *sex/gender*-Debatte zwar als Reflex auf die zunehmende Heterogenität der Frauen interpretieren, diese Beziehung wird von ihr selbst aber

kaum thematisiert.<sup>11</sup> Dies hat seinen Grund nicht zuletzt darin, daß die Entdeckung mikrosoziologischer Ansätze in der deutschsprachigen Geschlechterforschung zu einer scharenweisen „Konversion“ geführt hat und das Interesse an makrostrukturellen Zusammenhängen parallel dazu deutlich abnahm.<sup>12</sup> Ausstehend ist eine Diskussion, die zum einen aus den Veränderungen im Geschlechterverhältnis die theoretischen und programmatischen Konsequenzen zieht und zum anderen die mikrosoziologische Perspektive systematisch mit makrosoziologischen Analysen verbindet und den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen geschlechtlicher Differenzierung wieder vermehrt Rechnung trägt (vgl. zu einer ähnlichen Kritik Gottschall 1997).

Die Geschlechterdifferenz wird auf zwei Ebenen hergestellt, die faktisch miteinander verbunden, analytisch aber auseinanderzuhalten sind. Geschlechtliche Differenzierung bezeichnet zunächst einmal einen Sortierungsvorgang, bei dem Menschen in zwei Geschlechter geschieden werden. Wie Hartmann Tyrell (1986) hervorhebt, ist die Unterscheidung in Männer und Frauen ein kulturell höchst voraussetzungsvoller Klassifikationsprozeß. Obschon Zweigeschlechtlichkeit ein praktisch universelles Phänomen ist, sind die Kriterien, die dazu benutzt werden, kulturell variabel. Nicht in allen Gesellschaften rekurriert die geschlechtliche Unterscheidung auf körperliche Differenzen, und auch wo dies der Fall ist, sind es nicht überall dieselben Merkmale, die als Geschlechtsindikatoren verwendet werden. Die Verschmelzung von körperlichen, psychischen und sozialen Unterschieden zu einem geschlossenen ideologischen System ist eine Entwicklung, die im europäischen Raum erst mit Beginn der Moderne perfektioniert

<sup>10</sup> Während schon die Interferenz von Klasse und Geschlecht ein theoretisch ungelöstes (und empirisch weitgehend unbearbeitetes) Problem ist, gilt dies erst Recht für das Verhältnis von Geschlecht und „Lebenslage“ bzw. „Milieu“. Im Zuge der Individualisierungsdiskussion ist es in der Ungleichheitsforschung zu einer Relativierung des Klassen- und Schichtmodells und zu einer gleichzeitigen Entdeckung „neuer“ sozialer Ungleichheiten gekommen, zu denen auch die Geschlechterungleichheit gehört. Das hat zur paradoxen Situation geführt, daß das Geschlecht just in dem Moment als Ungleichheitsdimension entdeckt wurde, als die Kategorie der Klasse bzw. Schicht in der Ungleichheitsforschung an Bedeutung verlor. Die Konzepte der „sozialen Lage“ und des „Milieus“ (vgl. Hradil 1987) haben den klassischen Schichtbegriff weitgehend verdrängt mit der Folge, daß sich die Aufmerksamkeit von der vertikalen Ungleichheit auf die „horizontale“ Vielfalt von Lebenslagen verschoben hat. Obschon es Ansätze gibt, Ungleichheits- und Geschlechterforschung stärker miteinander zu verbinden (vgl. u.a. Cyba 1993; Freichs 1997; Kreckel 1992; Krüger 1995a), steht eine „genderensible Ungleichheitsforschung“ (Krüger 1997) nach wie vor aus.

<sup>11</sup> Vgl. exemplarisch Hawkesworth (1997), die zwar davor warnt, die Geschlechterdifferenz unbesehen als *Explanans* zu verwenden, aber diese Kritik nicht kontextualisiert, d. h. nicht in Beziehung setzt zu den faktischen Veränderungen im Geschlechterverhältnis. Ein anregender Vorschlag, wie sich die Annahme einer kontextuellen Kontingenz der Geschlechterdifferenz empirisch umsetzen ließe, stammt von Pringle (1997).

<sup>12</sup> Die von Gildemeister/Wetterer (1992) beklagte „Rezeptionssperre“ gegenüber der konstruktivistischen Geschlechterthese ist heute in ihr Gegenteil umgeschlagen; makrosoziologische und quantitative Analysen wurden an den Rand gedrängt bzw. sind abgewandert in die Sozialstrukturanalyse, wo die Frage der geschlechtsspezifischen Ungleichheit auf der Basis anderer Theorieansätze – und meistens ohne ersichtliche Verbindung zur Geschlechtertheorie – bearbeitet wird.

wurde (vgl. Honegger 1991; Laqueur 1992). Wie insbesondere ethnomethodologische Studien gezeigt haben, ist dieser Sortierungsvorgang ein komplexer sozialer Prozeß. Am Beispiel des „Krisenexperiments“ Transsexualität läßt sich anschaulich demonstrieren, daß Geschlecht keine vorgegebene Kategorie ist, sondern ein emergentes Produkt sozialer Interaktion darstellt, das auf einem kontinuierlichen Wechselspiel von Geschlechtsdarstellung und Geschlechtszuweisung beruht.<sup>13</sup> Candace West und Don Zimmerman (1991) sprechen in diesem Zusammenhang von *doing gender*.

Die Sortierung in Männer und Frauen ist ein „Angebot“, das zur weiteren sozialen Differenzierung genutzt werden kann, aber nicht genutzt werden muß. Die geschlechtliche Differenzierung macht aus dem Unterschied eine sozial signifikante Unterscheidung und übersetzt sie in vielen Fällen in Ungleichheit. Die Transformation der körperlichen Differenz in eine sozial wirksame Unterscheidung läßt sich an verschiedenen Beispielen illustrieren.<sup>14</sup> Das beste Beispiel aber, um zu untersuchen, wie der Unterschied in eine augenfällige Unterscheidung und diese wiederum in Ungleichheit transformiert wird, ist die Aufteilung des Arbeitsmarktes in Männer- und Frauenberufe.

## 2. Männer- und Frauenberufe: Ursachen und Verlaufsformen der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes

Am Beispiel des Arbeitsmarktes läßt sich die Gleichzeitigkeit von Inklusion und Separation exemplarisch aufzeigen. In den letzten Jahrzehnten hat sich das Ausbildungs- und Erwerbsverhalten von Frauen und Männern zunehmend angeglichen (Hradil 1997: 488; Müller et al. 1997: 213ff.; Pfau-Effinger 1996).<sup>15</sup>

<sup>13</sup> Den Beginn der ethnomethodologischen Transsexuellenforschung machte Harold Garfinkel ([1967]) mit seiner berühmten Agnes-Studie. In Deutschland wurden die ethnomethodologische Geschlechterforschung erst sehr viel später rezipiert (vgl. Hagemann-White 1988). Stefan Hirschauer (1989) hat mit seiner empirischen Studie zur Transsexualität zu dieser Rezeption wesentlich beigetragen.

<sup>14</sup> Mit welcher Akribie und Raffinesse der Unterschied akzentuiert und die Geschlechter sozial separat gehalten werden, hat Erving Goffman ([1976]; 1977) in seinen mikrosozialen Untersuchungen der „Darstellung der Geschlechter“ im Detail beschrieben.

<sup>15</sup> Die Annäherung im Bildungsniveau wird allerdings konterkariert durch eine markante Segregation der Ausbildungswege und -inhalte.

Eine entscheidende Veränderung besteht vor allem darin, daß Frauen mit Kindern verstärkt berufstätig sind bzw. bleiben. Margaret Maruani (1997) spricht in diesem Zusammenhang von einer „Feminisierung“ des Arbeitsmarktes. Trotz dieser zunehmenden Inklusion ist der Arbeitsmarkt nach wie vor geschlechtsspezifisch hoch differenziert. Dies gilt insbesondere für die Berufsstruktur. Die Aufteilung des Arbeitsmarktes in Frauen- und Männerberufe ist ein außerordentlich stabiles Merkmal industrialisierter Länder (Jacobs 1989a; Charles 1995). Sie hält die beiden Geschlechter physisch und sozial auseinander und übersetzt Differenz in Ungleichheit: Frauenberufe sind konjunkturell ungeschütztere Berufe, sie bieten weniger Aufstiegsmöglichkeiten und sind praktisch durchgehend schlechter bezahlt als vergleichbare Männerberufe (Diekmann/Engelhardt 1996; Blossfeld 1984; Jacobs/Steinberg 1990; Schömann et al. 1991).

Der schweizerische Arbeitsmarkt, der den Hintergrund unserer empirischen Untersuchung bildet (vgl. Abschnitt 3), ist im internationalen Vergleich besonders ausgeprägt nach Geschlecht segregiert. Von den von Maria Charles untersuchten 25 industrialisierten Ländern weist die Schweiz neben Holland und Luxemburg die zweithöchste Segregationsrate auf; Deutschland liegt im Mittelfeld (Charles 1992). 1960 hätten 64% der Frauen bzw. Männer den Beruf wechseln müssen, um eine prozentual gleichmäßige Verteilung über die Berufe zu erreichen; 1990 waren es immer noch 61% (Charles 1995). Das Muster ist jedoch im wesentlichen dasselbe wie in anderen Ländern: Frauen sind auf weniger Berufe (vor allem im Dienstleistungssektor) konzentriert als Männer (Charles 1987); sie gehören weniger oft zur Stammbesetzung von Betrieben und arbeiten häufiger in ungeschützten Beschäftigungsverhältnissen (Levy et al. 1997). Im Vergleich zu anderen Ländern ist die weibliche Erwerbsquote in der Schweiz mit 57% zwar vergleichsweise hoch (Bundesamt für Statistik 1997), ein wesentlicher Grund dafür liegt aber im hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten: über 50 Prozent der erwerbstätigen Frauen arbeiten Teilzeit. Davon sind viele nur geringfügig beschäftigt, so daß letztlich nur ein Drittel der bezahlten Arbeitsstunden durch Frauen erbracht wird (Diekmann/Engelhardt 1996). Ähnlich wie in Deutschland und in Österreich hat die Berufslehre im Ausbildungssystem einen hohen Stellenwert. Das hat zur Folge, daß die Beziehung zwischen Ausbildung und Beruf sehr viel enger ist als in Ländern, in denen die Berufsausbildung häufig „on the job“ erfolgt (z. B. USA, Großbritannien). Aus diesem

Grund ist die zwischenberufliche Mobilität in der Schweiz um einiges geringer als in den angelsächsischen Ländern. Das gilt erst recht für den Wechsel zwischen Berufen mit unterschiedlichem Geschlechtslabel (Charles/Buchmann 1994; Jacobs 1989b).

Die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes ist Ausdruck eines geschlechtlichen Differenzierungsprozesses. Entsprechend stellt sich die Frage, welche Faktoren dafür verantwortlich sind und wie die Grenzen gezogen werden. Die empirische Literatur zur Segregation des Arbeitsmarktes läßt sich in zwei Hauptrichtungen unterteilen.<sup>16</sup> International vergleichende Untersuchungen haben eine Reihe von – zum Teil gegenläufigen – makrosozialen Faktoren benannt, die die Entwicklung der beruflichen Segregation beeinflussen. Während wirtschaftliche Modernisierung (gemessen über Tertiärisierung, Rückgang der Selbständigen und Bruttosozialprodukt pro Einwohner) die Segregation im Prinzip verstärkt, wirken ein Mangel an Arbeitskräften und eine starke Frauenbewegung als Gegenkräfte. Weibliche Erwerbstätigkeit und Angleichung der Bildungschancen beeinflussen die Segregationsquote dagegen kaum (Charles 1992; Jacobs/Lim 1995; Wright et al. 1995).

Daneben gibt es ein breites Spektrum von eher mikrosoziologisch ausgerichteten Studien, die im konkreten Fall untersuchen, wie die Grenzen gezogen und reproduziert werden. Grenzziehungsprozesse verlaufen meistens über eine prononcierte Geschlechtsdarstellung. Hier sind vor allem zwei Konstellationen zu unterscheiden. Die geschlechtliche Unterscheidung wird zum einen dort inszeniert, wo die Differenz nicht mehr von vornherein gewährleistet ist, d. h. in Bereichen, wo sich die ehemals homosozialen Welten zu überschneiden beginnen und die formalen Grenzen brüchig werden (vgl. Abschnitt 1.). Anstelle der formalen Barrieren, die Frauen von Männerberufen abgehalten haben, werden informelle Mauern aufgezogen, die jedoch nicht weniger wirksam sind (Allmendinger/Hackman 1993; Gerson/Peiss 1985; Wetterer 1992; Wharton/Baron 1987). Als eine der ersten hat die Organisationssoziologin Rosabeth Moss Kanter am Beispiel von Frauen in einem Männerberuf (Management) gezeigt, unter welchen Bedingungen und mit welchen Folgen Geschlechtergrenzen im Beruf aufgebaut werden (Kanter 1977; vgl. auch Laws 1975). Im Anschluß

an Simmels formalsoziologische Überlegungen zum Zusammenhang von Gruppengröße und Vergesellschaftungsform (Simmel [1908]: 63 ff.) identifizierte sie drei grundlegende Konstellationen, die für die Probleme und Handlungsparadoxien verantwortlich sind, mit denen „berufsdeviante“ Frauen – und Minderheiten generell – konfrontiert sind, und bündelte sie unter dem Begriff des *tokenism*:

- *Visibilität*: Als zahlenmäßige Minderheit sind Frauen im Männerberuf hochgradig sichtbar und dadurch permanenter Aufmerksamkeit ausgesetzt: alles, was sie tun, wird registriert und kommentiert. Das führt einerseits zu Leistungsdruck und -streben, andererseits zum Versuch, sich unauffällig zu verhalten und die eigene Leistung und Präsenz zu verbergen.

- *Polarisierung*: Als Reaktion auf die Außenseiterinnen schließt die dominante männliche Mehrheit ihre Reihen, indem sie mit symbolischen Mitteln die Homogenität der eigenen Gruppe betont und gleichzeitig die Unterschiede zur Minderheit hervorhebt.

- *Assimilation*: Die *tokens* werden nicht als Individuen mit persönlichen Eigenheiten und Leistungen wahrgenommen und beurteilt, sondern in erster Linie als Repräsentantinnen ihrer Gruppe. Alles, was Frauen im Männerberuf tun, wird als Ausdruck ihrer Geschlechtszugehörigkeit gewertet: Geschlecht wird zum „master status“ (Laws 1975), der in allen Interaktionen und Wertungen mitschwingt.

Kanter hat ihr *tokenism*-Konzept zwar anhand der Situation von Frauen in einer Männerdomäne entwickelt, ihre Analyse beansprucht jedoch Gültigkeit für alle Minderheiten. Aus der Sicht Kanter ist nicht das Geschlecht der entscheidende Faktor, sondern das numerische Verhältnis von Minderheit und Mehrheit.<sup>17</sup> Inzwischen hat jedoch eine Vielzahl von Nachfolgeuntersuchungen gezeigt, daß erstens ein höherer Minderheitenanteil nicht automatisch zu größerer Akzeptanz, sondern im Gegenteil zu verstärkter Abwehr führt (Allmendinger/Hackman 1993; South et al. 1982; Wharton/Baron 1987), und zweitens das Geschlecht sehr

<sup>17</sup> Nur beiläufig verweist Kanter auf das Beispiel von Krankenpflegern, deren männlicher „master status“ höher als ihr beruflicher Status ist und bei denen folglich ein „status levelling“ nach oben stattfindet: Sie würden oft für Ärzte gehalten (Kanter 1977: 232). Sie interpretiert diesen Befund jedoch dahingehend, daß die Männer scheinbar eine höhere Position erhielten, nichtsdestotrotz aber in ihrer token-Rolle gefangen blieben (ebd.: 241).

<sup>16</sup> Vgl. als Überblick über die Forschungsliteratur Heintz et al. 1997: Kap. 1.

wohl ein relevanter Faktor ist: männliche *tokens* machen keineswegs die gleichen Erfahrungen wie weibliche (Fløge/Merrill 1986; Williams 1989; Yoder 1991). Wie verschiedene empirische Studien belegen, gehen geschlechtliche Grenzziehungen vor allem von Männern aus (vgl. etwa Acker 1991; Cockburn 1988; Collinson et al. 1990; Padavic 1991; Reskin 1988). Während gegen außen die Differenz akzentuiert wird, besteht gegen innen eine Tendenz zur Homogenisierung. Gudrun-Axeli Knapp (1995) spricht in diesem Zusammenhang von einem „Differenztabu“, das Abweichungen vom Maskulinitätsideal scharf sanktioniert (vgl. ähnlich auch Connell 1987). Die Abgrenzung kann dabei verschiedene Formen annehmen und von räumlicher Segregation bis zu sozialen Grenzmarkierungen reichen (vgl. für ein besonders eindrucksvolles Beispiel Maruani/Nicole-Drancourt 1989). Kleidervorschriften, informelle Arbeitsteilung, der Aufbau von geschlechtshomogenen Zirkeln und die Ausbildung einer Geschlechterkultur, die durch eine spezifische Sprache, eigene Rituale und Verhaltensweisen nach außen sichtbar gemacht wird, sind Beispiele solcher Grenzzetzungen. Sexuellen Symbolen und Markierungen kommt hier besondere Bedeutung zu (vgl. u.a. Gutek/Cohen 1992).

Die Inszenierung der Unterscheidung kann aber auch – und das ist eine zweite Bedingungskonstellation – Teil des beruflichen Handelns sein: „doing gender while doing the job“ (Leidner 1991). Vorstellungen über angemessenes weibliches bzw. männliches Verhalten können entweder als informelle Voraussetzung in die Arbeit eingebaut sein (Bsp. Krankenpflege) oder bis zu einem gewissen Grad formalisiert sein und in Form von mehr oder minder detaillierten Vorschriften, was Mimik, Gestik, Kleidung und Sprache betrifft, vorliegen.<sup>18</sup> Diese Verklammerung von beruflichem und geschlechtlichem Handeln stellt für das „fremde“ Geschlecht eine nicht zu unterschätzende Hürde dar. Arbeit in einem Beruf, in dem das *doing gender* zum Pflichtprogramm gehört, verlangt vom anderen Geschlecht Verhaltensformen, die u.U. der eigenen Geschlechtsidentität zuwiderlaufen.

Die Geschlechterforschung hat sich bislang auf das Phänomen der Herstellung von Differenz

konzentriert und mögliche gegenläufige Prozesse vernachlässigt. Die Geschlechtlichkeit von Personen mag zwar als Hintergrunderwartung immer präsent sein, aber nicht in jedem Kontext wird das Geschlecht zu einer sozialen Ordnungskategorie. Es gibt Situationen, in denen die Geschlechtszugehörigkeit durch andere soziale Merkmale überdeckt oder auch gezielt neutralisiert wird (Hirschauer 1994: 676 ff.). Die Verwendung einer Unterscheidung impliziert m.a.W. nicht zwangsläufig, daß der Unterschied explizit festgestellt und sozial signifikant wird. Empirische Studien, die ihre Aufmerksamkeit nicht der Aktivierung, sondern der Neutralisierung der Geschlechterdifferenz schenken, sind allerdings an einer Hand abzuzählen (vgl. Heintz et al. 1997; Thorne 1993; Willhardt 1996). Die konstruktivistische Geschlechtertheorie geht in der Regel von der Annahme aus, daß Geschlecht in allen Interaktionen präsent und relevant ist (West/Zimmerman 1991). Jede Handlung, jede Entscheidung wird immer auf ihre geschlechtliche Angemessenheit hin befragt und ausgerichtet. Genau besehen widerspricht diese Omnirelevanzannahme den Grundannahmen der ethnomethodologischen Geschlechtertheorie. Denn wenn Geschlechtszugehörigkeit tatsächlich ein „achievement“ (Garfinkel [1967]: 116ff.) ist, dann ist ein *undoing gender* (Hirschauer 1994) zumindest theoretisch denkbar. *Undoing gender* ist dabei eine ebenso komplexe Darstellungsleistung wie die Inszenierung von Geschlecht, und ebenso wie diese keineswegs geschlechtsneutral. Während die Verschränkung von Männlichkeit und Professionalität den Männern gewissermaßen automatisch geschlechtliche Neutralität garantiert, erfordert die Anerkennung von Professionalität auf seiten der Frauen ein heikles Ausbalancieren von *doing* und *undoing gender*. Um als „normale“ Berufstätige akzeptiert zu werden – gewissermaßen „ohne Ansehen des Geschlechts“ – sind Frauen vor die Aufgabe gestellt, die Geschlechterdifferenz herunterzuspielen, ohne sie ganz verschwinden zu lassen. Nimmt man die Kontextualitätsannahme ernst, so stellt sich folglich die Frage, unter welchen Bedingungen es zu einer Aktualisierung bzw. Neutralisierung der Geschlechterdifferenz kommt.

Geschlechtergrenzen werden aber nicht nur symbolisch und interaktiv gezogen, sondern kommen auch über institutionelle Regelungen zustande, die zwar keine explizite Geschlechterpolitik verfolgen, indirekt aber durchaus geschlechtsdifferenzierend wirken können (vgl. Abschnitt 1). Auf die „Geschlechtlichkeit“ organisationaler Strukturen

<sup>18</sup> Vgl. für eine solche Professionalisierung der Geschlechtsdarstellung die von Hochschild (1983) untersuchten „flight attendants“. Krankenpflege und Hausarbeit sind dagegen Beispiele für Tätigkeitsfelder, in denen das *gender-skript* nicht ausformuliert vorliegt, sondern als impliziter Subtext in die Arbeit eingebaut ist.



hat in letzter Zeit vor allem Joan Acker hingewiesen (Acker 1991). Während die traditionelle Organisationssoziologie vom Idealbild der formalen Organisation ausgeht, die von den individuellen Merkmalen ihrer Mitglieder nicht affiziert ist, zeigen neuere Studien, daß auch Organisationsstrukturen ein „Geschlecht“ haben (vgl. als Überblick Mills/Tancred 1992; Müller 1993). Die geschlechtsspezifische berufliche Segregation kommt nicht nur durch diskriminatorische Praktiken oder ungleiche Voraussetzungen und Präferenzen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen zustande, sondern ebenso sehr durch Organisationsstrukturen, die einen „disembodied worker doing the abstract job“ (Acker 1991: 170) voraussetzen, praktisch jedoch auf die männliche Arbeitskraft zugeschnitten sind. Strukturelle Regelungen wie z. B. Anciennitätsregeln, die ununterbrochene Berufslaufbahnen als Norm setzen, oder Arbeitszeitnormen, die von einer vollumfänglichen Verfügbarkeit der Arbeitskräfte ausgehen, sind zwar scheinbar geschlechtsneutral, tragen aber in ihrer Wirkung zur geschlechtlichen Differenzierung bei. Anders als die beschriebenen Grenzziehungen im interaktiven Bereich sind sie jedoch nicht direkt gegen ein Geschlecht gerichtet, sondern eher gegen bestimmte biographische Konstellationen: gegen Personen, deren berufliche Partizipation durch private Reproduktionsaufgaben begrenzt wird. Soziologisch gesehen müßte man in bezug auf die Relevanz vergeschlechtlichter Strukturen folglich weniger zwischen zwei Geschlechtskategorien als vielmehr zwischen verschiedenen familialen Konstellationen unterscheiden. Angesichts der vorherrschenden familialen Arbeitsteilung sind es faktisch jedoch vor allem Frauen, die durch die Normen des Berufssystems (und die Verfügbarkeitsanforderungen staatlicher Institutionen wie z. B. Schulen) benachteiligt werden. Während die Familie für Männer eine parallel zum Beruf verlaufende „Support-Institution“ darstellt, erschwert sie Frauen als quer zur Institution Arbeitsmarkt stehende „strukturlose Strukturierung“ (Krüger 1995b: 201) ihres Lebenslaufes ein in sich konsistentes Partizipationsmuster in beiden Bereichen.

### 3. Ungleich unter Gleichen: Empirische Ergebnisse

Die oben dargestellten Überlegungen lassen sich in drei Argumenten zusammenfassen, die die theoretische Grundlage abgeben für die empirische

Untersuchung, deren Hauptergebnisse im folgenden kurz präsentiert werden sollen (vgl. ausführlicher Heintz/Nadai/Fischer/Ummel 1997).<sup>19</sup>

(1) Während die Geschlechterdifferenz lange Zeit institutionell abgesichert war, muß sie heute vermehrt über gezieltes Handeln erzeugt und symbolisch markiert werden. Wir haben in diesem Zusammenhang von einer „De-Institutionalisierung“ des Geschlechterverhältnisses gesprochen.

(2) Diese De-Institutionalisierung führt zu einer „Kontextualisierung“ der Geschlechterdifferenz, d. h. die Aufrechterhaltung der Differenz wird zu einem zunehmend voraussetzungsvollen Prozeß, der an spezifische Konstellationen gebunden ist. Entsprechend stellt sich die Frage, unter welchen Bedingungen die Geschlechterdifferenz ein zentrales Ordnungsmuster ist und wo sich die Unterschiede zwischen den Geschlechtern verringern.

(3) Als Ordnungsfaktor wirkt die Geschlechterdifferenz auf verschiedenen Ebenen: als Strukturelement von sozialen Gebilden, als Deutungskategorie mit enorm komplexitätsreduzierender Wirkung und/oder als kulturelle Praxis der Unterscheidung. Diese drei Ebenen müssen nicht notwendigerweise zusammenfallen. So sind z. B. Berufe denkbar, in denen die Geschlechterdifferenz zwar ein wesentliches strukturelles Merkmal ist, aber auf der Deutungs- und Handlungsebene eine nur geringe Rolle spielt.

Die These einer Kontextualität der Geschlechterdifferenz erfordert ein Untersuchungsdesign, in dem Berufskontexte systematisch variiert werden. Eine zentrale Vergleichsdimension ist das zahlenmäßige Verhältnis zwischen den Geschlechtern. In unserer Studie haben wir entsprechend drei Berufsfelder untersucht, die sich nach ihrer Geschlechterzusammensetzung unterscheiden: (1) Informatik als Tätigkeitsfeld, in dem vorwiegend Männer arbeiten, (2) Krankenpflege als Beruf, in dem vorwiegend Frauen tätig sind, (3) qualifizierte Sachbearbeitung in einer Versicherung als Tätigkeitsfeld mit einer relativ gleichmäßigen Verteilung der Geschlechter.<sup>20</sup> Um Varianzen zu verrin-

<sup>19</sup> Die Studie wurde in der Schweiz durchgeführt und vom Schweizerischen Nationalfonds im Rahmen des Nationalen Forschungsprogrammes 35 „Frauen in Recht und Gesellschaft – Wege zur Gleichstellung“ finanziert.

<sup>20</sup> In der Informatik (Programmierer/Analytiker) bzw. Krankenpflege liegt der Frauen- bzw. Männeranteil bei rund 10% (Bundesamt für Statistik 1993). Informatik und Sachbearbeitung sind keine Ausbildungsberufe mit klar umrissenen Grenzen, sondern relativ heterogene Tätigkeitsfelder. Die Wahl dieser Berufe erlaubt es, den berufs-

gern, wurden Berufe ausgewählt, die hinsichtlich anderer Dimensionen vergleichbar sind: alle drei Berufe sind im Dienstleistungssektor und im mittleren Qualifikationsbereich angesiedelt.<sup>21</sup>

Methodisch beruht die Untersuchung auf (teilnehmender) Beobachtung in drei Großbetrieben sowie auf 44 berufsbiographischen Leitfaden-Interviews.<sup>22</sup> In jedem Berufsfeld fanden zwei Beobachtungsphasen von je zwei bis vier Wochen in verschiedenen Abteilungen – ausgewählt nach Geschlechtszusammensetzung sowie Aufgabenbereichen – der jeweiligen Betriebe statt. Die offene Beobachtung nach einem groben Leitfaden konzentrierte sich auf Interaktionen am Arbeitsplatz und in den Pausen, auf die Arbeitsabläufe, dann aber auch auf Symbolisierungen wie Kleidung, Raumgestaltung u. ä. Sie bildete die Grundlage für die Auswahl der Interviewpartner, die nach dem Prinzip des *theoretical sampling* von Barney Glaser und Anselm Strauss erfolgte (Strauss 1994). Beobachtungsprotokolle und Interviewtranskripte wurden entsprechend nach dem Konzept-Indikator-Modell ausgewertet. Ausgewählte Interviewpassagen wurden zusätzlich sequenzanalytisch interpretiert. Die Forschungsfrage nach den Bedingungen der Aufrechterhaltung der Geschlechterdifferenz führt allerdings in einen unhintergehbaren Zirkel: um die Manifestationen und Wirkungsweisen der Geschlechterdifferenz zu untersuchen, müssen die Geschlechter bereits unterschieden sein. Insofern es keine theorie- bzw. kulturfreie Beobachtung gibt, entgeht auch die Forscherin der „dichotomen Optik“ (Hagemann-White 1988: 229) der Alltagstheorie der Zweigeschlechtlichkeit nicht. Die Aufmerksamkeit richtet sich dann darauf, ob und wie die TeilnehmerInnen die anfängliche Geschlechtszuschreibung im Verlauf einer Interaktion aufgreifen oder als „seen but unnoticed feature“ der

internen geschlechtsspezifischen Differenzierungen nachzugehen, die in makrosoziologischen Untersuchungen verdeckt bleiben.

<sup>21</sup> Abgesehen von ihrem Geschlechterverhältnis unterscheiden sich die ausgewählten Berufsfelder noch nach einer Reihe weiterer Merkmale, z. B. hinsichtlich Arbeitsorganisation (teamförmig vs. individualisiert), Professionalisierungsgrad und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In einer qualitativen Untersuchung ist es jedoch nicht möglich, den Einfluß dieser Faktoren genau auseinanderzuhalten.

<sup>22</sup> Zusätzlich wurden Experteninterviews mit Vertreterinnen und Vertretern von Berufsverbänden, Personalverantwortlichen und Vorgesetzten durchgeführt sowie eine breite Palette von berufs- und betriebspezifischen Dokumenten ausgewertet.

Situation in den Hintergrund treten lassen (Hirschauer 1994: 678). Geschlecht wird zwar als kognitiver Ausgangspunkt einer Interaktion gesetzt – als kulturelles „Superschema“ (Ridgeway 1997: 220), das der schnellen und einfachen Klassifikation eines Gegenübers dient –, inwiefern es als Orientierungsmuster konkrete Interaktionen strukturiert, muß aber im Einzelfall durch die Rekonstruktion der Deutungen und Handlungen der Teilnehmenden erschlossen werden.

### 3.1 Gender management im gegengeschlechtlichen Beruf

Wie in Abschnitt 2 dargelegt, besteht das lebenspraktische Problem von Außenseiterinnen und Außenseitern in einem atypischen Beruf in einem heiklen Ausbalancieren von *doing* und *undoing gender*. Die Geschlechtszugehörigkeit muß je nach Situation und Kontext einer Interaktion betont oder abgeschwächt, ohne je ganz zum Verschwinden gebracht zu werden. Wir bezeichnen diesen flexiblen Umgang mit der Geschlechtszugehörigkeit in Anlehnung an Erving Goffman als *gender management*.<sup>23</sup> Als interaktiver Prozeß, der für sein Gelingen auf die Unterstützung durch das soziale Umfeld angewiesen ist, stellt *gender management* andere Anforderungen an Frauen als

<sup>23</sup> Wir knüpfen damit einerseits an sein Konzept des *impression managements* an (Goffman 1959), andererseits an seine Ausführungen zum Umgang mit einem Stigma (Goffman 1963). Goffman wurde oft vorgeworfen, seine dramaturgische Perspektive zeichne Akteure nur als zynische Manipulatoren ihres sozialen Umfeldes ohne authentisches Selbst hinter der äußeren Maske. Wie Hitzler (1992: 453) zeigt, steht der „Goffmenschen“ jedoch grundsätzlich vor der Aufgabe, „sich die Welt verständlich und sich der Welt verstehbar (zu) machen“ und muß deshalb permanent Konstruktions- und Inszenierungsarbeit leisten. Die Anforderungen an die Selbstinszenierung sind sicherlich kontextspezifisch, je nachdem, ob sich jemand auf der „front stage“ oder „back stage“ einer sozialen Situation befindet. Die Arbeiten von Kanter und anderen Autorinnen machen deutlich, daß sich geschlechtliche Außenseiterinnen und Außenseiter in atypischen Berufen quasi permanent auf der „front stage“ bewegen und daher zu einem oft durchaus bewußten und strategischen Umgang mit dem Stigma ihrer falschen Geschlechtszugehörigkeit gezwungen sind. In diesem Sinn halten wir Garfinkels Kritik, Goffman vernachlässige die emotionale Verstrickung der Akteure in ihre Inszenierung, und Geschlechtsdarstellung lasse sich nicht auf eine Reihe von voneinander unabhängigen strategischen Episoden reduzieren (Garfinkel [1967]: 165 ff.), nur bedingt für zutreffend.

an Männer, und es hat andere Effekte. Unsere Untersuchung zeigt, daß Männer, wenn sie beruflich in der Minderheit sind, in erster Linie vor der Aufgabe des *doing gender* stehen – sie müssen den Beweis erbringen, trotz falschem Beruf „richtige“ Männer zu sein –, während Frauen in der gleichen Situation ein komplexes Wechselspiel zwischen *doing* und *undoing gender* zu bewältigen haben.<sup>24</sup>

Obschon sie als berufliche Minderheit in gleichem Maße sichtbar sind, stellt sich die damit verbundene Wahrnehmungsproblematik für Pfleger und Informatikerinnen grundsätzlich anders dar. Von den Pflegern wird die Geschlechterdifferenz akzentuiert und mit Unterstützung der Krankenschwestern zu ihrem Vorteil gewendet.<sup>25</sup> Die Abgrenzungsstrategie der Krankenpfleger hat zwei Stoßrichtungen: Idealisierung von Männlichkeit und gleichzeitig Abwertung von Weiblichkeit, die für die negativen und zu überwindenden Seiten des Berufs steht. Dies zeigt sich exemplarisch an dem von Pflegern und Schwestern gleichermaßen gepflegten Komplex männlicher *Coolness*, der für ein neues Modell pflegerischer Professionalität steht und Ausdruck einer aktiven und erfolgreichen „Maskulinisierungspolitik“ der Männer ist. Der moderne Modellkrankpfleger hat sich vom weiblichen Tugendkatalog befreit und zeigt nunmehr ein „männliches“ Profil: er ist ruhig, sachlich, überlegt, behält in schwierigen Situationen die Übersicht, kann im Umgang mit Ärzten „von Mann zu Mann“ (d. h. eben: von gleich zu gleich) verhandeln, bringt mit männlicher Autorität verwirrte oder aufsässige Patienten zur Räson und dient dank seiner Körperkraft als „Abteilungskran“ für schwere Hebearbeiten. Gleichzeitig schaffen sich die Pfleger „Männernischen“ im

weiblichen Umfeld wie z. B. die Rauchpause oder den Stammtisch unter Männern. Männer sind zudem in gewissen Spezialgebieten, etwa in Anästhesie- und Operationspflege, deutlich übervertreten (vgl. auch Williams 1989).<sup>26</sup>

Für die Informatikerinnen gestaltet sich die Minderheitenposition vertrackter. Da Weiblichkeit und Beruflichkeit nach wie vor als Gegensätze wahrgenommen werden, insbesondere in einem männerdominierten Beruf, sehen sie sich häufiger und zwingender als männliche *tokens* der diffusen Anforderung gegenüber, das Stigma ihrer Geschlechtszugehörigkeit zu verbergen, wenn sie als kompetente Berufsangehörige anerkannt werden wollen. Eine durchgängige Form des *undoing gender* ist die Neutralisierung des Aussehens: die Informatikerinnen – wie auch die Sachbearbeiterinnen – pflegen mit ihrer Kleidung und Aufmachung eine gewissermaßen gedämpfte Weiblichkeit (wenig Make Up und Schmuck, keine körperbetonte Kleidung wie z. B. enge, kurze Röcke).<sup>27</sup> Außerdem meiden viele Informatikerinnen (insbesondere die weniger qualifizierten) den Kontakt zu Kolleginnen, was weiter dazu beiträgt, die Zugehörigkeit zur Geschlechtskategorie „Frau“ vergessen zu machen. Für die Krankenpfleger wird dagegen die Geschlechtszugehörigkeit nur gelegentlich zu einem Problem – in Situationen, in denen intime Körperbereiche zum „Arbeitsgegenstand“ werden. So sieht sich der männliche Pfleger beim Katheterisieren einer weiblichen Patientin genötigt, sein „falsches“ Geschlecht zu rechtfertigen: „Dann sage ich meistens, ich bin Krankenpfleger wie eine Krankenschwester auch, männliche Kran-

<sup>26</sup> Innerhalb der Abteilungen gibt es jedoch keine Arbeitsteilung nach Geschlecht.

<sup>27</sup> Da die Geschlechterforschung vor allem die Aktualisierung der Geschlechterdifferenz im Auge hat, wurde das *doing gender* sehr viel häufiger untersucht als die Neutralisierung der Geschlechtszugehörigkeit: der Zwang zur Betonung von Weiblichkeit mittels Kleidung und Make Up, dem Frauen in vielen (Frauen-)Berufen unterworfen sind (z. B. Dellinger/Williams 1997; Williams 1989). Kleider- und Schminkregelungen sind aber kontextgebunden: Frauen müssen bzw. dürfen nicht an jedem Arbeitsplatz gängigen Idealen attraktiver Weiblichkeit entsprechen, sondern müssen ihr Äußeres einerseits der berufsspezifischen, auch für Männer geltenden Kleiderordnung, andererseits ihrer spezifischen Position im beruflichen und geschlechtlichen Hierarchiegefüge anpassen. So haben wir z. B. beobachtet, daß ältere Sachbearbeiterinnen und Frauen in frauendominierten Abteilungen mit wenig Prestige – d. h. Frauen ohne Aufstiegsambitionen bzw. -chancen – sich eine offensichtlichere Betonung von Weiblichkeit leisten können.

<sup>24</sup> Da mit der Geschlechterdifferenz im Regelfall Ungleichheit verbunden ist, hat die Aufrechterhaltung bzw. Abschwächung der Differenz für Frauen und Männer eine unterschiedliche Bedeutung. „Gender status beliefs“ (Ridgeway 1997) privilegieren die Männer, denen qua Geschlecht höhere berufliche Kompetenz zugeschrieben wird. Sie bestimmen zudem mit, nach welchen Referenzstandards Frauen und Männer urteilen und welche Gratifikationen (z. B. Prestige, Lohn etc.) ihnen zustehen, wobei sich Frauen an anderen Frauen, Männer an Männern orientieren. Dies trägt ebenfalls zur Reproduktion von Ungleichheit bei.

<sup>25</sup> Dies scheint ein generelles Phänomen zu sein. Während Frauen in Männerdomänen rasch an eine „glass ceiling“ stoßen, werden Männer in Frauenberufen nicht selten auf einem „glass escalator“ (Williams 1992) nach oben befördert (vgl. auch Floge/Merrill 1986; Williams/Villemez 1993).

*kenschwester so ein wenig, um zu zeigen, daß ich genau die gleiche Arbeit mache und daß das für mich nichts Außergewöhnliches ist.*“ In dieser Formulierung – „Krankenpfleger wie eine Krankenschwester auch“ – verbirgt sich die Vorstellung vom falschen Geschlecht: Das normale und damit zugleich das professionellere Geschlecht ist das weibliche. Der Pfleger muß sich dezidiert auf die Berufsrolle berufen, um mögliche eigene oder fremde Zweifel an seinem Tun zu zerstreuen. Er muß seine Geschlechtszugehörigkeit punktuell negieren, um die professionelle Identität aufrechtzuerhalten.<sup>28</sup>

Bei den Informatikerinnen dagegen zeitigt dieselbe Strategie – die pointierte Betonung der Geschlechterdifferenz – negative Folgen. Der Rückgriff auf Geschlechterstereotypen als Mittel, sich im atypischen Beruf eine Nische zu erobern oder das Berufsbild umzudefinieren, führt die Informatikerinnen in berufliche Sackgassen mit wenig Prestige und Aufstiegschancen. Die besonderen, geschlechtsgebundenen Fähigkeiten, die sie für sich selbst beanspruchen bzw. die ihnen zugeschrieben werden (sprachliche Begabung und Geschick im Umgang mit Menschen) haben geringes Prestige im Vergleich zu Technikverständnis, Logik und Abstraktionsvermögen, die männlich codiert sind. Zwar wird den Frauen nicht pauschal die Eignung für die Informatik abgesprochen, aber sie werden mittels der „10%-Klausel“ (Cockburn 1988) an den Rand gedrängt: Frauen können durchaus kompetent in einem Männerberuf sein; es fehlt ihnen aber immer das entscheidende Quentchen zur wirklich erfolgreichen Berufsausübung. *„Ein guter Informatiker hat ein sehr gutes Abstraktionsvermögen, der kann ein Problem vollkommen abstrahieren“*, skizziert einer der befragten Männer das Anforderungsprofil eines kompetenten Informatikers. *„Nach meiner Erfahrung abstrahieren die Frauen anders als Männer. Einfach weil sie viel umfassender, viel globaler denken, und bei diesem Denken können sie vielleicht weniger etwas ganz Banales einfach abstrahieren.“*

Es sind vor allem die weniger qualifizierten Informatikerinnen, die derartige geschlechtstypisieren-

den Zuschreibungen übernehmen.<sup>29</sup> Die höher qualifizierten Frauen, die in der Regel eine bessere Ausbildung aufweisen als ihre männlichen Kollegen, lassen sich nicht mehr so leicht in den Widerspruch von Weiblichkeit und Beruflichkeit verwickeln. Anstatt sich den herrschenden Wertungen anzupassen, wird das Geschlechterproblem von ihnen explizit aufgegriffen und über den Aufbau von Frauennetzwerken bzw. die Hinterfragung von Berufsmysen<sup>30</sup> in einen politischen Kontext gestellt. Da ihre Professionalität über ihre Ausbildung gesichert ist, können sie sich ein offensiveres weibliches Rollenverständnis leisten.

### 3.2 „Wir sind doch rechte Neutren hier“ – Geschlechtsneutralität und ihre Grenzen

Während die Geschlechterdifferenz in den beiden geschlechtstypisierten Berufen ein zentrales Ordnungsprinzip ist, ist sie im geschlechtsneutralen Feld kein relevantes Deutungs- und Handlungsmuster. Im Vergleich zur Krankenpflege und Informatik ist die Sachbearbeitung geschlechtlich unbestimmt. Die ideale Arbeitskraft in diesem Berufsfeld vereint in den Augen der Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter männlich konnotierte Rationalität mit weiblichen kommunikativen Kompetenzen und geschlechtsneutralen bürokratischen Tugenden: die Tätigkeit verlangt logisches Denkvermögen, gesunden Menschenverstand, ein gutes Vorstellungsvermögen, Einfühlbarkeit, Freude am Umgang mit Menschen, taktisches Vorgehen, gutes Ausdrucksvermögen sowie selbständiges, termingerechtes und exaktes Arbeiten. Entsprechend wird der Beruf weder von Frauen noch von Männern als ihrem Geschlecht besonders entsprechend reklamiert.<sup>31</sup> Geschlechtsneutralität ist als

<sup>29</sup> Diese unbewußte Komplizenschaft bei der Aufrechterhaltung der Geschlechterhierarchie ist ein gutes Beispiel für Bourdieus Konzept der symbolischen Gewalt. Zur Anwendung dieses Konzepts auf das Geschlechterverhältnis vgl. Bourdieu 1997 sowie Kraus 1993.

<sup>30</sup> Indem z. B. die Unterscheidung zwischen Software als „weichem“, für Frauen geeignetem Arbeitsfeld und Hardware als „harter“, techniknäherer Männerarbeit als unzutreffend entlarvt wird.

<sup>31</sup> Auf subtile Weise ist die Geschlechtsneutralität allerdings auch hier androzentrisch gefärbt. Dokumente wie Standardbriefe, Verträge etc. sind durchgängig in männlicher Form gehalten; auch die Frauen zeichnen mit „der Sachbearbeiter“. Mit diesen männlichen Formulierungen wird die Sachbearbeitung trotz entkörperlichter Kommunikationsformen (Briefe, Computermemos) symbolisch maskulinisiert.

<sup>28</sup> Zwar ist die vergleichbare Situation für die Krankenschwester ebenfalls potentiell krisenhaft. Die Schwester muß aber die Beruflichkeit ihres Handelns nicht jedesmal selbst herstellen. Dies wird durch das berufshistorisch abgestützte Kontextwissen der Beteiligten geleistet: Man weiß, daß die Person, die an diesem Ort (dem Krankenhaus) diesen Akt durchführt, „immer“ eine Frau ist, und gleichzeitig zeigt ihre Uniform an, daß sie dazu beruflich legitimiert ist.

Deutungsmuster so stark verankert, daß die beobachtbare horizontale und vertikale Segregation des Büros nicht wahrgenommen oder gar gelehnet wird. In der untersuchten Versicherung arbeitet nur gut ein Viertel des fachtechnischen Personals in zahlenmäßig geschlechtsintegrierten Abteilungen; die ungleiche Verteilung wird aber von dem meisten als Zufallsergebnis betrachtet. „*Wir sind doch rechte Neutren hier*“, faßt ein Sachbearbeiter die gängige Sicht zusammen. Welche Faktoren ermöglichen diese vordergründige Neutralität?

- **Kulturelle Offenheit:** Ein wesentlicher Grund liegt darin, daß das Tätigkeitsfeld emotional kaum besetzt ist. Sachbearbeitung ist ein Beruf ohne Eigenschaften oder besser, eigentlich gar kein Beruf, sondern nur ein betriebsspezifisch ausdifferenziertes Feld im kaufmännisch-administrativen Bereich. Das Feld ist primär negativ definiert durch all das, was eindeutig *nicht* Sachbearbeitung ist: *nicht* Sekretariat, *nicht* eine Führungsposition, *nicht* dem Außendienst zugehörig. Dieses undefinierte, Offene zeigt sich auch bei der Berufswahl, die meist im Ausschlußverfahren verläuft: man wird kaufmännische/r Angestellte/r, weil man sich sonst zu keiner Tätigkeit besonders „berufen“ fühlt. Das impliziert auch, daß es für diesen Beruf keine spezifischen Eignungen und Interessen braucht (wie z. B. für Krankenpflege oder Informatik) – die Tätigkeit setzt kein spezifisches Arbeitsvermögen voraus und kann gerade deshalb geschlechtlich offen bleiben.

- **Verlagerung:** Die Neutralisierung der Sachbearbeitung wird zweitens durch eine Verlagerung ermöglicht. Während die Geschlechterdifferenz in der Sachbearbeitung selbst in den Hintergrund tritt, wird sie an den Grenzen zu benachbarten Feldern um so mehr reaktiviert. Dies betrifft einerseits das Sekretariat, das eindeutig weiblich konnotiert ist, andererseits Außendienst und Führungspositionen, die als männliche Domänen gelten. Im Außendienst tummeln sich „*Versicherungshengste*“ „*an der Front*“, die in aggressivem Kräfteressen mit potentiellen Kunden bestehen müssen (vgl. ähnlich bei Collinson et al. 1990; Leidner 1991). Diese Aggressivität und Härte wird Frauen qua Geschlechtsnatur abgesprochen. Bei Führungspositionen ist das Rechtfertigungsmuster ein anderes: Führungskräfte müssen geographisch mobil und zeitlich sehr flexibel sein, und dazu braucht es ein langfristiges, ununterbrochenes Engagement über den Normalarbeitstag hinaus. D.h. die Differenz wird in der Sachbearbeitung zwar verschoben, bleibt aber in der Nähe und damit

leicht rückholbar. Zudem findet eine Auslagerung ins Privatleben statt. Sehr viel prononcierter als die Beschäftigten in der Krankenpflege und der Informatik vertreten die Sachbearbeiterinnen und Sachbearbeiter ein traditionelles Familienbild, das dem Mann die Berufssphäre zuweist, der Frau die Familie.<sup>32</sup>

- **Temporalisierung:** Die Neutralität der Sachbearbeitung kann drittens deshalb bestehen, weil dieses Feld für die Männer (mindestens subjektiv) nur eine Durchgangsstation in ihrer beruflichen Laufbahn ist, während es für Frauen oft eine Endstation bedeutet. Die vordergründige geschlechtliche Unbestimmtheit beruht m.a.W. auf einer hohen individuellen Mobilität der Männer. Sachbearbeitung wird von ihnen als Etappe auf dem Weg in den höher dotierten und prestigehaltigeren Außendienst oder eine Führungsposition betrachtet, während sie für Frauen im Vergleich zum Sekretariat oder unqualifizierter Routinearbeit bereits einen kleinen Aufstieg bedeutet. Die männlichen Sachbearbeiter haben keine Interessen zu verteidigen – im Gegenteil: die relativ günstigen Mobilitätschancen im kaufmännischen Bereich gingen historisch und gehen auch heute noch darauf zurück, daß ein Reservoir an Frauen vorhanden ist, das von vornherein außer Konkurrenz steht (vgl. Baethge/Oberbeck 1986; Crompton/Jones 1984). Diese Temporalisierung der Geschlechtsneutralität trägt zusammen mit der Verlagerung der Geschlechterdifferenz dazu bei, das Problem der bedrohten männlichen Geschlechtsidentität zu entschärfen, das sich für die Männer in der Krankenpflege sehr viel stärker stellt (vgl. auch Williams 1989). Der eindeutig männliche Außendienstler oder Chef steht dem männlichen Sachbearbeiter als eigene Zukunft vor Augen. Dies erlaubt ihm, seine gegenwärtige berufliche Position als notwendige Karrierephase zu betrachten – deshalb ist er nicht unmännlich, obwohl er dieselbe Arbeit leistet wie Frauen.

- **Strukturelle Kanalisierung:** Eine aktive Markierung der Differenz muß in der Sachbearbeitung schließlich deshalb nicht stattfinden, weil die Geschlechter bereits durch eine unsichtbare Grenzli-

<sup>32</sup> Wharton/Baron (1987) haben in einer vergleichenden Studie zur Arbeitszufriedenheit von Frauen und Männern in unterschiedlich segregierten Berufsfeldern festgestellt, daß die Unzufriedenheit bei Männern, die in einem integrierten Beruf arbeiten und mit einer berufstätigen Frau verheiratet sind, am größten war, d. h. bei Männern, die gleichzeitig von einer Erodierung der Differenz im Beruf wie im Privatleben betroffen sind.

nie getrennt sind. Strukturelle Barrieren setzen einen schleichenden Segregationsprozeß in Gang, bis die ursprünglich am gleichen Ausgangspunkt (d.h. mit der gleichen Ausbildung) gestarteten Frauen und Männer sich in getrennten Feldern wiederfinden. Es sind vor allem drei Hürden auf dem Weg nach oben, die für viele Frauen schwer zu überspringen sind: (1) die Norm der kontinuierlichen Vollzeitarbeit, die durch den Zwang zu zeitintensiven Weiterbildungen verschärft wird, (2) der Ausschluß aus informellen Netzwerken und Förderbeziehungen, und (3) die im Außendienst unabdingbare geographische Mobilität und zeitliche Flexibilität. Diese androzentrischen Strukturen werden jedoch nicht als solche wahrgenommen. Die vertikale Segregation wird vielmehr darauf zurückgeführt, daß „Frauen nicht Karriere machen wollen“, und dies wiederum wird mit ihrer „Familienorientierung“ begründet.<sup>33</sup> Die „Familienorientierung“ erscheint als außerberufliche Größe, die vom Betrieb zwar zur Kenntnis genommen, aber nicht beeinflußt werden kann. Faktisch sind bestehende oder antizipierte Familienpflichten jedoch der Angelpunkt für die Kanalisierung der Angestellten in Aufstiegsfade oder Sackgassen. Die Geschlechterdifferenz, die auf der Deutungs- und Handlungsebene in den Hintergrund tritt, wird so gewissermaßen „hinter dem Rücken der Beteiligten“ und scheinbar aufgrund berufsexterner Faktoren wiederhergestellt.<sup>34</sup>

#### 4. Geschlechterdifferenz und Kontext

Den Klassikern der Soziologie präsentierte sich die Geschlechterdifferenz noch als ein relativ einfaches Ordnungsprinzip. In der Zwischenzeit hat sich die Situation kompliziert. Heute ist die Geschlechterdifferenz kein durchgehendes Ordnungsprinzip mehr, sondern in ihrer Bedeutung in

vielen Fällen situationsspezifisch gebrochen und durch Kontextfaktoren mediatisiert. Für die These einer „kontextuellen Kontingenz“ der Geschlechterdifferenz sprechen vor allem zwei Gründe. (1) Im Zuge der zunehmenden Inklusion der Frauen ist es zu einer De-Institutionalisierung des Geschlechterverhältnisses gekommen. De-Institutionalisierung bedeutet nicht Irrelevanz der Geschlechterdifferenz, sondern verweist zunächst nur auf eine Verschiebung ihrer Reproduktionsmechanismen (vgl. Abschnitt 1). Anstatt die Geschlechter über formale Zulassungskriterien voneinander zu separieren, muß die geschlechtliche Differenzierung heute vermehrt aktiv hergestellt und symbolisch bekräftigt bzw. über indirekte und auf den ersten Blick geschlechtsneutrale Regelungen hergestellt werden. Damit wird die Aufrechterhaltung der Geschlechterdifferenz in zunehmendem Maße von kontextspezifischen Bedingungen abhängig. (2) Im Zuge des gesellschaftlichen Individualisierungsprozesses haben sich die möglichen Lebenswege und Lebenslagen von Frauen vervielfältigt und teilweise denen der Männer angeglichen. Dies hat zur Folge, daß die Bedeutung der Geschlechterdifferenz je nach Lebensphase und Lebenslage variiert. Technisch gesprochen: Sobald Variablen wie Bildung, Alter, Erwerbstätigkeit etc. kontrolliert werden, erweist sich die Geschlechtszugehörigkeit nicht in jedem Fall mehr als erklärungsrelevant. Entsprechend stellt sich die Frage, unter welchen Bedingungen – in welchen Kontexten – Geschlecht nach wie vor ein relevanter Faktor ist und wo sich die Unterschiede abbauen. Die Geschlechterdifferenz kann sich dabei auf verschiedenen Ebenen manifestieren, die nicht notwendigerweise zusammenfallen müssen. Es ist durchaus möglich, daß das Geschlecht ein wichtiges Strukturelement ist, aber auf symbolischer Ebene eine nur geringe Rolle spielt. Die Sachbearbeitung war dafür ein Beispiel.

Wie das Beispiel des Arbeitsmarktes zeigt, ist die zunehmende Inklusion der Frauen (Erwerbstätigkeit, Angleichung der Bildungschancen) nicht mit einem entsprechenden Abbau der geschlechtlichen Differenzierung einhergegangen: der Arbeitsmarkt ist nach wie vor in Männer- und Frauenberufe unterteilt, und auch dort, wo die beiden Geschlechter im Prinzip die gleiche Arbeit verrichten, werden in vielen Fällen informelle Grenzen aufgezo-gen. In der Segregationsforschung besteht die Tendenz, die berufliche Differenzierung mit den Machterhaltungsinteressen der Männer zu erklären: „Men resist allowing women and men to work together as equals because doing so under-

<sup>33</sup> Im untersuchten Betrieb werden Frauen konsequent nach Zivilstand sortiert, indem auf Türschildern, in Briefen und in der Anrede „Frau“ oder „Fräulein“ unterschieden werden. Damit wird ein beruflich scheinbar irrelevantes Merkmal zur symbolischen Markierung der Differenz verwendet, und der Beruf selbst bleibt „neutral“.

<sup>34</sup> In der Sachbearbeitung herrscht ein starker Glaube an das meritokratische Prinzip: Beruflicher Erfolg oder Mißerfolg werden auf subjektive Präferenzen und individuelle Leistung zurückgeführt. Vertikale geschlechtsspezifische Segregation wird vor diesem Hintergrund nicht als Ausdruck strukturell bedingter ungleicher Chancen gewertet, sondern als Folge unterschiedlicher beruflicher Ziele von Frauen und Männern.

mines differentiation and hence male dominance“ (Reskin 1988: 65; vgl. ähnlich auch Maruani 1997). Diese Interpretation ist jedoch in zweifacher Hinsicht problematisch. Zum einen ist sie strukturblind, indem sie ausschließlich auf der Akteurebene argumentiert und dabei unterstellt, daß Männer ein Kollektivsubjekt mit homogener Interessenlage bilden. Die Bedeutung struktureller Effekte (Wharton 1991), die Wirkung von symbolischen Herrschaftsverhältnissen (Bourdieu 1997) und nicht-intentionale interaktive Effekte (Ridgeway 1997) werden dabei systematisch übersehen.<sup>35</sup>

Zum anderen verstellt die Dominanzthese den Blick auf die Kontextualität der Geschlechterdifferenz. Es ist deshalb besonders aufschlußreich, jene Fälle zu untersuchen, in denen der Geschlechterdifferenz eine vergleichsweise geringe Bedeutung zukommt. Wie die Ergebnisse unserer Studie zeigen, ist die geschlechtliche Differenzierung an spezifische Bedingungen gebunden. Die Geschlechterdifferenz ist zwar in allen drei Berufsfeldern präsent, ihre Aktualisierung ist aber erstens geschlechtsabhängig und sie manifestiert sich zweitens nicht in allen Berufsfeldern in gleichem Maße bzw. auf der gleichen Ebene.

(1) Weder die Aktualisierung noch die Neutralisierung der Differenz sind geschlechtsneutrale Prozesse. In den beiden geschlechtstypisierten Berufen neigen die von uns untersuchten Männer dazu, die Geschlechterdifferenz zu betonen, unabhängig davon, ob sie in der Minderheit (Krankenpfleger) oder in der Mehrheit (Informatiker) sind. Den Krankenpflegern verschafft paradoxerweise gerade die Stilisierung von Männlichkeit Anerkennung im Frauenberuf; für die Informatiker wird das Geschlecht zum Ansatzpunkt für eine Politik „sozialer Schließung“ (Parkin 1983). Die Krankenschwestern unterstützen die Differenzpolitik der Krankenpfleger in der Hoffnung, eine Maskulinisierung des Berufs werde zu dessen Aufwer-

tung beitragen. Dagegen führt der Balanceakt von *doing* und *undoing gender*, zu dem sich die Informatikerinnen zwecks beruflicher Integration zwingen sehen, geradewegs in die von Rosabeth Kanter beschriebenen Handlungsparadoxien.

(2) Die von uns untersuchten Berufsfelder unterscheiden sich danach, in welchem Ausmaß die Geschlechterdifferenz betont wird und auf welcher Ebene sie sich manifestiert. In der Krankenpflege ist das Geschlecht ein zentrales Deutungs- und Handlungsmuster, während auf der strukturellen Ebene nur wenig Unterschiede bestehen (geringe informelle Arbeitsteilung, keine Lohndifferenzen, flexible Teilzeitregelungen etc.). In der Sachbearbeitung ist es gerade umgekehrt: während die Geschlechterdifferenz auf der symbolischen Ebene kaum eine Rolle spielt, ist sie auf der strukturellen Ebene durchaus präsent. Da angesichts des Deutungsmusters der Geschlechtsneutralität – gekoppelt mit dem Glauben an das meritokratische Prinzip – keine Kategorien zur Verfügung stehen, strukturelle Kanalisierungsprozesse zu erkennen und zu benennen, sind diese vermutlich besonders persistent. In der Informatik ist die Betonung der Geschlechterdifferenz am ausgeprägtesten: sie manifestiert sich auf allen Ebenen.

In den von uns untersuchten Berufsfeldern leisten Frauen und Männer im Prinzip die gleiche Arbeit, die Berufsfelder selbst unterscheiden sich jedoch nach ihrer geschlechtlichen Zusammensetzung. Ein paritätisches Geschlechterverhältnis führt offenbar dazu, daß symbolische Distinktionen an Bedeutung verlieren. Dies impliziert allerdings nicht zwangsläufig Angleichung auch auf struktureller Ebene (Bsp. Sachbearbeitung).<sup>36</sup> Eine asymmetrische Geschlechterzusammensetzung geht dagegen mit einer vergleichsweise starken Betonung der symbolischen Distinktion einher. Um beurteilen zu können, welche Kontextmerkmale für diese

<sup>36</sup> Eine geläufige These der Geschlechterforschung besagt, daß Differenzspezifika eine notwendige Voraussetzung für geschlechtsspezifische Ungleichheit sei, oder, wie es zugespitzt bei Angelika Wetterer heißt: „Hierarchie und Differenz sind ... gleichursprünglich.“ (Wetterer 1995: 228). Wenn im Umkehrschluß zum „dekonstruktivistischen Guerrillakrieg“ (Wetterer 1995: 240), zur parodistischen Unterlaufung (Butler 1991) oder zur Ersetzung der Zweigeschlechtlichkeit durch 87 Geschlechter (Teubner 1993) aufgerufen wird, um mit der Differenz gleich auch die Hierarchie auszuhebeln, scheint uns das etwas strukturblind zu sein. Ganz abgesehen davon zeigen die Beispiele von Klassen und ethnischen Differenzierungen, daß Ungleichheit nicht notwendigerweise auf dichotomen Klassifikationen beruhen muß.

<sup>35</sup> Dazu kommt, daß die Formierung eines kollektiven Akteurs ein höchst voraussetzungsvoller Prozeß ist, der gleichzeitig die Herausbildung einer kollektiven Identität, die Formulierung kognitiver Rahmen zur Identifizierung eines Problems bzw. eines Handlungsbedarfs und die Mobilisierung organisationaler Ressourcen erfordert (vgl. als Überblick Neidhardt/Rucht 1993). Bei der Durchsetzung männlicher bzw. der Marginalisierung weiblicher Interessen auf dem Arbeitsmarkt spielen Gewerkschaften und Berufsverbände eine zentrale Rolle – dies jedoch als Resultat komplexer Interaktionseffekte zwischen den Klasseninteressen unterschiedlicher Männergruppen und den Geschlechtsinteressen der Männer als Männer (Acker 1989; Cockburn 1988; Walby 1986).

Variationen verantwortlich sind, wären Studien erforderlich, in denen verschiedene Berufskontexte systematisch variiert und miteinander verglichen werden. In unserer Untersuchung war es nicht möglich, die verschiedenen Einflußfaktoren voneinander zu isolieren. Dazu sind breiter vergleichende Studien erforderlich, in denen Kontextmerkmale systematisch erhoben und mit der Geschlechterdifferenz in Beziehung gesetzt werden. Dies scheint uns für die Segregationsforschung der nächste notwendige Schritt zu sein.

## Literatur

- Acker, J., 1989: *Doing Comparable Worth: Gender, Class and Pay Equity*. Philadelphia: Temple University Press
- Acker, J., 1991: Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. S. 162–179 in: J. Lorber/S.A. Farrell (Hrsg.), *The Social Construction of Gender*. London: Sage
- Allmendinger, J./Hackman, J.R., 1993: Akzeptanz oder Abwehr? Die Integration von Frauen in professionelle Organisationen. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 45: 238–258
- Baethge M./Oberbeck, H., 1986: *Zukunft der Angestellten. Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung*. Frankfurt am Main: Campus
- Berger, P.A., 1987: Klassen und Klassifikationen. Zur neuen Unübersichtlichkeit in der soziologischen Ungleichheitsforschung. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 39: 59–85
- Blossfeld, H.-P., 1984: Die Entwicklung der qualifikations-spezifischen Verdienstrelationen von Berufsanfängern zwischen 1970 und 1982. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 36: 293–322
- Bourdieu, P., 1997: Die männliche Herrschaft. S. 153–218 in: I. Dölling/B. Kraus (Hrsg.), *Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis*. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Bundesamt für Statistik, 1993: *Eidgenössische Volkszählung 1990. Band 3: Erwerbsleben*. Bern
- Bundesamt für Statistik, 1997: *Auf dem Weg zur Gleichstellung? Aktualisierung der zentralen Indikatoren*. Bern
- Butler, J., 1991: *Das Unbehagen der Geschlechter*. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Charles, M., 1987: Geschlechterspezifische Arbeitsmarkt-Segregation in der Schweiz. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 13: 1–27
- Charles, M., 1992: Cross-National Variation in Occupational Sex Segregation. *American Sociological Review* 57: 483–502
- Charles, M., 1995: *Berufliche Gleichstellung – ein Mythos*. Hrsg. vom Bundesamt für Statistik, Bern
- Charles, M./Buchmann, M., 1994: *Assessing Micro-Level Explanations of Occupational Sex Segregation: Human-Capital Development and Labor Market Opportunities in Switzerland*. *Schweizerische Zeitschrift für Soziologie* 20: 595–620
- Chow, E. N.-L./Wilkinson, D./Baca Zinn, M., (Hrsg.) 1996: *Race, Class, and Gender. Common Bonds, Different Voices*. London: Sage
- Cockburn, C., 1988: *Die Herrschaftsmaschine. Geschlechterverhältnisse und technisches Know-how*. Berlin und Hamburg: Argument
- Collinson, D./Knights, D./Collinson, M., 1990: *Managing to Discriminate*. London: Routledge
- Connell, R.W., 1987: *Gender and Power*. Stanford: Stanford University Press
- Crompton, R./Jones, G., 1984: *White-Collar Proletariat. Deskilling and Gender in Clerical Work*. London: Macmillan
- Cyba, E., 1993: Überlegungen zu einer Theorie geschlechtsspezifischer Ungleichheiten. S. 33–49 in: P. Frerichs/M. Steinrück (Hrsg.), *Soziale Ungleichheit und Geschlechterverhältnisse*. Opladen: Leske und Budrich
- Dellinger, K./Williams, C.L., 1997: Makeup at Work. Negotiating Appearance Rules in the Workplace. *Gender & Society* 11: 151–177
- Diekmann, A./Engelhardt, H., 1996: Einkommen und Erwerbstätigkeit von Frauen. S. 313–320 in: C. Honegger et al. (Hrsg.), *Gesellschaften im Umbau. Identitäten, Konflikte, Differenzen*. Zürich: Seismo
- DiMaggio, P.J./Powell, W.W., 1991: Introduction. S. 1–40 in: W.W. Powell/P.J. DiMaggio (Hrsg.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: Chicago University Press
- Durkheim, E., [1893]: *Über soziale Arbeitsteilung. Studie über die Organisation höherer Gesellschaften*. Frankfurt am Main: Suhrkamp 1988
- Flöge, L./Merrill, D.M., 1986: Tokenism Reconsidered: Male Nurses and Female Physicians in a Hospital Setting. *Social Forces* 64: 925–947
- Frerichs, P., 1997: *Klasse und Geschlecht*. Opladen: Leske und Budrich
- Garfinkel, H., [1967]: *Studies in Ethnomethodology*. Cambridge: Polity Press 1987
- Geissler, B./Oechle, M., 1994: Lebensplanung als Konstruktion: Biographische Dilemmata und Lebenslauf-Entwürfe junger Frauen. S. 139–167 in: U. Beck/E. Beck-Gernsheim (Hrsg.), *Risikante Freiheiten*. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Gerson, J./Peiss, K., 1985: Boundaries, Negotiation, Consciousness: Reconceptualizing Gender Relations. *Social Problems* 32: 317–331
- Gildemeister, R./Wetterer, A., 1992: Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung. S. 201–254 in: G.-A. Knapp/A. Wetterer (Hrsg.), *TraditionenBrüche. Entwicklungen feministischer Theorie*. Freiburg: Kore
- Goffman, E., 1959: *The Presentation of Self in Everyday Life*. New York: Doubleday Anchor
- Goffman, E., 1963: *Stigma. Notes on the Management of Spoiled Identity*. Englewood Cliffs: Prentice Hall



- Goffman, E., [1976]: Darstellung der Geschlechter. S. 7–44 in: E. Goffmann, *Geschlecht und Werbung*. Frankfurt am Main: Campus 1981
- Goffman, E., 1977: *The Arrangement between the Sexes. Theory and Society* 4: 301–333
- Gottschall, K., 1997: Zum Erkenntnispotential sozialkonstruktivistischer Perspektiven für die Analyse von sozialer Ungleichheit und Geschlecht. S. 479–496 in: S. Hradil (Hrsg.), *Differenz und Integration. Die Zukunft moderner Gesellschaften*. Frankfurt am Main: Campus
- Gutek, B.A./Cohen, A.G., 1992: Sex Ratios, Sex Role Spillover, and Sex at Work: A Comparison of Men's and Women's Experiences. S. 133–150 in: A.J. Mills/P. Tancred (Hrsg.), *Gendering Organizational Analysis*. London: Sage
- Hagemann-White, C., 1988: Wir werden nicht zweigeschlechtlich geboren . . . . S. 224–235 in: C. Hagemann-White/M. S. Rerrich (Hrsg.), *FrauenMännerBilder. Männer und Männlichkeit in der feministischen Tradition*. Bielefeld: Kleine
- Hausen, K., 1976: Die Polarisierung der „Geschlechtscharaktere“ – eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben. S. 363–393 in: W. Conze (Hrsg.), *Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas*. Stuttgart: Klett
- Hawkesworth, M., 1997: Confounding Gender. *Signs* 22: 649–684
- Heintz, B./Nadai, E./Fischer, R./Ummel, H., 1997: *Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*. Frankfurt am Main: Campus
- Higginbotham, E./Romero, M., 1997: *Women and Work. Exploring Race, Ethnicity, and Class*. London: Sage
- Hirschauer, S., 1989: Die interaktive Konstruktion von Geschlechtszugehörigkeit. *Zeitschrift für Soziologie* 18: 100–118
- Hirschauer, S., 1994: Die soziale Fortpflanzung der Zweigeschlechtlichkeit. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 46: 668–692
- Hitzler, R., 1992: Der Goffmensch. Überlegungen zu einer dramaturgischen Anthropologie. *Soziale Welt* 43: 449–461
- Hochschild, A.R., 1983: *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press
- Honegger, C., 1991: *Die Ordnung der Geschlechter. Die Wissenschaften vom Menschen und das Weib*. Frankfurt am Main: Campus
- Hradil, S., 1987: *Sozialstrukturanalyse in einer fortgeschrittenen Gesellschaft. Von Klassen und Schichten zu Lagen und Milieus*. Opladen: Leske und Budrich
- Hradil, S., 1997: *Soziale Ungleichheiten, Milieus und Lebensstile in den Ländern der Europäischen Union*. S. 475–520 in: S. Hradil/S. Immerfall (Hrsg.), *Die westeuropäischen Gesellschaften im Vergleich*. Opladen: Leske und Budrich
- Jacobs, J.A., 1989a: *Long-Term Trends in Occupational Segregation by Sex*. *American Journal of Sociology* 95: 160–173
- Jacobs, J.A., 1989b: *Revolving Doors: Sex Segregation and Women's Career*. Stanford: Stanford University Press
- Jacobs, J.A./Lim, S.T., 1995: *Trends in Occupational and Industrial Sex Segregation in 56 Countries 1960–1980*. S. 259–293 in: J.A. Jacobs (Hrsg.), *Gender Inequality at Work*. London: Sage
- Jacobs, J.A./Steinberg, R.J., 1990: *Compensating Differentials and the Male-Female Wage Gap: Evidence from the New York State Comparable Worth Study*. *Social Forces* 69: 439–468
- Jepperson, R.L., 1991: *Institutions, Institutional Effects, and Institutionalism*. S. 143–163 in: W.W. Powell/P.J. DiMaggio (Hrsg.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago: Chicago University Press
- Joas, H., 1992: *Die Kreativität des Handelns*. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Kanter, R.M., 1977: *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books
- Knapp, G.-A., 1995: *Unterschiede machen: Zur Sozialpsychologie der Hierarchisierung im Geschlechterverhältnis*. S. 163–194 in: R. Becker-Schmidt/G.-A. Knapp (Hrsg.), *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften*. Frankfurt am Main: Campus
- Krais, B., 1993: *Geschlechterverhältnis und symbolische Gewalt*. S. 208–250 in: G. Gebauer/C. Wulf (Hrsg.), *Praxis und Ästhetik. Neue Perspektiven im Denken Pierre Bourdieus*. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Kreckel, R., 1992: *Politische Soziologie der sozialen Ungleichheit*. Frankfurt am Main: Campus
- Krüger, H., 1995a: *Prozessuale Ungleichheit. Geschlecht und Institutionenverknüpfung im Lebenslauf*. S. 133–154 in: P.A. Berger/P. Sopp (Hrsg.), *Sozialstruktur und Lebenslauf*. Opladen: Leske und Budrich
- Krüger, H., 1995b: *Dominanzen im Geschlechterverhältnis: Zur Institutionalisierung von Lebensläufen*. S. 195–219 in: R. Becker-Schmidt/G.-A. Knapp (Hrsg.), *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften*. Frankfurt am Main: Campus
- Krüger, H., 1997: *Gendersensible Chancenforschung*. *ISO-Informationen* 8: 17–24
- Lamont, M., 1992: *Money, Morals and Manners. The Culture of the French and the American Upper-Middle Class*. Chicago: Chicago University Press
- Laqueur, T., 1992: *Auf den Leib geschrieben. Die Inszenierung der Geschlechter von der Antike bis Freud*. Frankfurt am Main: Campus
- Laws, J.L., 1975: *The Psychology of Tokenism: an Analysis*. *Sex Roles* 1: 51–67
- Lehmann, J.M., 1991: *Durkheim's Women: His Theory of the Structures and Functions of Sexuality*. *Current Perspectives in Social Theory* 11: 141–167
- Leidner, R., 1991: *Serving Hamburgers and Selling Insurances: Gender, Work and Identity in Interactive Service Jobs*. *Gender & Society* 5: 154–177
- Levy, R./Joye, D./Guye, O./Kaufmann, V., 1997: *Tous Egaux. De la stratification aux représentations*. Zürich: Seismo

- Luhmann, N., 1988: Arbeitsteilung und Moral. Durkheims Theorie. S. 19–38 in: E. Durkheim, Über soziale Arbeitsteilung. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Luhmann, N., 1993: Gesellschaftliche Struktur und semantische Tradition. S. 9–71 in: N. Luhmann, Gesellschaftsstruktur und Semantik, Bd. 1. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Luhmann, N., 1995: Inklusion und Exklusion. S. 237–264 in: N. Luhmann, Soziologische Aufklärung, Bd. 6. Opladen: Westdeutscher Verlag
- Luhmann, N., 1997: Die Gesellschaft der Gesellschaft. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Maruani, M., 1997: Die Gewöhnliche Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. S. 48–72 in: I. Dölling/B. Kraus (Hrsg.), Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der sozialen Praxis. Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Maruani, M./Nicole-Drancourt, C., 1989: Au labeur des dames. Métiers masculins, emplois féminins. Paris: Syros
- Mills, A.J./Tancred, P., (Hrsg.) 1992: Gendering Organizational Analysis. London: Sage
- Müller, U., 1993: Sexualität, Organisation und Kontrolle. S. 97–114 in: B. Aulenbacher/M. Goldmann (Hrsg.), Transformationen im Geschlechterverhältnis. Frankfurt am Main: Campus
- Müller, W./Steinmann, S./Schneider, R., 1997: Bildung in Europa. S. 177–245 in: S. Hradil/S. Immerfall, (Hrsg.), Die westeuropäischen Gesellschaften im Vergleich. Opladen: Leske und Budrich
- Nassehi, A., 1997: Inklusion, Exklusion-Integration, Desintegration. Die Theorie funktionaler Differenzierung und die Desintegrationsthese. S. 113–148 in: W. Heitmeyer (Hrsg.), Was hält die Gesellschaft zusammen? Frankfurt am Main: Campus
- Nedelmann, B., 1995: Gegensätze und Dynamik politischer Institutionen. S. 15–40 in: B. Nedelmann (Hrsg.), Politische Institutionen in Wandel. (Sonderheft 35 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie) Opladen: Westdeutscher Verlag
- Nedelmann, B., 1997: Die Entinstitutionalisierung des Wohlfahrtsstaates und Konfliktentstehung – der Fall des Lohnfortzahlungsgesetzes. S. 99–119 in: T. König/E. Rieger/H. Schmitt (Hrsg.), Europäische Institutionenpolitik. Frankfurt am Main: Campus
- Neidhardt, F./Rucht, D., 1993: Auf dem Weg in die Bewegungsgesellschaft? Über die Stabilisierbarkeit sozialer Bewegungen. Soziale Welt 44: 305–326
- Ostner, I., 1991: „Weibliches Arbeitsvermögen“ und soziale Differenzierung. Leviathan 19: 192–207
- Padavic, I., 1991: The Re-Creation of Gender in a Male Workplace. Symbolic Interaction 14: 279–294
- Parkin, F., 1983: Strategien sozialer Schließung und Klassenbildung. S. 121–135 in: R. Kreckel (Hrsg.), Soziale Ungleichheiten. (Soziale Welt, Sonderband 2) Göttingen: Schwart
- Pasero, U., 1995: Dethematisierung von Geschlecht. S. 50–66 in: U. Pasero/F. Braun (Hrsg.), Konstruktion von Geschlecht. Pfaffenweiler: Centaurus
- Pfau-Effinger, B., 1996: Analyse internationaler Differenzen in der Erwerbsbeteiligung von Frauen. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 48: 462–492
- Pringle, R., 1997: Feminist Theory and the World of the Social. Current Sociology 45: 75–89
- Reskin, B.F., 1988: Bringing the Men Back In. Sex Differentiation and the Devaluation of Women's Work. Gender & Society 2: 58–81
- Ridgeway, C.L., 1997: Interaction and the Conservation of Gender Inequality: Considering Employment. American Sociological Review 62: 218–235
- Schimank, U., 1985: Der mangelnde Akteurbedeuth systemtheoretischer Erklärungen gesellschaftlicher Differenzierung – Ein Diskussionsvorschlag. Zeitschrift für Soziologie 14: 421–434
- Schimank, U., 1996: Theorien gesellschaftlicher Differenzierung. Opladen: Leske und Budrich
- Schömann, K./Hannan, M.T./Blossfeld, H.-P., 1991: Die Bedeutung von Bildung und Arbeitsmarktsegmenten für die Arbeitseinkommen von Frauen und Männern. S. 163–184 in: K.U. Mayer/J. Allmendinger/J. Huinink (Hrsg.), Vom Regen in die Traufe. Frauen zwischen Beruf und Familie. Frankfurt am Main: Campus
- Simmel, G., [1890]: Zur Psychologie der Frauen. S. 27–59 in: G. Simmel, Schriften zur Philosophie und Soziologie der Geschlechter. Hrsg. von H.-J. Dahme/K.C. Köhnke. Frankfurt am Main: Suhrkamp 1985
- Simmel, G., [1902]: Weibliche Kultur. S. 159–176 in: G. Simmel, Schriften zur Philosophie und Soziologie der Geschlechter. Hrsg. von H.-J. Dahme/K.C. Köhnke. Frankfurt am Main: Suhrkamp 1985
- Simmel, G., [1908]: Soziologie. Untersuchungen über die Formen der Vergesellschaftung. Frankfurt am Main: Suhrkamp 1992
- Simmel, G., [1911]: Das Relative und das Absolute im Geschlechter-Problem. S. 200–223 in: G. Simmel, Schriften zur Philosophie und Soziologie der Geschlechter. Hrsg. von H.-J. Dahme/K.C. Köhnke. Frankfurt am Main: Suhrkamp 1985
- South, S.J./Bonjean, C.M./Markham, W.T./Corder, J., 1982: Social Structure and Intergroup Interaction: Men and Women of the Federal Bureaucracy. American Sociological Review 47: 587–599
- Strauss, A.L., 1994: Grundlagen qualitativer Sozialforschung. München: Fink
- Teubner, U., 1993: Geschlecht und Wissenschaft. Geschlechterhierarchie und/oder Geschlechterdifferenz. InfoTech 5: 19–22
- Thorne, B., 1993: Gender Play. Girls and Boys in School. New Brunswick: Rutgers University Press
- Tölke, A., 1989: Lebensverläufe von Frauen. Familiäre Ereignisse, Ausbildungs- und Erwerbsverhalten. Weinheim und München: Juventa
- Tyrell, H., 1986: Geschlechtliche Differenzierung und Geschlechterklassifikation. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 38: 450–489
- Tyrell, H., 1989: Überlegungen zur Universalität geschlechtlicher Differenzierung. S. 37–78 in: J. Martin/

- R. Zoepffel (Hrsg.), *Aufgaben, Rollen und Räume von Frau und Mann*, Bd. 1. Freiburg und München: Alber
- Wagner, G., 1993: Über sexuelle Arbeitsteilung. *Berliner Journal für Soziologie* 4: 169–186
- Wagner, P., 1993: Die Soziologie der Genese sozialer Institutionen – Theoretische Perspektiven der „neuen Sozialwissenschaften“ in Frankreich. *Zeitschrift für Soziologie* 22: 464–476
- Walby, S., 1986: *Patriarchy at Work: Patriarchal and Capitalist Relations in Employment*. Minneapolis: University of Minnesota Press
- West, C./Fenstermaker, S., 1995: Doing Difference. *Gender & Society* 9: 8–37
- West, C./Zimmermann, D.H., 1991: Doing Gender. S. 13–37 in: J. Lorber/S.A. Farrell (Hrsg.), *The Social Construction of Gender*. London: Sage
- Wetterer, A., (Hrsg.) 1992: *Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen*. Frankfurt am Main: Campus
- Wetterer, A., 1995: Dekonstruktion und Alltagshandeln. Die (möglichen) Grenzen der Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit. S. 223–246 in: A. Wetterer (Hrsg.), *Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen*. Frankfurt am Main: Campus
- Wharton, A.S., 1991: Structure and Agency in Socialist-Feminist Theory. *Gender & Society* 5: 373–389
- Wharton, A.S./Baron, J.A., 1987: So Happy Together? The Impact of Gender Segregation on Men at Work. *American Sociological Review* 52: 574–587
- Willhardt, R., 1996: Elektreusen und Azubinen: Mädchen in industrieelektronischen Ausbildungsberufen. Diplomarbeit (unveröff.), Universität Bielefeld
- Williams, C.L., 1989: Gender Differences at Work: Women and Men in Nontraditional Occupations. Berkeley: University of California Press
- Williams, C.L., 1992: The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the „Female“ Professions. *Social Problems* 39: 253–267
- Williams, S.L./Villemez, W.J., 1993: Seekers and Finders. S. 64–90 in: C.L. Williams (Hrsg.), *Doing „Women’s Work“*. Men in Nontraditional Occupations. London: Sage
- Wobbe, T., 1997: *Wahlverwandtschaften. Die Soziologie und die Frauen auf dem Weg zur Wissenschaft*. Frankfurt am Main: Campus
- Wright, E.O./Baxter, J./Birkelund, G.E., 1995: The Gender Gap in Workplace Authority: A Cross National Study. *American Sociological Review* 60: 407–435
- Yoder, J.D., 1991: Rethinking Tokenism: Looking Beyond Numbers. *Gender & Society* 5: 178–192