

# AI



# Studien

Das Online-Journal der Sektion  
Arbeits- und Industriesoziologie in der  
Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS)

2020

Jahrgang

Heft

13

02

AIS-Studien – Das Online-Journal  
der Sektion Arbeits- und Industriesoziologie  
in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS)  
**ISSN 1866-9549** | [www.ais-studien.de](http://www.ais-studien.de)

### Kreis der Herausgeber/-innen

Dr. Karina Becker, Universität Jena  
Dr. Wolfgang Dunkel, Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF München)  
Dr. Natalie Grimm, Soziol. Forschungsinstitut Göttingen (SOFI) e.V. Georg-August-Universität  
Prof. Dr. Hajo Holst, Universität Osnabrück  
Prof. Dr. Heike Jacobsen, BTU Cottbus-Senftenberg (Sprecherin des Hg.-Kreises)  
Prof. Dr. Frank Kleemann, Universität Duisburg-Essen  
Dr. Nick Kratzer, Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF München)  
Prof. Dr. Martin Krzywdzinski, WZB Berlin  
Prof. Dr. Nicole Mayer-Ahuja, Universität Göttingen/SOFI  
Prof. Dr. Sabine Pfeiffer, Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg

### **Redaktion**

Die Textarbeiter – Freies Lektorat  
Franziska Engelmann & Ronny Reißmüller GbR  
Further Straße 7  
D-09113 Chemnitz  
[www.die-textarbeiter.de](http://www.die-textarbeiter.de)

# Geschlecht und soziale Ungleichheiten @work

Jahrgang 13 | Heft 2 | Dezember 2020

## Inhalt

|  |   |    |
|--|---|----|
| Julia Grublich,<br>Konstanze Senge,<br>Mascha Will-Zocholl | Geschlecht und soziale Ungleichheiten @work<br>– Editorial  | 5  |
| Alexandra Scheele,<br>Katharina Bolte,<br>Kristina Vogt    | „Also es gibt keine weitere Frau“ – Prozesse der<br>Geschlechterdifferenzierung auf der Führungsebene<br><i>(Kommentar: Astrid Biele Mefebue, Julia Grublich)</i>   | 12 |
| Anna Horstmann   | Wandel und Persistenz beruflicher Exklusionsprozesse<br>in der chemischen Industrie. Zur sozialen Schließung<br>von Tätigkeitsfeldern über das Ungleichheitsmerkmal<br>Geschlecht in historischer Perspektive<br><i>(Kommentar: Melanie Roski)</i>                  | 28 |
| Judith Hendricks   | Weibliche Führungskräfte in der Bundeswehr –<br>Zur Geschlechterdifferenzierung weiblicher Offiziere<br><i>(Kommentar: Simon Dabrowski)</i>   | 45 |
| Tanja Carstensen,<br>Isabel Klein                          | Unsichtbare Arbeit. Geschlechtersoziologische Perspekti-<br>ven auf Verfestigungen und Neuverhandlungen von Un-<br>gleichheiten am Beispiel von Digitalisierung, körpernahen<br>Dienstleistungen und der Corona-Pandemie<br><i>(Kommentar: Mascha Will-Zocholl)</i> | 61 |
| Käthe von Bose   | Alte Un-/Sichtbarkeiten, neue Vulnerabilität: Reinigungs-<br>arbeit in Krankenhäusern <i>(Kommentar: Bernadette Hof)</i>  | 81 |
| Annett Maiwald   | Die „inferiore“ Arbeit der Erzieherinnen. Zu den<br>verdeckten Dimensionen beruflicher Ungleichheit<br><i>(Kommentar: Konstanze Senge)</i>  | 98 |

|   |   |     |
|---|---|-----|
| Fabian Beckmann   | Die Erwerbstätigkeit von Frauen in Minijobs: eine subjektorientierte Analyse (des-)integrativer Dynamiken atypischer Beschäftigung ( <i>Kommentar: Heike Jacobsen</i> ) | 117 |
| Isabelle Riedlinger,<br>Gabriele Fischer, Nora<br>Lämmel, Tanja Höß | „Leasing ist wie ein stummer Streik“ – Zeitarbeit in der Pflege ( <i>Kommentar: Lena Weber</i> )  | 142 |
| Judith Holland  | Geschlechterwissen in Gewerkschaften – eine Typologie von Deutungsmustern gewerkschaftlicher Geschlechterpolitik ( <i>Kommentar: Hanna Haag</i> )                       | 161 |

## Geschlecht und soziale Ungleichheiten @work – Editorial

*Julia Grublich, Konstanze Senge, Mascha Will-Zocholl* <sup>1</sup>

Das Thema der vorliegenden Schwerpunktausgabe ist die Analyse sozialer und insbesondere geschlechtlicher Ungleichheiten im Kontext organisational koordinierter Erwerbsarbeit. Der Wandel von Arbeit und die Frage, wer von diesem Wandel profitiert und wer mitunter verliert, gehören zu den Kernfragen der Arbeits- und Industriosociologie, der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung und der Organisationssoziologie – werden hier jedoch jeweils mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen und in variierender Intensität diskutiert. Aktuell dreht sich alles darum, wie die Corona-Krise Branchen und Unternehmen bedroht, Arbeitsbedingungen verändert und möglicherweise zu einer Aufwertung weiblich konnotierter Tätigkeiten und Berufe führt, die in der Krise als ‚systemrelevant‘ erkannt wurden. Vor dieser Krise standen Digitalisierungsprozesse, allgemeine Veränderungen globaler Arbeitsmärkte und transnationaler Arbeits- und Organisationsstrukturen, neue Betriebsformen, neue Arbeitsanforderungen und -beanspruchungen, die Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt sowie die steigende Frauenerwerbstätigkeit, die Pflegekrise und der Fachkräftemangel im Fokus der wissenschaftlichen Analyse. Diese Entwicklungen sind keineswegs verschwunden, sondern werden durch die Corona-Krise verstärkt und zuvor latente Bruchlinien werden nun öffentlich sichtbar. Das gilt z. B. für die zunehmende Bedeutung digitaler Techniken für die Arbeitsorganisation und die ungleichen Arbeitsbedingungen der Geschlechter, die dazu beitragen, dass Frauen in der Corona-Krise häufiger ihre Arbeitszeit reduzieren und ihr Anteil an der Sorgearbeit – zumindest bei Schließung von Betreuungseinrichtungen – wieder zunimmt; Männer arbeiten häufiger im Home-Office und der Anteil der Väter, die den größten Anteil an Sorgearbeit übernehmen, hat sich verdoppelt (Allmendinger 2020; Kohlrausch/Zucco 2020).

Wie so vieles dieser Tage steht auch die vorliegende Schwerpunktausgabe der AIS-Studien im Zeichen der Corona-Krise. Eigentlich war geplant, in diesem Schwerpunktheft Beiträge der gemeinsamen Frühjahrstagung zu veröffentlichen, die im Zuge der Tagung inklusive Kommentierung zuvor eingehend diskutiert worden wären. Im März, also genau zu Beginn der

---

<sup>1</sup> Dr. Julia Grublich, Universität Paderborn, E-Mail: grublich@mail.upb.de; Dr. Konstanze Senge, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, E-Mail: konstanze.senge@soziologie.uni-halle.de; Prof. Dr. Mascha Will-Zocholl, Hessische Hochschule für Polizei und Verwaltung Wiesbaden, E-Mail: mascha.will-zocholl@hfpv-hessen.de

Pandemie, sollte die Frühjahrstagung von gleich drei Sektionen der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) stattfinden: Die Arbeitsgruppe Arbeit, Organisation und Geschlecht in der DGS-Sektion Frauen- und Geschlechterforschung, die DGS-Sektion Arbeits- und Industriesoziologie sowie die DGS-Sektion Organisationssoziologie haben sich zusammengetan, um gemeinsam zum Thema „Geschlecht und soziale Ungleichheiten @work – Theoretische und empirische Erkundungen“ zu diskutieren. Allerdings fiel die Tagung dem ersten ‚Lock-down‘ und der damit verbundenen Einschränkungen zum Opfer.

Formuliertes Ziel der Frühjahrstagung war es, die unterschiedlichen Perspektiven der Arbeits- und Industriesoziologie, der Frauen- und Geschlechterforschung sowie der Organisationssoziologie zur Erforschung geschlechtlicher und sozialer Ungleichheiten im Kontext von Arbeitsorganisationen zusammenzubringen. Nötig erschien uns dies, weil der Wandel in der Arbeitswelt quer zu disziplinären Grenzen steht und eine isolierte Betrachtung notwendige Erkenntnisfortschritte erschwert oder gar verhindert. Nun wird der Wandel von Erwerbsarbeit in der Soziologie jedoch üblicherweise institutionell getrennt in den Sektionen beforscht. Diese institutionelle Trennung hat dazu beigetragen, dass die Themen Geschlecht, Arbeit, Organisation und soziale Ungleichheiten, die jeweiligen theoretischen und empirischen Zugänge ebenso wie die subdisziplinären Forschungsergebnisse häufig unverbunden nebeneinanderstehen und jenseits der eigenen Sektion nur bedingt zur Kenntnis genommen werden. Dieser Umstand wird seit längerem problematisiert, er kann allerdings im Kontext der Sektionen nur bedingt aufgelöst werden, da die Theorien, Perspektiven, Zugänge und Fokusse über einen langen Zeitraum institutionalisiert wurden.

Nun gibt es aber durchaus Öffnungen innerhalb der unterschiedlichen Sektionen füreinander. Das lässt sich beispielsweise an Vertreter\*innen der Geschlechterforschung bei Einführungswerken in die Arbeitssoziologie (Gottschall 2018; Aulenbacher 2017) erkennen oder umgekehrt durch Vertreter\*innen der Arbeits- und Organisationssoziologie in Standardwerken der Frauen- und Geschlechterforschung wie dem Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung (Becker/Kortendiek 2010). Auch gemeinsam getragene Veröffentlichungen zeugen von diesen Bemühungen die Schnittstellen von Geschlecht, Arbeit und Organisation stärker zu fokussieren, was sich gleichfalls in der beachtlichen Anzahl an Einführungs- und Übersichtswerken im Themenfeld spiegelt (vgl. Becker/Binner/Décieux 2020; Grulich 2018; Funder 2014; Müller/Riegraf/Wilz 2013; Aulenbacher/Fleig/Riegraf 2010; Aulenbacher/Wetterer 2009; Gildemeister/Wetterer 2007; Aulenbacher et al. 2007; Baatz/Rudolph/Satilmis 2004; Pasero 2004; Allmendinger/Podsiadlowski 2001; Nickel 1999).<sup>2</sup> Dennoch bleibt der Institutionalierungsgrad dieser ‚Schnittstellenforschung‘ ausbaufähig.

Um den Austausch im Forschungsfeld von Geschlecht, Arbeit und Organisation auch weiterhin zu fördern, wurde 2016 auf dem 38. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Bamberg die Arbeitsgruppe „Geschlecht, Arbeit und Organisation“ in der Sektion

---

<sup>2</sup> Beim Beltz-Juventa-Verlag erscheint die von Brigitte Aulenbacher und Birgit Riegraf herausgegebene Buchreihe „Arbeitsgesellschaft im Wandel“, die sich systematisch mit dem Verhältnis von Gesellschaft, Arbeit und Geschlecht befasst. Der Nomos-Verlag veröffentlicht außerdem die Buchreihe „Arbeit, Organisation und Geschlecht in Wirtschaft und Gesellschaft. Schriftenreihe zur Geschlechterforschung“, herausgegeben von Maria Funder, Daniela Rastetter und Sylvia M. Wilz. Beim Westfälischen-Dampfböden-Verlag erscheint die Buchreihe „Arbeit, Demokratie, Geschlecht“ der DGS-Sektion Frauen- und Geschlechterforschung.

Frauen- und Geschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft Soziologie gegründet. Unter der Leitung von Julia Grulich hat die AG einige Veranstaltungen und Publikationen angestoßen, um die Forscher\*innen an der Schnittstelle der Geschlechter-, Arbeits- und Organisationsforschung stärker in Austausch miteinander zu bringen und die einzelnen Forschungen sichtbar(er) zu machen.<sup>3</sup> Den Auftakt machte ein Workshop zum Thema „Quo vadis Arbeit, Organisation und Geschlecht?“ an der Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs), der von Ellen Hilf, Edelgard Kutzner und Julia Grulich organisiert wurde und primär der Vernetzung der Forscher\*innen diente und das Interesse zu eruieren. Von Anfang an trieb die AG die Frage um, was getan werden müsste, um die Sichtbarkeit der Forschung an der Schnittstelle zu erhöhen. Die Option, eine neue Sektion „Arbeit, Organisation, Geschlecht“ zu gründen, wie sie Maria Funder (2019) in die Debatte eingebracht hatte, wurde auf den AG-Veranstaltungen zwar intensiv diskutiert, dann aber verworfen. Stattdessen wurden zahlreiche Versuche unternommen, den Dialog zwischen den Spezialsoziologien anzustoßen. Nach dem großen Erfolg der ersten Veranstaltung (es gab immerhin 60 Anmeldungen) gab es eine ad-hoc-Gruppe auf dem DGS-Kongress zum Thema „Geschlecht, Organisation und Arbeit. Komplexe Dynamiken – verengte Perspektiven?“, organisiert von Annette von Alemann, Stefanie Ernst, Julia Grulich und Alexandra Scheele. Schließlich folgte eine Herausgeberschaft zum Thema „Intersektionalität, Arbeit und Organisation“ von Julia Grulich und Martin Seeliger (2019) sowie ein Schwerpunktheft zum Thema „Geschlecht, Arbeit, Organisation“ in der Zeitschrift *Gender*, das von Edelgard Kutzner, Julia Grulich und Diana Lengersdorf herausgegeben wurde. Die gemeinsam von allen drei Sektionen organisierte Frühjahrstagung 2020 sollte den nächsten Schritt auf dem Weg zueinander bilden.

Um nun trotz abgesagter Tagung einen Austausch anzustoßen, haben wir die eingeplanten Redner\*innen der Tagung gebeten, ihre Beiträge in Form von Artikeln einzureichen. Einige haben diese Gelegenheit genutzt; und wir freuen uns sehr, immerhin neun der geplanten 18 Vorträge hier veröffentlichen zu können. Um auch die durch den Tagungsausfall fehlende öffentliche Diskussion – zumindest ansatzweise – wieder einzuholen, haben wir uns entschlossen, jeden Beitrag von einem kurzen Kommentar begleiten zu lassen. Ziel des Kommentars ist es, positive und innovative Aspekte ebenso anzusprechen wie Blindstellen oder alternative Sichtweisen. Auf diese Weise, so erhoffen wir uns, kann zur konstruktiven Diskussion und zum Weiterdenken im Forschungsfeld von Geschlecht, Arbeit und Organisation angeregt werden.

Die in diesem Heft publizierten Texte lassen sich den folgenden drei Themenfeldern zuordnen: vergeschlechtlichte Exklusionsprozesse in Berufen, geschlechtertheoretische Perspektiven auf Prekarität und Unsichtbarkeit sowie Geschlechterpolitik in Interessenvertretung und das ambivalent-emanzipatorische Potenzial prekärer Beschäftigung.

### Vergeschlechtlichte Exklusionsprozesse in Berufen

*Alexandra Scheele, Katharina Bolte und Kristina Vogt* widmen sich der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen. Anhand einer qualitativen Untersuchung in der Verwaltung

---

<sup>3</sup> Auf der Homepage der DGS-Sektion Frauen- und Geschlechterforschung finden sich die Protokolle der AG, in der die Aktivitäten dokumentiert sind: <https://www.sociohub-fid.de/s/frauen-und-geschlechterforschung/cfiles/browse/index?fid=148>

eines großen Einzelhandelsunternehmens in Deutschland arbeiten sie die subtilen Prozesse der Geschlechterdifferenzierung in Organisationen heraus, über welche geschlechtliche Ungleichheit reproduziert werden. Interessant ist ihr Beitrag, insbesondere weil sie eine weiblich dominierte Branche in den Blick nehmen und aufzeigen können, dass auch hier ähnliche Exklusionsmechanismen wie in anderen Branchen wirken – allein ein höherer Frauenanteil also nicht zum Selbstläufer für Geschlechtergleichstellung wird. *(Kommentar: Astrid Biele Mefebue und Julia Grublich)*

*Anna Horstmann* widmet sich ebenfalls, allerdings aus historischer Perspektive, den In- und Exklusionsmechanismen von Frauen aus männlich dominierten Bereichen. In einem interdisziplinären unternehmens- und epochenübergreifenden Vergleich untersucht sie am Beispiel der Chemieindustrie, wie sich diese Exklusionsmechanismen im Zeitraum von 1900 bis 1990 gewandelt haben. Ihr Anliegen ist dabei nicht nur ein empirisches, sondern auch der theoretische Versuch, Max Webers Konzept der sozialen Schließung unter Bezug auf Nancy Fraser geschlechtertheoretisch neu zu lesen und für eine interdisziplinär angelegte Sozialgeschichte anwendbar zu machen, welche die Dimensionen Verteilung, Anerkennung und Repräsentation zentral setzt. *(Kommentar: Melanie Roski)*

*Judith Hendricks* beschäftigt sich mit weiblichen Führungskräften – hier Offizierinnen in der Bundeswehr, einem trotz der Öffnungsprozesse des Militärs nach wie vor sehr männlich konnotierten Berufsfeld. Weibliche Führungskräfte, so arbeitet Hendricks in ihrem Beitrag heraus, stellen in doppelter Hinsicht, nämlich als ‚Frau‘ und als Führungskraft, eine Abweichung von dem androzentrischen organisationalen Umfeld dar und müssen sich in ihrem Handeln zu den von außen an sie herangetragenen Zuschreibungen verhalten. In der Analyse wird deutlich, dass Frauen einerseits bemüht sind, sich den männlich geprägten Normen anzupassen, um damit zugleich den Professionalitätsvorstellungen in der Bundeswehr zu entsprechen, damit aber ihre Geschlechtszugehörigkeit negieren müssen. Interessant ist darüber hinaus, dass die Offizierinnen sich kontextabhängig und variabel an die organisationalen Normen von Weiblichkeit, Männlichkeit und Professionalität anpassen und sich im Zuge dessen durchaus selbstbewusst auf ihr ‚Frausein‘ beziehen. *(Kommentar: Simon Dabrowski)*

#### Geschlechtertheoretische Perspektiven auf Prekarität und Unsichtbarkeit

*Tanja Carstensen und Isabel Klein* plädieren in ihrem Beitrag dafür, „Un/Sichtbarkeit“ als Schlüsselkategorie für die Analyse von Arbeit einzusetzen. Ihre theoretischen Überlegungen illustrieren sie entlang von Fallbeispielen. Sie beziehen sich dabei auf die Befunde der Frauen- und Geschlechterforschung seit den 1970er Jahren, die verdeutlichten, dass sich das Verhältnis von Arbeit und Geschlecht entlang der Achse Sichtbarkeit/Unsichtbarkeit konstituiert. Der Blick auf den historischen Verlauf macht sichtbar, wer und wessen und welche Arbeit unsichtbar oder sichtbar gemacht wurde und dass Sichtbarkeit/Unsichtbarkeit immer auch das Ergebnis machtvoller Aushandlungsprozesse sind. Gleichwohl zieht sich Geschlecht als eine konstante Ungleichheitsdimension durch die Geschichte der Erwerbsarbeit wie auch der (unbezahlten) Reproduktionsarbeit. Am Beispiel von Digitalisierung, körpernahen Dienstleistungen und der Corona-Pandemie zeigen die Autorinnen auf, wie sich durch aktuelle Veränderungen das Verhältnis von Arbeit, Geschlecht und Unsichtbarkeit neu konstituiert. *(Kommentar: Mascha Will-Zocholl)*

*Käthe von Bose* widmet sich in ihrem Beitrag einem Thema, dem während der Covid-19-Pandemie eine besondere Brisanz zukommt. Es geht um die hygienische Sauberkeit in klinischen Räumen. Mithilfe ethnografischer Methoden nimmt sie die Reinigungsarbeit in Krankenhäusern in den Blick, die überwiegend von Migrant\*innen unter prekären Bedingungen verrichtet wird. In ihrem Artikel arbeitet sie heraus, inwiefern Geschlecht, rassistisches *othering* und prekäre Arbeit dazu beitragen, die Leistungen und auch Risiken der Reinigungskräfte im sozialen Gefüge des Krankenhauses sichtbar und unsichtbar werden zu lassen. Auf Basis ihrer Befunde kommt von Bose zu dem Schluss, dass alleine mehr (mediale) Sichtbarkeit und öffentliche Anerkennung für die sogenannten ‚systemerhaltenden‘ Berufe wie die Reinigungsarbeit nicht ausreichen, sondern eine Wiedereingliederung in die Organisation Krankenhaus nötig wäre, um die Arbeitssituation der Beschäftigten nachhaltig zu verbessern. (Kommentar: Bernadette Hof)

*Annett Maiwald* widmet sich dem Beruf der Erzieherinnen, also einem Berufsfeld das traditionell eher der Bildungs- und Erziehungswissenschaft zugewiesen wird, obwohl es, wie die Verfasserin deutlich machen kann, eindeutig professions- und geschlechtersoziologische Relevanz besitzt. Anschaulich beschreibt Maiwald die beruflichen Anforderungen der Kindererziehung und -bildung und die damit verknüpften spezifischen körperlichen, psychischen, affektiv-emotionalen sowie motivationalen Belastungen des Berufs. Da die alltäglichen beruflichen Leistungen jedoch oft als selbstverständlich und natürlich gegebene Kompetenzen vorausgesetzt werden und zudem nach außen selten gesehen und entsprechend wenig gewürdigt werden, machen Erzieherinnen permanent die Erfahrung von beruflicher Inferiorität und Entwertung. Gesellschaftlich bleibt die tatsächliche Arbeit der Erzieherinnen verdeckt. Entsprechend plädiert Maiwald für eine stärkere arbeits- und geschlechtersoziologische Auseinandersetzung mit diesem Berufsfeld, um der Arbeit im Kindergarten, verstanden als professionelle Bildungsinstitution, mehr öffentliche Sichtbarkeit zu geben. (Kommentar: Konstanze Senge)

### Geschlechterpolitik in Interessenvertretung und das ambivalent-emanzipatorische Potenzial prekärer Beschäftigung

*Fabian Beckmann* nimmt Minijobs zum Ausgangspunkt seiner Analyse und fragt danach, wie Frauen und Männer ihre Arbeitsbedingungen wahrnehmen und inwiefern sie den Wunsch nach einem Wechsel in eine andere Erwerbsform hegen. Kaum überraschend beurteilen die Beschäftigten die Aufstiegschancen und das Einkommen einhellig als besonders schlecht. Allerdings fällt die Kritik der weiblichen Beschäftigten an ihrem Einkommen und der Arbeitsplatzsicherheit deutlich stärker aus als bei den männlichen Beschäftigten, was Beckmann zum einen mit einem höheren Anspruchsniveau der Frauen erklärt. Zum anderen sei dies aber auch auf unzureichende Entwicklungsperspektiven für weibliche Beschäftigte und die fehlende Passung von Tätigkeiten und Fähigkeiten zurückzuführen. Allerdings entwickeln Frauen nicht öfter (als Männer) den Wunsch ins Normalarbeitsverhältnis zu wechseln – einerseits aufgrund der subjektiv guten Vereinbarkeitsoptionen, andererseits, weil der Job primär als Hinzuverdienst (zum Eheinkommen, zur Rente) genutzt wird. (Kommentar: Heike Jacobsen)

*Isabelle Riedlinger, Gabriele Fischer, Nora Lämmel und Tanja Höß* beschäftigen sich in ihrem Beitrag mit der Zeitarbeit in der Pflege, deren Bedeutung trotz Fachkräftemangel stetig wächst. Das Branchenwachstum begründen die Autorinnen mit der abweichenden Logik der Zeitarbeit in der Pflege: im Gegensatz zum verarbeitenden Gewerbe, wo mithilfe von Zeitarbeit ein

*schwankender* Arbeitskräftebedarf gedeckt werden soll, besteht in der Pflege ein *anhaltend* hoher Personalbedarf, was sich auch positiv auf den Lohn der Zeitarbeiter\*innen niederschlägt. Die Zeitarbeit bietet den Pflegefachkräften unter anderem die Möglichkeit, gute Bezahlung auszuhandeln und sich ihre Arbeitsbedingungen selbst auszusuchen. Entgegen politischer Forderungen nach einem Verbot von Zeitarbeit in der Pflege argumentieren die Forscherinnen auf Basis ihrer empirischen Befunde damit, dass der Pflegeberuf insgesamt attraktiver gestaltet werden muss. Unbedingt gelte es aber die Beschäftigtengruppen nicht gegeneinander auszuspielen, vielmehr brauche es sowohl für Zeitarbeitsbeschäftigte wie auch für das Stammpersonal gute Arbeitsbedingungen. (Kommentar: Lena Weber)

Judith Holland analysiert die inhaltliche Ausgestaltung gewerkschaftlicher Geschlechterpolitik. Auf Basis leitfadengestützter Interviews mit Gewerkschaftssekretär\*innen von ver.di, der IG BAU und der IG Metall rekonstruiert sie, woran Geschlechter(un)gleichheit in den Gewerkschaften festgemacht wird, welche Relevanz gleichstellungspolitischen Maßnahmen von Seiten der Akteur\*innen beigemessen wird und welche Rolle diese für die eigene Praxis gewerkschaftlicher Interessenpolitik spielen. Idealtypisch unterscheidet sie dabei ein frauenpolitisches (das Unterschiede zwischen Frauen und Männern sowie die Benachteiligung von Frauen betont), ein geschlechtertheoretisches (das nach Ursachen der Geschlechterungleichheit fragt sowie die Konstruktion dieser Ungleichheit in den Blick nimmt) und ein konservatives Deutungsmuster (das auf Klassen- und Kulturunterschiede zwischen prekär Beschäftigten und weniger auf Geschlecht fokussiert). (Kommentar: Hanna Haag)

## Literatur

- Allmendinger, Jutta (2020): Der lange Weg aus der Krise. URL: <https://wzb.eu/de/forschung/corona-und-die-folgen/corona-studie-zeigt-die-realitaet-unter-dem-brennnglas> (Zugriff: 30.11.2020).
- Allmendinger, Jutta; Podsiadlowski, Astrid (2001): Segregation in Organisationen und Arbeitsgruppen. In: Heintz, Bettina (Hg.): Geschlechtersoziologie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 4: 276–307.
- Aulenbacher, Brigitte (2017): Arbeit und Geschlecht. In: Hirsch-Kreinsen, Hartmut; Minssen, Heiner; unter Mitarbeit von Rainer Bohn (Hg.): Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie (2. Auflage). Nomos: Baden-Baden, 29–32.
- Aulenbacher, Brigitte; Fleig, Anne; Riegraf, Birgit (2010): Organisation, Geschlecht, soziale Ungleichheiten. Schwerpunktheft feministische studien 28 (1).
- Aulenbacher, Brigitte; Wetterer, Angelika (Hg.) (2009): Arbeit – Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Aulenbacher, Brigitte; Funder, Maria; Jacobsen, Heike; Völker, Susanne (Hg.) (2007): Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Wiesbaden: Springer VS.
- Baatz, Dagmar; Rudolph, Clarissa; Satilmis, Ayla (Hg.) (2004): Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hg.) (2010): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Wiesbaden: VS Verlag
- Becker, Karina; Binner, Kristina; Deciéux, Fabienne (Hg.) (2020): Gespannte Arbeits- und Geschlechterverhältnisse im Marktkapitalismus. Reihe Geschlecht und Gesellschaft. Wiesbaden: Springer VS.

- Funder, Maria (2019): Arbeit, Organisation, Geschlecht. Reflexionen zu disziplinären Grenzziehungen und ihrer Überwindung. Komplexe Dynamiken globaler und lokaler Entwicklungen. Verhandlungen des 39. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Göttingen 2018. In: Burzan, Nicole (Hg.): Komplexe Dynamiken globaler und lokaler Entwicklungen. Verhandlungen des 39. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Göttingen 2018. URL: [https://publikationen.sozioogie.de/index.php/kongressband\\_2018/article/view/1084](https://publikationen.sozioogie.de/index.php/kongressband_2018/article/view/1084) (Zugriff: 23.11.2020).
- Funder, Maria (Hg.) (2014): Gender Cage – Revisited. Handbuch zur Organisations- und Geschlechterforschung. Baden-Baden: Nomos.
- Gildemeister, Regine; Wetterer, Angelika (Hg.) (2007): Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Gottschall, Karin (2018): Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt aus der Genderperspektive. In: Böhle, Fritz; Voß, G. Günter; Wachtler, Günther (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Akteure und Institutionen (Band 2). Wiesbaden: Springer VS, 361–395.
- Grulich, Julia (2018). Arbeit. Gender Glossar/Gender Glossary (7 Absätze). URL: <http://gender-glossar.de> (Zugriff: 23.11.2020).
- Grulich, Julia; Kutzner, Edelgard (2020): Vorwort: Geschlecht, Arbeit, Organisation – Aktuelle Entwicklungen in der Arbeitswelt. GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft 2: 7–10.
- Grulich, Julia; Seeliger, Martin (Hg.) (2019): Intersektionalität, Arbeit und Organisation. Reihe Arbeitsgesellschaft im Wandel. Weinheim: Beltz Juventa.
- Kohlrausch, Bettina; Zucco, Aline (2020): Was bedeutet die Corona-Krise für die Gleichstellung zwischen Mann und Frau? Blogbeitrag vom 24.11.2020 auf der Seite des WSI. URL: <https://www.wside.de/blog-17857-was-bedeutet-die-corona-pandemie-fur-die-gleichstellung-zwischen-mann-und-frau-28569.htm> (Zugriff: 24.11.2020).
- Müller, Ursula; Riegraf, Birgit; Wilz, Sylvia (2013): Geschlecht und Organisation. Wiesbaden: Springer VS.
- Nickel, Hildegard Maria (Hg.) (1999): Transformation – Unternehmensreorganisation – Geschlechterforschung. Opladen: Leske + Budrich.
- Notz, Gisela (2010): Arbeit. In: Becker, Ruth; Kortendieck (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: Springer VS, 480–488.
- Pasero, Ursula (Hg.) (2004): Organisationen & Netzwerke: Der Fall Gender. Wiesbaden: Springer VS.

# „Also es gibt keine weitere Frau“ – Prozesse der Geschlechterdifferenzierung auf der Führungsebene

Alexandra Scheele , Katharina Bolte, Kristina Vogt <sup>1</sup>

**Zusammenfassung:** Frauen waren und sind in Führungspositionen deutscher Wirtschaftsunternehmen unterrepräsentiert. Trotz politischer und betrieblicher Gleichstellungsmaßnahmen liegt der Anteil weiblicher\* Führungskräfte in nahezu allen wirtschaftlichen Sektoren deutlich unter dem Anteil weiblicher\* Beschäftigter insgesamt. Unabhängig davon, ob Organisationen als strukturell vergeschlechtlicht (Acker 1991, 2006) betrachtet werden oder die Aktualisierung von Geschlecht als kontextabhängig (z. B. Heintz/Nadai 1998) und kontingent analysiert wird, problematisiert die Geschlechterforschung, dass politische Gesetze und/oder einzelne Selbstverpflichtungen von Unternehmen jene mehr oder weniger subtilen Prozesse der Geschlechterdifferenzierung in Organisationen über die Ungleichheit hergestellt werden, kaum berühren. Anhand einer qualitativen Untersuchung in der Verwaltung eines großen Einzelhandelsunternehmens in Deutschland wird gezeigt, wie informelle Prozesse einer Geschlechtergleichstellung entgegenstehen – selbst wenn die Organisation eine Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen wünscht und in den untersten Führungsebenen der Frauenanteil bereits vergleichsweise hoch ist.

**Abstract:** Women remain underrepresented in management positions in Germany. Despite political, legal and company-level equal opportunities measures, the proportion of female\* managers in almost all economic sectors is significantly lower than the overall proportion of female\* employees. Irrespective of whether organizations are regarded as structurally gendered (Acker 1991, 2006) or gender is analyzed as a contextual and contingent category (i. e. Heintz/Nadai 1998), the main challenge is that political laws and/or individual voluntary commitments by companies hardly touch subtle processes of gender differentiation and inequality at organizational level. Using findings from a qualitative study in the administrative

---

<sup>1</sup> PD Dr. Alexandra Scheele, Universität Bielefeld, E-Mail: alexandra.scheele@uni-bielefeld.de; Katharina Bolte, M.A.; Kristina Vogt, M.A. Katharina Bolte und Kristina Vogt sind mittlerweile in dem Unternehmen beschäftigt, das im Fokus dieses Beitrages steht. Um dessen Anonymität zu gewährleisten, sind die E-Mail-Adressen der beiden Autorinnen hier nicht aufgeführt.

department of a large retail company in Germany, the article shows how informal processes oppose cultural change towards gender equality even though the organization aims at bringing more women into management position. And it shows that a larger percentage of women in lower management positions does not automatically improve their career opportunities.

## 1 Einleitung

Frauen waren und sind in Führungspositionen deutscher Wirtschaftsunternehmen unterrepräsentiert. Trotz politischer und betrieblicher (Frauenförderungs-)Maßnahmen liegt der Anteil weiblicher\* Führungskräfte in nahezu allen wirtschaftlichen Sektoren deutlich unter dem Anteil weiblicher Beschäftigter insgesamt. Über alle Branchen hinweg zeigen sich folgende Muster: Je höher die innerbetriebliche Hierarchiestufe, desto geringer der Frauenanteil; und je größer der Betrieb ist, desto geringer ist der Anteil von Frauen an allen Beschäftigten und auf den verschiedenen Führungsebenen (Kohaut/Möller 2019: 3). Dieses Phänomen der „Gläsernen Decke“ (Ohlendieck 2003), bei dem oberhalb einer gewissen Hierarchiestufe kaum noch Frauen vertreten sind, ist in Deutschland besonders ausgeprägt. Im Jahr 2018 war nur knapp jede dritte Führungskraft eine Frau (Statistisches Bundesamt 2020). Im EU-Vergleich lag Deutschland damit nur im unteren Drittel. Insbesondere in der Privatwirtschaft bleibt der Anteil von Frauen an Führungspositionen weit unter ihrem Anteil an den Beschäftigten. Der Führungskräftemonitor 2017 kommt zu dem Ergebnis, dass in den Jahren von 1995 bis 2015 der Anteil von Frauen in Führungspositionen in der Privatwirtschaft gerade einmal um 10 Prozentpunkte auf 30 Prozent gestiegen ist (Holst/Friedrich 2017).

Mit dem 2015 in Kraft getretenen „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen“<sup>2</sup> soll explizit die vertikale Geschlechtersegregation abgebaut werden. Auch wenn es sich nur an börsennotierte und mitbestimmungspflichtige Unternehmen richtet, wurde und wird damit seitens der Politik die Hoffnung auf einen Kulturwandel auch in anderen Unternehmen, die nicht unter die gesetzliche Quotenregelung fallen, verbunden (Spill-Over-Effekt) (Kirsch/Wrohlich 2020: 42). Die bisherige Entwicklung zeigt jedoch, dass die Prozesse der Geschlechterdifferenzierung in Organisationen hartnäckig sind und Frauen deshalb offensichtlich weiterhin weniger Möglichkeiten für einen beruflichen Aufstieg haben als Männer.

Im Folgenden werden wir diese Prozesse der Geschlechterdifferenzierung sowie die damit verbundenen Schließungsmechanismen in den Blick nehmen. Uns interessiert, welche Mechanismen wirksam werden, um Frauen, die bereits Führungspositionen innehaben, von einem weiteren beruflichen Aufstieg abzuhalten. Dabei beziehen wir uns auf die empirischen Befunde einer qualitativen Untersuchung in einem großen deutschen Einzelhandelsunter-

---

<sup>2</sup> Das Gesetz sieht eine Geschlechterquote von 30 Prozent für neu zu besetzende Aufsichtsratsposten in etwa 100 großen Unternehmen vor. Tatsächlich hat das Gesetz für diese Unternehmen Wirkung gezeigt. Im Jahr 2019 lag der Frauenanteil in den Aufsichtsräten der Unternehmen, die unter die Geschlechterquote fallen, bei 34,9 Prozent. Auch der Anteil der Frauen im Vorstand ist in dieser Gruppe stärker gestiegen als im Durchschnitt aller DAX-Unternehmen. Im Jahr 2019 kletterte er auf 10,3 Prozent – verglichen mit 8,5 Prozent im Jahr 2018 (Kirsch/Wrohlich 2020: 42).

nehmen im Jahr 2017, das nicht unter das Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen fällt.<sup>3</sup>

Der Beitrag ist folgendermaßen aufgebaut. Zunächst wird das Untersuchungsfeld skizziert und die Verteilung von Frauen auf den unterschiedlichen Hierarchiestufen im Verwaltungsbereich aufgeschlüsselt. Diese Darstellung macht deutlich, dass in dem Unternehmen Frauen durchaus Führungspositionen besetzen, jedoch überwiegend auf den unteren Führungspositionen verharren. Anschließend werden aus den Interviews drei verschiedene, eng miteinander verzahnte Erklärungsdimensionen nachgezeichnet, die deutlich machen, warum für Frauen untere Führungspositionen weitaus seltener ein Sprungbrett für nächsthöhere Positionen bedeuten als für Männer. Abschließend diskutieren wir die Ergebnisse unserer Untersuchung vor dem Hintergrund früherer Studien und fragen, inwieweit ein Organisationswandel hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit wahrscheinlich ist.

## 2 Das Untersuchungsfeld

Das untersuchte Unternehmen beschäftigt etwa 30.000 Mitarbeiter\*innen. In der empirischen Studie wurde ausschließlich der Verwaltungsbereich des Unternehmens in den Blick genommen; hier arbeiten ca. 3000 Beschäftigte. Das untersuchte Segment ist in der Branche „Einzelhandel“ zu verorten; das Unternehmen betreibt 450 Einzelhandelsfilialen. Es handelt sich damit um eine Branche mit einem hohen Frauenanteil an allen Beschäftigten und um einen Bereich, der innerhalb der Geschlechtersegregation von Berufen und Tätigkeitsfeldern als „Frauenbereich“ klassifiziert wird. Allerdings gilt dies nur für den stationären Handel und nicht für Verwaltung, Logistik oder Vertrieb.

Vor dem Hintergrund aktueller Unternehmensfusionen, der Ausdehnung der Verkaufsflächen, des Bedeutungszuwachses des Online-Geschäfts am Gesamtumsatz und der Ausweitung der Öffnungszeiten stehen derzeit Fragen von Um- und Restrukturierung des Einzelhandels im Zentrum der wissenschaftlichen (und politischen) Betrachtung. Untersuchungen zu Geschlechterungleichheiten im Einzelhandel fokussieren bisher mehrheitlich die Veränderungen der Arbeitsbedingungen bzw. Geschlechterungleichheiten im Verkauf (z. B. Voss-Dahm 2009; Klein et al. 2016). Die Gleichsetzung der Branche Einzelhandel mit dem stationären Handel geht jedoch bislang einher mit einem Forschungsdesiderat hinsichtlich der organisationalen Innenstruktur der Branche und hinsichtlich der beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten für Frauen und Männer jenseits des Berufs „Verkäufer\*in“. Da der Fokus der hier durchgeführten Untersuchung auf dem Verwaltungsbereich des Einzelhandelskonzerns liegt, ist zu berücksichtigen, dass sich die Forschungsergebnisse zwar auf die Branche Einzelhandel beziehen, zugleich aber die Organisationsform vielmehr Ähnlichkeit mit Verwaltungen anderer Branchen aufweist. Das Untersuchungsfeld „Verwaltung“ mit der dort hauptsächlich ausgeführten Tätigkeit der Sachbearbeitung innerhalb der soeben beschriebenen Branche gilt als ein „geschlechtlich unbestimmtes“ Segment innerhalb des Ein-

---

<sup>3</sup> Der Beitrag basiert auf den Analysen und Diskussionen in einem universitären Lehrforschungsprojekt sowie der qualitativen Forschung im Rahmen einer Masterarbeit an der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld. Die Datenerhebung erfolgte zwischen Mai und August 2017. Die Masterarbeit wurde im Sommersemester 2018 eingereicht; die Lehrforschung fand im Sommersemester 2018 statt.

zelhandelsunternehmens. Bettina Heintz und Eva Nadai (1998) kamen in ihrer Studie zu dem Ergebnis, dass die in der Verwaltung benötigten Kompetenzen sowohl auf männlich als auch weiblich konnotierte Eigenschaften bezogen werden. So gehören Rationalität wie auch kommunikative Fähigkeiten zu den Kernkompetenzen einer Arbeitskraft im Feld der Sachbearbeitung.

Es wurden ausschließlich Personen interviewt, die bereits eine Führungsposition innehaben. Das bedeutet, dass der Einfluss der horizontalen Segregation sowie das häufig unterstellte Desinteresse von Frauen an der Übernahme von Verantwortung oder Führungsaufgaben nicht überzeugend als erklärende Faktoren herangezogen werden können. Unsere Untersuchung zielte also darauf ab, zu verstehen, wieso Frauen zwar untere Führungspositionen erreichen, diese jedoch nur selten als Karriereleiter auf die nächsthöhere Position fungieren. Das besondere Erkenntnisinteresse liegt zum einen auf der inhaltlichen Wiedergabe von Führungskultur, -prozessen und -erfahrungen sowie zum anderen auf Haltungen, Handlungen, Werten, Geschlechter- und Führungsverständnissen der Befragten selbst. Es wurden insgesamt 20 offene, leitfadengestützte Interviews, die zwischen 30 und 90 Minuten dauerten, mit weiblichen und männlichen Führungskräften in verschiedenen Leitungsebenen und mit unterschiedlichen Aufgabenbereichen geführt. Die befragten Führungskräfte sind sowohl Expert\*innen als auch Betroffene für den Gegenstand dieser Studie. Entweder haben sie den Prozess des hierarchischen Aufstiegs innerhalb der Organisation selbst miterlebt oder/und entscheiden über die Beförderungen ihrer eigenen Mitarbeiter\*innen. Sie können diese Prozesse und Strukturen deshalb erfahrungsgemäß wiedergeben und rekonstruieren (vgl. Gläser/Laudel 2010: 13, 111). Die Auswertung erfolgte mithilfe der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring.<sup>4</sup> Zentral dabei ist die Bildung von Kategorien, die im ständigen Wechsel deduktiv, also aus theoretischen Modellen abgeleitet und immer wieder am Material getestet, überprüft und ggf. modifiziert werden und induktiv, also aus dem Material selbst herangezogen werden. Erstes Ziel dabei ist die Reduktion des Materials, um es für die Analyse zugänglich zu machen (vgl. Flick 2007: 409 ff.).

Das hier untersuchte Unternehmen kann hinsichtlich des Frauenanteils im Einzelhandel als „typisch“ gelten, mit Blick auf seine Führungskräfteentwicklung jedoch nicht. Insgesamt beträgt der Frauenanteil im gesamten Unternehmen 60,6 Prozent. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen liegt deutlich unterhalb der durchschnittlichen Entwicklung im Einzelhandel, wo im Jahr 2018 der Frauenanteil auf der ersten Führungsebene, der höchsten Managementebene, bei 38 Prozent und auf der zweiten Führungsebene bei 65 Prozent lag – bei einem allgemeinen Frauenanteil an allen Beschäftigten von 68 Prozent (Gesamtwirtschaft: 44 Prozent) (Kohaut/Möller 2019: 3). Die Daten zeigen aber auch, dass Frauen dennoch – insbesondere in der ersten Führungsebene – gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil deutlich unterrepräsentiert sind (Kohaut/Möller 2019: 3 f.).

Im Vergleich mit der gesamten Branche sind im untersuchten Unternehmen in den oberen Hierarchiestufen 1 bis 3 nur gut 4,3 Prozent der Leitungsstellen mit Frauen besetzt. Auf der Vorstandsebene (Führungsebene 1) liegt der Frauenanteil bei 0 Prozent, in der Geschäftsführung (Führungsebene 2) sind Frauen zu 10,3 Prozent vertreten und auch in der im

---

<sup>4</sup> An der Datenerhebung und -auswertung maßgeblich beteiligt war Katharina Bolte. Kristina Vogt hat einen Großteil der Transkription übernommen und die Auswertung der Interviews unterstützt.

Jahr 2016 neu eingeführten Führungsebene der Bereichsleitungen (Führungsebene 3) ist der Frauenanteil mit 3,77 Prozent gering.

Betrachten wir nur die Verwaltung, liegt der Frauenanteil an allen Beschäftigten bei knapp 54 Prozent, aber bei nur 9,1 Prozent in der Führungsebene 2 (Geschäftsführung) – keine einzige Frau ist in Führungsebene 3 (Bereichsleitung) tätig. Auf Abteilungsleitungsebene (Führungsebene 4) beträgt der Frauenanteil 20,77 Prozent und auch in der untersten Führungsebene des Verwaltungsbereiches sind Frauen zwar deutlich besser repräsentiert, gemessen an ihrem Gesamtanteil unter den Beschäftigten jedoch weiterhin signifikant unterrepräsentiert: Von den 250 Gruppenleiter\*innen sind 91 Frauen, was einem prozentualen Anteil von 36,4 Prozent entspricht.<sup>5</sup>

Obwohl der Frauenanteil sowohl im Unternehmen insgesamt als auch allein im Verwaltungsbereich bei über 50 Prozent liegt, nimmt der Anteil weiblicher Führungskräfte in den oberen Hierarchiestufen stark ab. Diese Diskrepanz führt dazu, dass sich die Frage stellt, warum der Frauenanteil in der untersten Führungsebene vergleichsweise hoch ist, Frauen jedoch selten weiter befördert werden und kaum auf Frauen zurückgegriffen wird, die in den niedrigeren Führungsebenen bereits tätig sind. Eine Interviewpartnerin formuliert es so: „Wir beobachten aber, dass oft auf dieser ersten [gemeint ist die Führungsebene 5, AS/KB/KV] Führungsebene Schluss ist“ (I 21, 101 f.). Im Folgenden werden die Schließungsdynamiken entlang von drei eng miteinander verzahnten Erklärungsdimensionen vorgestellt.

### 3 Erklärungsdimensionen

#### 3.1 Dimension I: Präsenzkultur als Leitbild von Führung

Das untersuchte Unternehmen verfügt insbesondere auf der Führungsebene über eine ausgeprägte Präsenzkultur. Der Anspruch, seine gesamte Arbeitszeit trotz bestehender Regelungen zum Homeoffice im Unternehmen zu verbringen, und die Erwartung, auch länger zu arbeiten, wird von verschiedenen Seiten an die Führungskräfte gestellt. Die interviewten Führungskräfte erheben an sich selbst und an andere Führungskräfte den Anspruch, dass sie für ihre Mitarbeiter\*innen präsent sind. Physische Präsenz und lange Arbeitszeiten gelten als Zeichen für hohes Engagement, Einsatzbereitschaft und Verantwortungsbewusstsein der Führungskraft, wie das folgende Zitat deutlich macht:

„Bin immer so gestrickt, dass ich immer bestmögliche Leistung geben will und auch sehe, ich habe auch die Verantwortung für die Belegschaft und muss auch sehen, dass ich mich da auch präsentiere. Das ist ja das, was ich vorhin gesagt habe, dass die Führungskraft von der Belegschaft nicht anerkannt wird, weil sie nicht präsent ist, und ich leg‘ viel Wert darauf, dass ich präsent bin und mir viel Zeit für die Kollegen nehme.“ (I 4, Z. 328 ff.)

Abweichungen von dieser Arbeitskultur werden von Kolleg\*innen durchaus negativ kommentiert, wie das nachfolgende Zitat zeigt:

„Auch so Kollegen, die Jahre dabei sind, die kommen auch dann mit so einem Spruch: ‚Ja, nimm das doch locker und ach du brauchst doch nicht so lange da zu sein‘, so, ne.

---

<sup>5</sup> Stand 2017

Wenn du dann mal eine Stunde später kommst, dann sofort. Das ist wirklich ähm. Aber da [...] stehe ich auch drüber, weil jeder, keiner kriegt das mit, dass ich oft die Firma schließe um 21:30 oder 21:00 Uhr, weil jeder um 17:00 Uhr geht [...]. Und wenn ich am nächsten Tag um halb neun oder neun antanze: ‚Ach ja. Sind wir auch mal da?‘ (I 3, Z. 721 ff.)

Die befragten Personen haben flexible Arbeitszeiten, basierend auf einer Vertrauensarbeitszeit, meist mit einer vorgegebenen Wochenarbeitszeit von etwa 40 Stunden. Formal handelt es sich um einen Zeitrahmen, dessen konkrete Gestaltung im Wochenverlauf den Führungskräften eigentlich freigestellt ist. Diese Flexibilität wird jedoch nicht oder nur selten genutzt, da die Erwartung vorherrscht, dass Führungskräfte früh zur Arbeit erscheinen und erst spät in den Feierabend gehen.

Es gibt im Unternehmen auch Führungskräfte, die sich wünschen, dass die formalen Möglichkeiten größerer zeitlicher Flexibilität und weniger Überstunden gelebt werden können und zum Teil der Unternehmenskultur werden:

„Da finde ich sind wir heute immer noch sehr in dem Muster Anwesenheit gleich Leistung gleich Erfolg [...] und das halte ich für völlig [...] antiquiert. Das sind einfach nur sture Grenzen, die wir da einhalten, weil irgendjemand mal gesagt hat: ‚8:00 bis 17:00 Uhr das ist es‘ [...]. Da beschränken wir uns selbst [...] ganz oft.“ (I 2, Z. 506 ff.)

Tatsächlich werden jedoch im Unternehmen Überstunden als Zeichen von Leistungsbereitschaft interpretiert und werden so zu einer festen, nahezu unvermeidbaren Größe. In diesem Sinne bedeutet Flexibilität – hierunter werden die Überstunden gefasst – in erster Linie Flexibilität, die eher dem Unternehmen nutzt als den Führungskräften. Wer nicht die „normalen“ Arbeitszeiten einhält, weicht von der gelebten Kultur ab und muss mit deutlichen Vorbehalten rechnen.

Dies zeigt auch die Nutzung der Regelungen zu größerer Flexibilität wie dem Homeoffice, die im untersuchten Unternehmen für Mitarbeiter\*innen angeboten werden. Obwohl einige der Befragten durchaus positive Erfahrungen hiermit gemacht haben, gibt es Vorbehalte gegenüber der Arbeit außerhalb des Unternehmens<sup>6</sup>:

„Ich hab‘ auch vorher schon einen Tag die Woche im Homeoffice gearbeitet und Herr C. und ich haben da super Erfahrungen mit gemacht [...]. Also weil ich einfach total effektiv zuhause arbeite. [...] Aber das finde ich halt schade, dass es da noch so viele Vorbehalte gibt, und vielleicht kann man gerade, also das macht es sicherlich für Frauen in Führungspositionen noch leichter, die sich halt entscheiden, Beruf und Familie miteinander zu vereinbaren.“ (I 6, Z. 535 ff.)

Alle Befragten problematisieren, dass aufgrund der langen Arbeitszeiten nur wenig Zeit für das Privat- und Familienleben bleibe. Allerdings zeigen die Interviews, dass die männlichen Führungskräfte zwar auch darunter leiden, zu wenig Zeit für Privates zu haben, dies jedoch so interpretieren, dass es eben zu der erreichten Position dazu gehöre und deshalb nicht zu ändern sei. Diese Akzeptanz der an sich formulierten Unzufriedenheit mit dem bestehenden Modell führt dazu, dass sie keinerlei Versuche unternehmen, etwas zu ändern, und damit genau jene zeitlichen Erwartungen reproduzieren, die sie selbst als problematisch erleben.

---

<sup>6</sup> Inwieweit die in vielen Unternehmen durch die Covid-19-Pandemie zu beobachtende Verlagerung von Tätigkeiten ins Homeoffice im hier untersuchten Unternehmen ebenfalls stattgefunden hat und inwieweit dies die Akzeptanz von Homeoffice erhöht hat, lässt sich leider nicht sagen.

Auch die befragten weiblichen Führungskräfte arrangieren sich mit den bestehenden zeitlichen Anforderungen, sie äußern jedoch zugleich verstärkt den Wunsch, mehr Zeit für Familie und Privatleben zu haben, und könnten damit potenziell leichter für einen Kulturwandel zu gewinnen sein.

Die Erfahrungen der Führungskräfte zeigen, dass den Diskussionen um „Work-Life-Balance“ zum Trotz Führungspositionen noch immer als lebens(er)füllende Aufgaben angesehen werden, bei denen das Privatleben hintenansteht. Es dominiert die Vorstellung der idealen Vollzeitarbeitskraft ohne Care-Verpflichtungen im Privatleben. Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelingt für die hier befragten Führungskräfte nur, wenn sie eine zweite Person haben, die familiäre Haus- und Sorgearbeit übernimmt bzw. wenn sie selbst alleinstehend sind und auf ein Privatleben weitestgehend verzichten.

Diese einseitige Flexibilität im Sinne der unternehmerischen Flexibilität schränkt die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Freizeit stark ein. Frauen werden häufig damit konfrontiert, dass sie tatsächlich – oder auch nur potenziell – diesen Flexibilitätsanforderungen, insbesondere die Erwartung, Überstunden zu leisten, nicht gerecht werden könnten, da sie familiäre Verpflichtungen zu erfüllen hätten. Für männliche Führungskräfte – davon gehen alle Befragten aus – sei dieser Anforderung einfacher beizukommen. Somit findet eine Abwertung der weiblichen Arbeitskraft statt.

### 3.2 Dimension II: Führen in Teilzeit als unmögliches Modell?

Vor dem Hintergrund der beschriebenen Präsenzkultur mit überlangen Arbeitszeiten überrascht es nicht, dass die befragten Führungskräfte eher skeptisch sind, ihre Arbeit auch in Teilzeit ausüben zu können. Obwohl das Unternehmen formal Regelungen zur Teilzeitarbeit gleichfalls für Führungskräfte entwickelt hat und diese auch ermöglicht, zweifeln viele der Befragten an deren Umsetzbarkeit. Auffällig ist, dass zwar alle Befragten *theoretisch* davon überzeugt sind, dass Führungsaufgaben ebenso in Teilzeit realisierbar sind, sich jedoch auf ihrer jeweiligen Position nicht vorstellen können, ihre Aufgaben mit weniger Stunden zu erledigen. Es sei nur schwer möglich, das nötige Arbeitspensum und die vielfältigen Anforderungen mit einer geringeren Stundenzahl zu bewältigen:

„Ich glaube, das wird für mich eine Herausforderung, mit dem gleichen Qualitätsanspruch genauso weiter zu machen. [...] Also gewisse Sachen werde ich einfach nicht mehr selber machen können. Da werde ich einfach auch Verantwortung [...] übertragen. [...] Und da musste ich mich halt von frei machen, dass ich da das Nadelöhr bin [...].“ (I 6, Z. 244 ff.)

In dem Zitat wie auch in anderen Interviews ist erkennbar, dass Führen in Teilzeit mit einer Anpassung der Führungsaufgaben einhergehen muss. Auch wird bemerkt, dass eine klare Definition der Führungsaufgaben sehr hilfreich wäre, um eine Stundenreduzierung zu realisieren. Dies scheint aber in zahlreichen Bereichen noch nicht stattgefunden zu haben. Viele Führungskräfte scheinen ungern Verantwortung und Aufgaben an ihre Mitarbeiter\*innen zu delegieren. Die Führungskultur ist stark hierarchisch; wichtige Entscheidungen werden von und mit Führungskräften getroffen. Das bedeutet, dass die eigenen Entscheidungs- und Leitungskompetenzen als umfassend und zu wichtig gesehen werden, als dass sie reduziert werden können. Eine befragte Führungskraft formuliert es zugespitzt so: „[Es ist] schwierig in 20 Stunden mal gerade eben die Welt zu retten. Das ist einfach so.“ (I 20, Z. 272 ff.) Die hier

bemühte Analogie der Führungsaufgaben mit einer „Weltrettung“ zeigt, welche Verantwortung die Führungskräfte tragen bzw. glauben, tragen zu müssen. Die tatsächlichen Aufgaben und die Erwartungen führen dazu, dass diese als unteilbar und nicht reduzierbar wahrgenommen werden, wie auch das folgende Zitat unterstreicht:

„[...] eine Führungskraft, egal ob Mann oder Frau, die in Teilzeit da ist, wird hier in diesem Unternehmen zu 90 Prozent erst mal nicht als Führungskraft angesehen, weil die einfach zu häufig nicht vor Ort ist. Also eine Führungskraft wird immer damit beurteilt, dass die auch den Kollegen zur Verfügung steht [...].“ (I 4, Z. 233 ff.)

Hier wird ein weiteres Mal deutlich, welchen hohen Stellenwert die Präsenzkultur im Unternehmen hat: Eine Führungskraft sollte immer ansprechbar und präsent sein sowie eine überdurchschnittliche Arbeitsmotivation aufweisen. Die Befragten haben eine sehr hohe Arbeitsmoral in Bezug auf die Arbeitszeit und -qualität. Allerdings variiert die Beurteilung dieser Situation. Während vor allem weibliche Befragte gerne etwas an der hohen Arbeitsbelastung ändern würden, um mehr Zeit für Familie und Freizeit zu haben, sehen einige der befragten Männer diesen Zustand als unveränderbaren und unausweichlichen Teil der Führungskarriere an.

Bei der Frage, ob diese Führungskultur grundsätzlich veränderbar sei, sind die interviewten Führungskräfte skeptisch.

„Schwierig [...]. Da müsste sich meiner Meinung nach noch grundsätzlich ganz, ganz viel an der allgemeinen Struktur tun [...]. Ich weiß ja nicht, wie der Vorstand das mittlerweile sieht, aber ich glaube schon, dass hier eine gewisse Erwartungshaltung ist, dass wenn du Führungskraft bist, dass du auch wirklich immer da sein musst, deinen Mitarbeitern als Ansprechpartner zur Verfügung stehen musst [...].“ (I 8, Z. 428 ff.)

So sei hierfür ein grundlegender Kulturwandel nötig, der vor allem von der obersten Führungsebene, dem Vorstand, getragen und unterstützt werden müsste. Hinzu kommt, dass sich die Führungskräfte selbst auch nicht vorstellen können, dass der Vorstand Teilzeit arbeitet: „hier könnt‘ sich ja keiner ‘nen Vorstand halbtags vorstellen.“ (I 9, Z. 534 f.)

Zusammenfassend zeigt sich, dass das Führungsverständnis der Befragten von der noch einmal zugespitzten Vorstellung einer Normalarbeitskraft, einer von „Care-“ und „Reproduktionsarbeit“ befreiten Arbeitskraft, geprägt ist. Diese ist ununterbrochen Vollzeit erwerbstätig und kann ihre Reproduktionsaufgaben und Care-Anforderungen an eine andere Person delegieren. Erwerbsarbeit erhält nicht nur Priorität vor allen anderen menschlichen Tätigkeiten, sondern darüber hinaus ist das dahinterstehende Normalarbeitsverhältnis darauf angelegt, die alternativlose Notwendigkeit kontinuierlicher, tendenziell lebenslanger Erwerbsarbeit in den Lebensentwürfen, Werthaltungen, Selbst- und Fremdbildern der arbeitenden Menschen zu verankern.

Diese Normen spielen auch eine Rolle bei der Besetzung von Führungspositionen, wie im Folgenden gezeigt wird.

### 3.3 Dimension III: Informalität und Intransparenz

Nicht nur die Unternehmensleitung, sondern auch die Beschäftigten gehen davon aus, dass Geschlecht bei der Besetzung von Stellen keine Rolle spielt bzw. spielen soll. Frauen und Männer sind „gleich“ und haben die gleichen Chancen:

„Also ich würd‘ da jetzt nicht zwingend sagen, dass der Vorstand, wenn er solche Entscheidungen trifft [...], dass da irgendwo das Geschlecht eine Rolle spielt. Das glaub‘ ich nicht.“ (I 5, Z. 402 ff.)

Alle Interviewten gehen davon aus, dass die Auswahl von Führungskräften – und damit auch der innerorganisationaler Aufstieg von einer Führungsebene auf die nächste – entlang der Kriterien „fachliche Kompetenz“, „Führungskompetenz“ und „Führungswille“ erfolgt. Wie diese Kompetenzen und Fähigkeiten ermittelt werden und ob es sich dabei um ein „faïres“ Verfahren handelt, bleibt indes offen.

Die Befragten kennen mehrheitlich die Verfahren zur Besetzung von Stellen nicht; vielmehr sprechen sie von „Glück“ bzw. „Zufall“, als potenzielle Führungskraft „entdeckt“ zu werden. Und tatsächlich müssen sich die Beschäftigten, die eine höhere Führungsposition einnehmen wollen, bei ihren Vorgesetzten bzw. den anderen Führungskräften bekannt machen und ihr Streben nach beruflicher Entwicklung herausstellen. Da die Führungskräfte über die direkte Ansprache akquiriert werden (I 19, I 7, I 5), ist der persönliche Kontakt zur „Entscheidungsperson“ wichtig; die Beförderungen sind „subjektive Sache“ des Chefs (der jedoch „zu weit weg ist“ und nicht die Kompetenzen aller Mitarbeitenden sieht), wie ein Interviewpartner (I 8) ausführt. Der Chef, der aufgrund der Unterrepräsentanz von Frauen meist ein Mann ist, tendiert jedoch dazu, die „eigenen“ Leute weiterzuentwickeln (I 9, I 4) – im Ergebnis werden Führungspositionen häufig entlang des „similar-to-me“-Effekts (Rand/Wexley 1975) ‚vererbt‘ – zum Nachteil von Frauen.

Damit bestätigen unsere Ergebnisse die auch in anderen Studien festgestellten Strukturen und Netzwerke, die Frauen den beruflichen Aufstieg erschweren, wie die „Etablierung von männerbündischen Strukturen bzw. von „Old Boys Networks“ (Apelt/Scholz 2014: 300). Der Männerbund stabilisiert männliche Identität sowie männliche Normen und trägt zur Schließung gegenüber Frauen und anderen Männlichkeiten bei (ebd.: 301). Das Old Boys Network setzt auch bei der Personalauswahl insbesondere auf Beziehungen. Besetzungen von Führungspositionen folgen hierbei dem Schema der Passfähigkeit von Bewerber\*innen entlang sozialer Kategorien, z. B. der Kategorie Geschlecht.

Die derzeitige Ungleichverteilung von Positionen wird jedoch von vielen Befragten als „Überbleibsel“ früherer Zeiten gesehen, in denen Frauen weniger häufig erwerbstätig waren und auch nur wenige Frauen überhaupt die Möglichkeit hatten, eine berufliche Karriere einzuschlagen. Typisch ist die Antwort: „Das ist eher ‘ne Generationsfrage als ‘ne Geschlechterfrage“ (I 15, Z. 362). Dieses Erklärungsmuster verhindert ebenfalls eine Thematisierung fortbestehender Geschlechterungleichheiten, da deren Ursachen entsprechend der Annahmen der „klassischen Organisationsforschung“ nach außen verlagert werden (vgl. Acker 1991; Funder 2014).

Allerdings teilen viele der befragten Frauen diese Einschätzung nicht. Sie haben nicht nur teilweise die Erfahrung gemacht, als Frau anders wahrgenommen zu werden, sondern sehen selbst, dass an Frauen und Männer unterschiedliche Leistungserwartungen gestellt werden – und sich Frauen sehr viel offensiver als Führungskraft bzw. als Person mit Führungsinteresse präsentieren müssen: „und letztendlich schuftest du als Frau [...] doppelt so viel, weil du dich doppelt so viel beweisen musst.“ (I 3, Z. 716 ff.)

Es lässt sich hier eine „diskursive Individualisierung“ (Wilz et al. 2007) feststellen. Die Führungskompetenz und vor allem der Führungswille von Frauen werden qua Geschlecht in Zweifel gezogen bzw. müssen erst bewiesen werden, während sie bei Männern vorausgesetzt werden.

Auch eine Führungskraft aus der oberen Leitungsebene differenziert deutlich zwischen Frauen und Männern sowie deren jeweiligen Potenzial:

„[...] aber ich gucke halt auch ganz klar auf Leistung. Also es muss schon jemand sein, der da die Fähigkeiten auch besitzt, so eine Führungsposition übernehmen zu können. Und ich musste leider in der Vergangenheit die Erfahrung machen, dass es schwierig ist, Frauen auch in Führungspositionen zu bringen.“ (I 18, Z. 114 f.)

Eine tatsächliche – oder nur imaginierte? – Erfahrung mit (einer oder mehreren?) Frau(en) aus der Vergangenheit wird, wie es Moss Kanter (1977) mit dem Konzept des „Tokenism“ beschrieben hat, auf die gesamte Gruppe der Frauen in der Zukunft übertragen.

Jenseits dieser schlechteren Aufstiegsbedingungen für Frauen aufgrund von stereotypen Annahmen haben einige der Befragten auch direkte Diskriminierung erlebt, die jedoch aufgrund der teils familiären, informellen Umgangsweisen, auf die das Unternehmen viel Wert legt, nicht als solche thematisiert werden:

„Während seines Urlaubs hat mein Chef mich dann eingestellt und als er wiederkam, hat er ziemlich verduzt geguckt. Und nach einem Gespräch mit seinem Einkaufsleiter ist er dann zu mir ins Büro gekommen und hat dann zu mir gesagt, also er wäre grundsätzlich ja der Meinung, dass Frauen hinter den Herd gehören und Kartoffeln in den Keller. Er wollte sich mal angucken, wie lange ich das durchhalte.“ (I 16, Z. 25 f.)

Auch wenn sich diese Interviewpassage auf ein Ereignis bezieht, das bereits mehrere Jahre zurückliegt, wird deutlich, dass einige Frauen die Erfahrung machen mussten und möglicherweise auch noch immer müssen, als nicht zugehörig und nicht passend adressiert zu werden. Dabei handelt es sich – wie dieses Zitat zeigt – nicht unbedingt um subtile Mechanismen des Ausschlusses entlang der Geschlechterachse, sondern um eine Form des Alltagssexismus, der im beruflichen Kontext mit direkten negativen Folgen für die Karriere verbunden sein kann.

Die eingeschränkten Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen lassen sich – so die Ergebnisse unserer Untersuchung – damit erklären, dass sich im Unternehmen implizite Vorstellungen einer „idealen“ Führungskraft etabliert haben, die die formalen Kriterien und Möglichkeiten unterlaufen. Diese Vorstellungen beeinflussen auch die intransparenten und wenig formalisierten Auswahlverfahren und verdichten sich mit teilweise extremen geschlechterstereotypen Zuschreibungen sowie geschlechtlicher Diskriminierung zu einer nahezu undurchlässigen „gläsernen Decke“.

## 4 Fazit: Persistenz und nur wenig Wandel von Geschlechterstereotypen

Im untersuchten Unternehmen kommen verschiedene strukturelle Muster und geschlechterdifferenzierende Deutungsmuster zusammen, die auch in vielen früheren Untersuchungen zu Geschlechterungleichheiten in Organisationen und zu Frauen in Führungspositionen identi-

fiziert wurden. Geschlecht ist in die Binnenstruktur von Organisationen eingeschrieben (Acker 1991) und als Kategorie der Differenz sowie als Instrument der Grenzziehung „in Strukturen, Normen und im Handeln von Akteur\*innen einer Organisation verfestigt“ (Nickel 2020: 81).

Obwohl in unserem Sample ausschließlich Beschäftigte interviewt wurden, die bereits eine Führungsposition innehatten, und wir davon ausgegangen sind, dass dadurch einige der gängigen alltäglichen Erklärungsansätze für die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen wie der „fehlende Führungswille“ oder eine „fehlende Führungskompetenz“ zunächst einmal ausgeschlossen werden konnten, zeigten sich diese am Ende doch als wirkmächtig: In nahezu allen Interviews wurden geschlechterstereotype Zuschreibungen vorgenommen. Es wurde weiterhin unterstellt, dass es Frauen an Führungswillen mangle, sie nicht über die erforderte Führungskompetenz, insbesondere nicht über die informellen Kompetenzen verfügen, und dass sie nicht die notwendige zeitliche Verfügbarkeit aufweisen.

Durch die informellen Auswahl- und Besetzungsverfahren können diese Zuschreibungen wirksam werden und verhindern, dass Vorgesetzte Frauen überhaupt als zukünftige Führungskräfte wahrnehmen. Schließlich verhindert die gelebte Organisationskultur die Umsetzung von formal existierenden Regelungen im Bereich von Vereinbarkeit von Familie/Privateben und Erwerbsarbeit wie Teilzeitarbeit auch bei Führungskräften oder einzelne Tage im Homeoffice (vgl. ebenso Scheele 2008). Dies wirkt sich nachteilig für Frauen aus, da ihnen grundsätzlich zeitliche Unverfügbarkeit unterstellt wird – unabhängig davon, ob sie Familie haben oder nicht. Leitbild im untersuchten Unternehmen ist die „Normalarbeitskraft“, eine von allen Sorgearbeiten freigestellte Person.<sup>7</sup> Diese Standards, Werte oder Lebensweisen, gelten als universell – obwohl sie de facto nur für einen Teil der „nicht-markierten“ Bevölkerung zutreffen. Und weil sie als universell gelten, werden sie nicht oder nur äußerst langsam verändert (Lepperhoff/Scheele 2017).

Für den Verwaltungsbereich im Besonderen bestätigt unsere Untersuchung die mehr als 20 Jahre alten Befunde von Bettina Heintz und Eva Nadai (1998): Während Männer kaufmännisch-administrative Arbeiten ohne Führungsaufgaben eher als „Durchgangsstation“ (ebd.: 87) erachten, bleiben Frauen in diesem Bereich tätig. Indem Frauen keine Führungspositionen anstreben, stellen sie auch keine Konkurrenz für männliche Kollegen dar, was den Aufstieg für Männer ebenfalls erleichtert. Obwohl beide Geschlechter die gleiche Arbeit verrichten, werden *Männlichkeit* und *Weiblichkeit* nicht angegriffen, da die Männer ihre zukünftigen Positionen anhand der männlichen Führungskräfte „sehen“ können und ihre derzeitigen Positionen nur als eine „notwendige Karrierephase“ (ebd.) betrachten.<sup>8</sup> Der hierarchische Aufstieg fällt Frauen schwerer, weil eine dauerhafte Vollzeitarbeit mit zeitintensiven Weiterbildungen vorausgesetzt wird, sie aus Netzwerken ausgeschlossen werden und eine zeitliche wie auch geographische Flexibilität erwünscht ist, so Heintz und Nadai (ebd.: 88).

---

<sup>7</sup> Es lassen sich zudem Anzeichen finden, dass die Normalarbeitskraft nicht nur als „Mann“ gedacht wird, sondern auch mit der Vorstellung einer heterosexuellen, weißen, unversehrten Männlichkeit verbunden ist.

<sup>8</sup> Zum Zusammenhang von Weiblichkeit und Managementpositionen vgl. Julia Grulich 2013. Die Autorin zeigt, dass Topmanagement-Positionen für Frauen vielfach einen Bruch mit gesellschaftlichen Vorstellungen von Weiblichkeit bedeuten. Für Frauen stelle dies ein Dilemma dar: „Entweder ist sie eine gute Führungskraft oder weiblich – auf normativer Ebene schließt eins das andere aus“ (ebd.: 74).

Statt diese Hürden wahrzunehmen und abzubauen, wird Frauen ein Wille zur Führung abgesprochen, schließlich seien sie viel stärker familienorientiert. Familienorientierung entstammt privaten Entscheidungen und kann vom Betrieb aus nicht beeinflusst werden. Geschlecht wird auf der Strukturebene also relevant, obwohl die symbolische Ebene kaum berührt wird (vgl. ebd.: 86 ff.).

Zugleich trifft man im untersuchten Unternehmen auf eine „Semantik der Gleichheit“ (Wetterer 2009) und einen „Egalitätsmythos“ (Funder/May 2014) – Aspekte, die jedoch durch eine „Praxis der Differenzierung und vielfach auch Hierarchisierung der Geschlechter“ (Wetterer 2009: 53) konterkariert werden. Darüber hinaus verhindert oder zumindest erschwert die Gleichheitssemantik auch hier eine Thematisierung von tatsächlicher Ungleichheit zwischen den Geschlechtern (Wetterer 2002; Lepperhoff 2005; Scheele 2008). Wenn „Gleichheit“ allerdings Differenzen, z. B. in der zeitlichen Verfügbarkeit, wie in den Zitaten aus den Interviews, missachtet, führt sie zu einer ungleichen Verteilung von Chancen. Gleichbehandlung schafft Ungleichheit, wenn die Bedingungen ungleich verteilt sind (Acker 1991). Der Anspruch, dass sich alle an eine Norm anzugleichen haben, die jedoch gar nicht für alle gelten kann, wie im Fall von Erwerbsarbeit, also jene Norm des Normalarbeitsverhältnisses oder die teils implizite Norm, was eine Führungskraft ausmacht, ist – wie auch Andrea Maihofer (1990) gezeigt hat – mit indirekter Diskriminierung verbunden. Die Situation entsteht, weil verschiedene Menschen versuchen, sich an dieser Norm zu messen und ihre Nicht-Passfähigkeit erfahren – und sich über die eigene Nicht-Passfähigkeit hinwegsetzen müssen, um Gleichheit zu erfahren bzw. zu versuchen. Diese Normalitätsannahmen kommen bei der Besetzung von Stellen besonders zum Tragen, wie die Interviews gezeigt haben. Damit lässt sich auch an Rosabeth Moss Kanter (1977) anschließen. Ihr Ausgangspunkt bildete die Feststellung, dass trotz einer universalistischen und geschlechtsneutralen Organisationskultur Geschlecht eine Rolle spiele. Unsere Untersuchung zeigt, dass es eben genau diese universalistischen und geschlechtsneutralen Annahmen sind, die Geschlecht zu einem Faktor bei der Verteilung von Positionen machen.

Insofern trifft auch auf unsere Studie das etwas lakonische Ergebnis „Leider nichts Neues auf den Führungsetagen“ (Kohaut/Möller 2019) zu. Es wird deutlich, dass trotz der erhöhten Erwerbsbeteiligung von Frauen und trotz eines gesellschaftlichen Diskurses, nach dem die Gleichstellung der Geschlechter erreicht wurde, Frauen in beruflichen Organisationen weiterhin auf Widerstände stoßen. Sie können Führungspositionen erreichen, aber sie können dies nicht mit derselben Selbstverständlichkeit erwarten, wie es Männern noch immer möglich ist. Vielmehr sind sie gefordert, sich mit der „gendered substructure“ (Acker 2006) von Organisationen auseinanderzusetzen – und darüber hinaus mit der noch immer wirkmächtigen gesellschaftlichen Arbeitsteilung und ihrer geschlechtlichen Fundierung.

## Literatur

- Acker Joan (1991): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. In: Lorber, Judith; Farrell, Susan A.: *The Social Construction of Gender*. London, 162–179.
- Acker, Joan (2006): Inequality regimes: gender, class, and race in organizations. *Gender & Society* 2 (2): 441–464.

- Apelt, Maja; Scholz, Sylka (2014): Männer, Männlichkeit und Organisationen. In: Funder, Maria (Hg.): Gender Cage – Revisited. Handbuch zur Organisations- und Geschlechterforschung. Baden-Baden, 294–316.
- Flick, Uwe (2007): Qualitative Sozialforschung. Reinbek.
- Funder, Maria (2014): Die Mainstream-Organisationsforschung – Reflexionen aus einer Genderperspektive. In: Funder, Maria (Hg.): Gender Cage Revisited. Handbuch zur Organisations- und Geschlechterforschung. Baden-Baden, 29–57.
- Funder, Maria; May, Florian (2014): Neo-Institutionalismus: Geschlechtergleichheit als Egalitätsmythos? In: Funder, Maria (Hg.): Gender Cage – Revisited. Handbuch zur Organisations- und Geschlechterforschung. Baden-Baden, 195–224.
- Gläser, Jochen; Laudel, Grit (2010): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse. Wiesbaden.
- Grulich, Julia (2013): Weibliche Topführungskräfte in der Wirtschaft: Stellen diese Weiblichkeiten die hegemoniale Geschlechterordnung in Frage? *Gender* 5 (2): 63–77.
- Heintz, Bettina/Nadai, Eva (1998): Geschlecht und Kontext, De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung. *Zeitschrift für Soziologie* 27 (2): 75–93.
- Holst, Elke; Friedrich, Martin (2017): Führungskräfte-Monitor. Update 1995–2015. DIW Politikberatung Kompakt 121.
- Kirsch, Anja; Wrohlich Katharina (2020): Langsam wandeln sich die Führungsetagen deutscher Großunternehmen. DIW Wochenbericht 4.
- Klein, Matthias; Mis, Karoline; Röhrig, Reinhard; Weingarten, Jörg; Wittig, Hans-Jürgen (2016): Faire Arbeit – Fairer Wettbewerb. Gute Arbeit und Wettbewerbsfähigkeit im Einzelhandel. Essen.
- Kohaut, Susanne/Möller, Iris (2019): Frauen in leitenden Positionen. Leider nichts Neues auf den Führungsetagen. IAB-Kurzbericht 23/2019. URL: <http://doku.iab.de/kurzber/2019/kb2319.pdf> (Zugriff: 03.09.2020).
- Lepperhoff, Julia (2005): Gleichberechtigt ungleich – ungleich gleichberechtigt. Geschlechter-Wissen und berufliche Entwicklung in der öffentlichen Verwaltung. In: Kurz-Scherf, Ingrid; Correll, Lena; Janczyk, Stefanie (Hg.): In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster, 241–257.
- Lepperhoff, Julia/Scheele, Alexandra (2017): Geschlechterverhältnisse – Machtverhältnisse: Ein- und Ausschlüsse durch Arbeits- und Sozialpolitik. *Femina Politica* 26 (1): 88–102.
- Maihofer, Andrea (1990): Gleichheit nur für Gleiche? In: Gerhard, Ute; Jansen, Mechthild; Maihofer, Andrea; Schmid, Pia; Schultz, Ingrid (Hg.): Differenz und Gleichheit. Menschenrechte haben (k)ein Geschlecht. Frankfurt/M., 351–367.
- Moss Kanter, Rosabeth (1977): Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women. *The American Journal of Sociology* 82 (5): 965–990.
- Nickel, Hildegard Maria (2020): Grenzkämpfe um einen ganzheitlichen Lebensanspruch. Altes und Neues im betrieblichen Geschlechterverhältnis am Beispiel von Fach- und Führungskräften der Deutschen Bahn AG. *Gender* 12 (2): 79–92.
- Ohlendieck, Lutz (2003): Die Anatomie des Glashauses: Ein Beitrag zum Verständnis des Glass-Ceiling-Phänomens. In: Pasero, Ursula (Hg.): Gender – from Costs to Benefits. Wiesbaden, 183–193.
- Rand, Thomas M.; Wexley, Kenneth N. (1975): Demonstration of the Effect, “Similar to Me,” in Simulated Employment Interviews. *Psychological Reports* 36 (2): 535–544.

- Scheele, Alexandra (2008): Organisation und Geschlechterkultur. Ist Diversity Management ein geeignetes Instrument zur Realisierung betrieblicher Gleichstellung? In: Benthin, Rainer; Brinkmann, Ulrich (Hg.): Unternehmenskultur und Mitbestimmung. Betriebliche Integration zwischen Konsens und Konflikt. Frankfurt/M., New York: 121–146.
- Statistisches Bundesamt (2020): Frauen in Führungspositionen. Wiesbaden.
- Voss-Dahm, Dorothea (2009): Über die Stabilität sozialer Ungleichheit im Betrieb. Verkaufsarbeit im Einzelhandel. Berlin.
- Wetterer, Angelika (2002): Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion: „Gender at Work“ in theoretischer historischer Perspektive. Konstanz.
- Wetterer, Angelika (2009): Gleichstellungspolitik im Spannungsfeld unterschiedlicher Spielarten von Geschlechterwissen. Eine wissenssoziologische Rekonstruktion. *Gender* 1 (2): 45–60.
- Wilz, Sylvia M. (2004): Relevanz, Kontext und Kontingenz: Zur neuen Unübersichtlichkeit in der Gendered Organization. In: Pasero, Ursula; Priddat, Birger P. (Hg.): Organisationen und Netzwerke: Der Fall Gender. Wiesbaden, 227–258.
- Wilz, Sylvia M.; Müller, Ursula; Müller-Franke, Waltraud; Pfeil, Patricia (2007): Zwischen De-Thematisierung und Vergewisserung. Geschlechterkonstruktionen im Organisationswandel am Beispiel Polizei. In: Gildemeister, Regine; Wetterer, Angelika (Hg.): Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Münster, 32–55.

## Kommentar zum Beitrag „Also es gibt keine weitere Frau‘ – Prozesse der Geschlechterdifferenzierung auf der Führungsebene“

*Astrid Biele Mefebue, Julia Grulich<sup>1</sup>*

Selbst in frauendominierten Branchen und Betrieben besetzen Männer – gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil – überdurchschnittlich oft Führungspositionen. In der Forschung finden sich unseres Wissens jedoch nur vereinzelt Beiträge, die Aufstiegschancen und -barrieren in weiblich dominierten Tätigkeitsfeldern und Branchen thematisieren, etwa in erzieherischen Berufen und Einrichtungen der frühkindlichen Erziehung und Bildung. Der Bereich des Einzelhandels scheint uns diesbezüglich relativ unerforscht; insofern kommt dem Beitrag von Alexandra Scheele, Katharina Bolte und Kristina Vogt unbestreitbare Relevanz und Wichtigkeit zu. Wir sind überzeugt, dass die Frage nach der Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen durch den Fokus auf frauendominierte Bereiche ein innovatives Moment gewinnt.

Nun gelangen die Forscherinnen in ihrer Analyse betrieblicher Wahrnehmungen und Deutungen von Geschlecht zu dem lakonischen Ergebnis: „Leider nichts Neues auf den Führungsetagen“. Die gläserne Decke wird auch in frauendominierten Bereichen gezogen. Ja, es scheint gar, die in dem frauendominierten Betrieb vorgefundenen Exklusionsmechanismen unterscheiden sich in keinsten Weise von den Aufstiegsmöglichkeiten in männerdominierten Branchen und Bereichen. Aber gibt es wirklich keinerlei Unterschiede in den Aufstiegschancen zwischen ‚Frauen‘- und ‚Männerberufen‘? Und lassen sich die Befunde nahtlos auf andere frauendominierte Branchen und Unternehmen übertragen? Hier eröffnet der Beitrag ein weites Forschungsfeld, das erst in Ansätzen erschlossen ist.

Frauen- und männerdominierte Branchen und Berufe unterscheiden sich in zahlreichen und gut dokumentierten Aspekten (Bezahlung, Aufstiegsmöglichkeiten etc.). Obwohl es stimmt, dass die sogenannten ‚Frauenberufe‘ untereinander Gemeinsamkeiten aufweisen (als größte wohl die feste Verankerung im Dienstleistungsbereich, großer Anteil an Teilzeitbe-

---

<sup>1</sup> Dr. Astrid Biele Mefebue, Universität Göttingen, E-Mail: [astrid.biele-mefebue@uni-goettingen.de](mailto:astrid.biele-mefebue@uni-goettingen.de); Dr. Julia Grulich, Universität Paderborn, E-Mail: [grulich@mail.upb.de](mailto:grulich@mail.upb.de)

schäftigung, eher kleinere Betriebe, niedrige Entgelte), unterscheiden sie sich doch wesentlich in anderen Punkten. Dazu gehört u. a. die Qualifikationsstruktur der Belegschaften, die im erzieherischen Bereich (Schule, Kita) eher homogen, im Einzelhandel(skonzern) eher heterogen gestaltet ist. Dies beeinflusst nicht nur, aber auch die Quantität wie Qualität von Aufstiegsperspektiven.

Folgenden Fragen gilt es vor diesem Hintergrund weiter nachzugehen: Welche genderbezogenen Effekte ergeben sich in der Praxis für die Entwicklung aufstiegsbezogener Karriereperspektiven durch die spezifische Prägung sowohl der strukturellen (Rahmen-)Bedingungen als auch der organisationalen Prozesse in einer frauendominierten Branche? Inwiefern beeinflussen die organisationalen Rahmenbedingungen frauen- und männerdominierter Branchen und Betriebe die Wahrnehmungen von und Bemühungen um Geschlechtergleichstellung? Wenn es stimmt, wie der Artikel feststellt, dass ein höherer Frauenanteil keinen mildernden Einfluss auf die androzentrische Führungs- und Unternehmenskultur hat, wirkt er sich möglicherweise auf die strukturellen Rahmenbedingungen aus, die wiederum eine betriebliche Geschlechtergleichstellung begünstigen könnten (z. B. Vereinbarkeitsmaßnahmen, Gleichstellungspolitik, Betriebsrat, Tarifbindung)?

Wir sind gespannt, welche neuen Erkenntnisse sich im Forschungskontext frauendominierter Berufe zukünftig ergeben.

# Wandel und Persistenz beruflicher Exklusionsprozesse in der chemischen Industrie

Zur sozialen Schließung von Tätigkeitsfeldern über das Ungleichheitsmerkmal Geschlecht in historischer Perspektive

*Anna Horstmann*<sup>1</sup>

**Zusammenfassung:** Der Beitrag untersucht den Wandel von In- und Exklusionsmechanismen von Frauen aus der Chemieindustrie von 1900 bis 1990 in einem interdisziplinären unternehmens- und epochenübergreifenden Vergleich anhand des Konzepts der sozialen Schließung nach Max Weber. Um die soziologische Theorie der sozialen Schließung von Berufsfeldern jedoch für die Sozialgeschichte nutzbar zu machen, bedarf es einer Operationalisierung dieses Konzepts. Mithilfe der Dimensionen der sozialen Ungleichheit zwischen den Geschlechtern nach Nancy Fraser können Schließungs- und Wandlungsprozesse über einen langen Zeitraum miteinander in Bezug gesetzt und nachvollzogen werden. Anhand einer Fallstudie zu Chemikerinnen und Laborantinnen in der deutschen Chemieindustrie zwischen 1900 und 1990 wird exemplarisch skizziert, wie sich Webers Theorie für eine interdisziplinär angelegte Sozialgeschichte praktisch umsetzen lässt.

**Abstract:** This article examines the change in the mechanisms of inclusion and exclusion of women from the chemical industry from 1900-1990 in an interdisciplinary cross-company and cross-epoch comparison based on the concept of social closure according to Max Weber. In order to make the sociological theory of the social closure of occupational fields usable for social history, this concept needs to be operationalized. Based on Nancy Fraser's dimensions of social injustice between the sexes, processes of closure and change can be related to each other and traced over a long period of time. Using a case study of female chemists and laboratory assistants in the German chemical industry between 1900 and 1990, it is shown how Weber's theory can be put into practice for an interdisciplinary social history.

---

<sup>1</sup> Anna Horstmann, Ruhr-Universität Bochum, E-Mail: [anna.horstmann@rub.de](mailto:anna.horstmann@rub.de)

„Meiner persönlichen Ansicht nach hasse ich überhaupt alles chemisch-weibliche und wünsche, daß die Damen alles andere, nur nicht Chemie studieren, da sie hierzu schlecht geeignet sind“ (BAL Duisberg 1898), polterte der Chemiker Carl Duisberg 1898 auf die Frage eines Kollegen, ob er gedenke, Frauen in den Farbenfabriken vorm. Friedr. Bayer & Co. einzustellen. Und auch mehr als 100 Jahre später verlaufen Karrierewege für Chemiker weiterhin deutlich erfolgreicher als für Chemikerinnen (vgl. Jansen/Pascher-Kirsch 2014: 62). Doch was hat sich in dieser Zeit trotzdem geändert? Dieser Beitrag untersucht den Wandel von In- und Exklusionsmechanismen von Frauen in der chemischen Industrie zwischen 1900 und 1990 in einem interdisziplinären unternehmens- und epochenübergreifenden Vergleich<sup>2</sup> mithilfe des Konzepts der sozialen Schließung nach Max Weber.

Um die soziologische Theorie der sozialen Schließung von Berufsfeldern für die Sozialgeschichte nutzbar zu machen, bedarf es einer Erweiterung dieses Konzepts. Darum wurden Vergleichskategorien anhand der Dimensionen der sozialen Ungleichheit zwischen den Geschlechtern nach Nancy Fraser erarbeitet, um über einen Zeitverlauf Befunde miteinander in Bezug setzen zu können. Dieser theoretische Zugang für die Analyse von historischen Wandlungsprozessen der In- und Exklusion von Frauen auf dem Gebiet der Erwerbsarbeit wird in diesem Beitrag zunächst erläutert. Im Anschluss soll am Beispiel der Studie zu Chemikerinnen und Laborantinnen in der deutschen Chemie- und Pharmaindustrie zwischen 1900 und 1990 skizziert werden, wie sich Webers Theorie in einer interdisziplinär angelegten Sozialgeschichte praktisch umsetzen lässt. Der weit gefasste Zeitrahmen, gekennzeichnet von tiefgreifenden politischen und gesellschaftlichen Umbrüchen, ermöglicht dabei eine qualitative Untersuchung zur beruflichen Entwicklung und Positionierung von Chemikerinnen und Laborantinnen.

## 1 Zum Verhältnis von Sozialgeschichte und Soziologie

In ihren Fragestellungen sind sich Sozialgeschichte und Soziologie sehr ähnlich, lediglich der Untersuchungszeitraum ist unterschiedlich. Darum wäre davon auszugehen, dass sich beide Disziplinen auch der gleichen Theorien bedienen, die für die Sozialgeschichte um eine historische Dimension ergänzt werden müssten. Ist die Theoriebedürftigkeit ihrer Forschung in vielen geistes- und sozialwissenschaftlichen Fächern unstrittig, sieht sich die Geschichtswissenschaft hingegen noch häufig in der Tradition der hermeneutischen Quellenanalyse Leopold von Ranke und seines Wahrheits- und Objektivitätsanspruchs der historischen Forschung (vgl. Iggers et al. 2013: 151-152 und 159-160; Kocka 1972: 313; Mommsen 1971: 16; Mooser 1997: 88 und 91).

Da die Soziologie Ende des 18. Jahrhunderts im Kontext der Französischen wie Industriellen Revolution als „kritische Oppositionswissenschaft“ (Wehler 1973: 69) in Abgrenzung des antiaufklärerischen Historismus entstand, markierte lange eine scharfe Trennung die beiden Professionen (Wehler 1973: 69–70). Erst in den 1960er Jahren wurde das Verhältnis von Geschichte und Soziologie in Deutschland wie international zum „Dauerbrenner“ (Wehler

---

<sup>2</sup> Dieser Beitrag basiert auf ersten Ergebnissen des Dissertationsprojekts „Frauen im Labor. Weiblichkeit und Geschlechterverhältnis in deutschen Chemie- und Pharmaunternehmen von 1900 bis 1990“. Die Dissertation wird durch die Gerda Henkel Stiftung gefördert.

2000: 113) in der theoretischen und methodischen Reflexion der Sozialgeschichte (vgl. Schulze 1974; Wehler 1972). In den 1970er Jahren führten in Deutschland die Historiker Jürgen Kocka und Hans-Ulrich Wehler dann Max Webers soziologische Theorien zur historischen Analyse sozialer Ungleichheiten in die Sozialgeschichte ein. Anders als seine Zeitgenossen hatte der Soziologe Weber den Widerspruch der beiden Disziplinen bereits zu Beginn des 20. Jahrhunderts überwunden. Doch die Wiederentdeckung Webers für die moderne Geschichtswissenschaft führte zu keiner nachhaltigen Rezeption seiner Theorien (vgl. Wehler 2000: 116). Mit der Öffnung der Forschung für historisch-analytische Auseinandersetzungen mit den Erfahrungen und dem Handeln Einzelner im Zuge des Cultural und Linguistic Turns geriet Weber wieder in Vergessenheit (vgl. Iggers et al. 2013: 257). Dabei haben seine handlungsorientierten Konzepte nichts an Aktualität verloren. Sie eignen sich für die Analyse von Gegenwart und Vergangenheit, von Machtstrukturen und Ungleichheiten und können deshalb insbesondere in die Untersuchung von Geschlechterverhältnissen gewinnbringend eingebracht werden.

## 2 Webers Konzept der sozialen Schließung

Max Webers Konzept der sozialen Schließung wurde posthum 1922 im Werk „Wirtschaft und Gesellschaft“ veröffentlicht. Laut Weber steigt in wirtschaftlichen Zusammenschlüssen bei einer wachsenden Zahl von Konkurrenten bei gleich bleibendem Erwerbsspielraum das Interesse, die Anzahl der am Wettbewerb Beteiligten einzuschränken, um den eigenen Vorteil und die eigenen Erfolgchancen zu maximieren. Der Ausschluss funktioniert danach, indem

„irgendein äußerlich feststellbares Merkmal eines Teil der (aktuell oder potenziell) Mitkonkurrierenden: Rasse, Sprache Konfession, örtliche oder soziale Herkunft, Abstammung, Wohnsitz usw. von den anderen als Anlass genommen wird, ihren Ausschluss vom Wettbewerb zu erstreben. Welches im Einzelfall dieses Merkmal ist, bleibt gleichgültig: es wird jeweils an das nächste sich anbietende angeknüpft.“ (Weber 1922: 183)

Auch wenn dieses Konzept durch Weber nie weiter theoretisch ausgearbeitet wurde, verfügt es doch über das Potenzial zur Analyse sozialer Schließungsprozesse in Arbeitszusammenhängen. Indem es Exklusion als Folge strategischen Handelns sozialer Akteure begreift, ermöglicht es die Erklärung der Prozesse, die zu diesem Ausschluss führen. Durch diese Prozessorientierung können dynamische Veränderungen des Grads der Ex- und Inklusion über einen historischen Zeitverlauf hinweg betrachtet und analysiert werden. Gleichzeitig nimmt das Konzept jedoch auch das Handeln einzelner Akteure in den Blick und ermöglicht es, ungleichheits- und machttheoretische Perspektiven sowie Auseinandersetzungen um Aus- oder Einschluss in die Analyse einzubeziehen (vgl. Mackert 2004: 11).

### 2.1 Soziale Schließung über das Ungleichheitsmerkmal Geschlecht

Auch wenn Weber selbst das Ungleichheitsmerkmal Geschlecht (vgl. Gottschall 2010) zum Ausschluss aus sozialen oder ökonomischen Gruppen nicht aufgeführt hat, ist dieses doch eines der gravierendsten Exklusionskriterien für Berufe und Positionen. Zahlreiche Studien haben festgestellt, dass Frauen auch bei gleicher Qualifikation schlechtere Berufs- und Aufstiegschancen als Männer haben (vgl. Bothfeld et al. 2005; OECD 2017). Ulrike Teubner spricht deshalb von einer „institutionalisierten Ungleichheit“ (Teubner 1992: 45), da „das grundlegende Muster der Ungleichheit zwischen den Geschlechtern für die Institution Beruf

[...] prägend“ (Teubner 1992: 50) ist. Deswegen fand Webers Idee der sozialen Schließung ab Mitte der 1980er Jahre auch Eingang in die Geschlechterforschung im englischsprachigen Raum. Penina Glazer und Miriam Slater (1987) bedienten sich der Theorie, um in einer historischen Studie anhand konkreter Beispiele die Marginalisierung von hochqualifizierten Frauen auf dem Arbeitsmarkt nachzuzeichnen. Für den deutschsprachigen Raum sind insbesondere die Arbeiten von Eva Cyba (1985, 1995) zu erwähnen, die das Konzept Webers für eine strukturierte Analyse von Ausschlussprozessen von Frauen genutzt hat. Bezugnehmend auf Frank Parkin (1974) verwendete Angelika Wetterer das Konzept der sozialen Schließung, um den Ausschluss von Frauen aus Professionen und Berufsfeldern als „Ausschließende Einschließung“ (1994, 1999) zu analysieren.

## 2.2 Soziale Schließung als historisches Konzept nutzbar machen

Um den historischen Wandel von Schließungsprozessen über einen langen Zeitraum hinweg erfassen zu können, bedarf es Vergleichskategorien, die die Befunde verschiedener Epochen zueinander in Bezug setzen können. Als theoretische Grundlage der Untersuchung zu Chemikerinnen und Laborantinnen der deutschen Chemieindustrie fungiert das Konzept der sozialen Ungleichheit zwischen den Geschlechtern von Nancy Fraser. Nach Fraser muss Geschlechtergerechtigkeit in einer kapitalistischen Gesellschaft auf drei Ebenen hergestellt werden: „redistribution, recognition and representation“ (Fraser 2009: 100) oder in der deutschen Übersetzung (Um)Verteilung, Anerkennung und Repräsentation (vgl. Fraser 2006: 17). Die Adaption dieses Konzepts für die Sozialgeschichte ermöglicht die Analyse von epochenübergreifenden Merkmalen im Verlauf des Untersuchungszeitraums. Diese drei Dimensionen gilt es nun zu operationalisieren:

### 2.2.1 Verteilung

Die Dimension Verteilung untersucht die Präsenz von Frauen innerhalb des hierarchischen Ordnungssystems der Erwerbsarbeit. Die Zuweisung von Positionen funktioniert dabei in der Regel über das Merkmal Qualifikation, jedoch auch qualifikationsunabhängig über die Kategorie Geschlecht: Qualifikation bestimmt also nicht allein über die Verteilung beruflicher Chancen (vgl. Teubner 1992: 45). Eine Studie aus dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung von 2010 stellte fest, dass in Deutschland die Geschäftsführungen von Unternehmen weiterhin fast ausschließlich männlich besetzt sind, obwohl der Anteil von Frauen an den Erwerbstätigen immer weiter steigt (vgl. Holst/Wierner 2010: 3). Die Kommission „Chancengleichheit in der Chemie“ der Gesellschaft Deutscher Chemiker bemängelte 2003 das Fehlen von Frauen in den Führungsetagen der chemischen Industrie (Arbeitskreis Chancengleichheit in der Chemie 2003) und eine Studie von 2014 stellte fest, dass Karrierewege für Chemiker deutlich erfolgreicher verlaufen als für Chemikerinnen (Jansen/Pascher-Kirsch 2014).

Darum soll anhand der Dimension Verteilung untersucht werden, wie sich der empirische Befund der Beschäftigung von Chemikerinnen und Laborantinnen in verschiedenen Epochen in den Funktionsbereichen und auf den Hierarchieebenen der Unternehmen darstellt. In welchen Abteilungen kamen naturwissenschaftlich ausgebildete Frauen innerhalb der Unternehmen zum Einsatz, welche Chancen wurden ihnen in den Unternehmen geboten und welche

(Macht-)Positionen konnten sie einnehmen? Neben der Frage, ob Frauen in leitenden Funktionen tätig waren ist zudem von Interesse, ob Frauen durch betrieblich gesetzte Rahmenbedingungen die Möglichkeit gegeben wurde, Mutterschaft und Arbeit zu verbinden.

### 2.2.2 Anerkennung

Anerkennung ist wohl die am schwierigsten zu operationalisierende der drei Dimensionen. Für diese Untersuchung wird unter Anerkennung die geschlechterunabhängige Wertschätzung von Kompetenzen und Qualifikationen verstanden. Auch wenn zur Analyse objektive Anerkennungsmaßstäbe herangezogen werden, bleibt die subjektive Erfahrung jedoch von Kategorien wie etwa Geschlecht, Klassenzugehörigkeit oder Alter abhängig (vgl. Frerichs 2000: 279). Formen der Anerkennung werden in der Regel durch Kommunikation ausgedrückt, sowohl im öffentlichen Diskurs als auch in der sozialen Interaktion (vgl. Hofbauer/Pastner 2000: 222).

Johanna Hofbauer und Ulli Pastner stellen fest, dass in der Regel die Kompetenzen weiblicher Beschäftigter nicht als berufsrelevante Qualifikationen klassifiziert, sondern der weiblichen Geschlechterrolle zugeschlagen werden. So würden etwa für die Übernahme von Führungsverantwortung Eigenschaften erwartet, die immer noch eher als ‚männlich‘ denn ‚weiblich‘ konnotiert sind, wie etwa Durchsetzungsfähigkeit, Rationalität und Konfliktfähigkeit. Andere Kompetenzen als diese hätten größte Schwierigkeiten, als berufsrelevante Qualifikation anerkannt zu werden. Damit reduzieren sich für Frauen die beruflichen Anerkennungschancen, da nicht all ihre Kompetenzen und Fähigkeiten zur Bewertung herangezogen werden (vgl. Hofbauer/Pastner 2000: 221–222). Darum wird in dieser Studie die Analyse der Bewertungskriterien von weiblicher Arbeit relevant sein. Darüber hinaus ist es interessant zu verfolgen, ob Fähigkeiten, die im Labor notwendig sind, speziell Frauen zugesprochen wurden. Ablesen lässt sich Anerkennung zudem etwa in der Höhe der Entlohnung, durch beruflichen Aufstieg sowie durch Formen der Belobigung.

### 2.2.3 Repräsentation

Die Dimension der Repräsentation untersucht in erste Linie die Sichtbarkeit von Frauen in Unternehmen sowie der Berufswelt an sich. Da für die vorliegende Arbeit fast ausschließlich schriftliche Quellen herangezogen werden, muss die sprachliche Sichtbarkeit bzw. Unsichtbarkeit von Frauen im firmeninternen Diskurs untersucht werden.

Luise Pusch spricht von den „geronnenen Sexismen“ (Pusch 1990: 13) in der Sprache, die es aufzudecken – und zu verändern – gilt, da die Sprache zu den zentralen Institutionen von Gesellschaften zählt (vgl. Pusch 1990: 75). Während der politische Impetus dieser Aussage für diese Arbeit nicht von Bedeutung ist, ist die Analyse der Präsenz und Wirkungsweise von vergeschlechtlicher Sprache jedoch relevant, soll die Repräsentation von Frauen in den Unternehmen untersucht werden: Wird in der Kommunikation innerhalb des Unternehmens geschlechtergerechte Sprache genutzt, oder ist das generische Maskulinum die Norm? Werden weibliche Berufsbezeichnungen genutzt? Machtbeziehungen, die sich innerhalb der internen Diskurse von Unternehmen verfestigen, können auf diese Weise sichtbar gemacht werden. Zusätzlich kann auch die öffentliche Kommunikation betrachtet werden.

### 3 Soziale Schließung in der deutschen Chemieindustrie

Für die qualitative Analyse der Schließungsprozesse anhand einer historischen Quellenauswertung stützt sich die Untersuchung auf einen breiten Bestand von Personalakten, Berichten der Werksfürsorge, Laborberichten, Mitarbeiterstatistiken oder Eigenpublikationen verschiedener Unternehmen der deutschen Chemieindustrie. Diese Quellen wurden in Hinblick auf Wandel und Persistenz von Schließungsprozessen über das Ungleichheitsmerkmal Geschlecht in der Chemiebranche anhand der Dimensionen Verteilung, Anerkennung und Repräsentation untersucht. Erste Ergebnisse dieser Quellenanalyse sollen nun kurz an ausgewählten Beispielen dargestellt werden.

#### 3.1 Ausgangssituation: Komplettausschluss

Die wissenschaftliche Chemie als eigenständige Naturwissenschaft existiert seit dem 19. Jahrhundert (vgl. Alic 1991: 63-75, 110-124; Roloff 1989: 23–24). Wie Christine Roloff darlegt, ist die Entstehung der Chemie als Wissenschaft eng mit der Abwertung traditioneller weiblicher Heiltätigkeit verbunden. Mit der Verwissenschaftlichung der Chemie konstituierte diese sich also als männliche Wissenschaft (vgl. Roloff 1992: 202–203). Mitte des 19. Jahrhunderts hatte sich die Chemie als Fach an deutschen Universitäten etabliert (vgl. Roloff 1992: 204), welches in erster Linie Zuspruch von jungen Männern aus dem Bürgertum fand (vgl. Schütt 1973: 287–288). Frauen hingegen blieb noch für ein halbes Jahrhundert ein Chemie-Studium verwehrt; sie waren damit in einer wichtigen Entwicklungsphase von einem zukunftssträchtigen Expertenberuf ausgeschlossen (vgl. Roloff 1992: 204). Mit der schrittweisen Öffnung der Universitäten für Frauen ab 1900 fand der Studiengang Chemie jedoch starken Zulauf (vgl. Johnson 1998: 2). Auch die nichtakademische Ausbildungssituation gestaltete sich für Frauen schlecht, weil ihnen der Zugang zu einschlägigen Ausbildungsstätten lange Zeit verwehrt war. Frauen, die einen naturwissenschaftlich-technischen Beruf ergreifen wollten, erhielten also entweder keine fachliche Qualifikation oder mussten auf teuren Privatunterricht ausweichen, dessen Ausbildung deutlich schlechter war als an staatlichen Lehranstalten (vgl. Nienhaus 1982: 107). Um 1900 wurden auch Frauen an Chemie-Schulen zugelassen (vgl. Johnson 1997: 255). Als rasant wachsende Branche entwickelte sich die Chemieindustrie in Deutschland ab den 1860er Jahren zu einer weltweit bedeutenden Großindustrie, die bis 1914 zu einem der wichtigsten Wirtschaftszweige der deutschen Wirtschaft aufstieg (vgl. Kiesewetter 1989: 234). Neben der elektrotechnischen Industrie und dem Maschinenbau verkörperte die wissenschaftlich basierte Chemie die modernen Industrien der Zweiten Industriellen Revolution, da sie durch die enge Verbindung von Forschung und Produktion große Entwicklungspotentiale besaß und innovative Produkte herstellte (Kerner 2014: 43).

#### 3.2 Wandel und Persistenz der Exklusion

Somit kann konstatiert werden, dass Frauen zu Beginn des 20. Jahrhunderts aus dem attraktiven Beschäftigungsfeld chemische Industrie aufgrund der restriktiven Ausbildungssituation nahezu ausgeschlossen waren. Ob ihr Einsatz in der Chemieindustrie überhaupt gewünscht war, wurde mit unterschiedlicher Emotionalität diskutiert. Auf der einen Seite stand die bereits zitierte Position Duisbergs, der sich wünschte, „daß die Damen alles andere, nur nicht Chemie studieren“ (BAL Duisberg 1898) mögen. Auf der anderen Seite wollte Chemiker Emanuel

August Merck diese Entscheidung nicht am Geschlecht, sondern an den Fähigkeiten festmachen: „Es würde jedoch, falls diese Frage einmal an mich herantreten sollte, ganz auf die betreffende Dame, ihre Ausbildung und ihre Kenntnisse ankommen“ (A Merck Merck 1908). Von dieser Situation ausgehend sollen nun an ausgewählten Quellen beispielhaft In- und Exklusionsprozesse weiblicher Laborfachkräfte in der deutschen Chemieindustrie im 20. Jahrhundert nachvollzogen werden.

### 3.2.1 Verteilung: Vom Ausschluss zur Segregation

Während in den meisten Chemiebetrieben vor Ausbruch des Ersten Weltkriegs keine Frauen in den Laboren beschäftigt waren, bildete das Unternehmen Henkel eine große Ausnahme: Bereits ab 1910 wurden Frauen im Labor als Laborantinnen angestellt. Doch während des Ersten Weltkriegs sahen sich mit der Einberufung männlicher Arbeitskräfte auch andere Chemie- und Pharmaunternehmen genötigt, Frauen im größeren Umfang als Chemikerinnen und Laborantinnen einzustellen.

Im Frühling 1918 plädierte Karl Goldschmidt, Mitinhaber der Th. Goldschmidt AG, vor dem Sozialen Ausschuss des Vereins deutscher Chemiker für die Weiterbeschäftigung von Frauen auch über das Kriegsende hinaus. Die Anstellung weiblicher Arbeitskräfte würde dabei nicht allein die chemische Industrie betreffen, denn „[b]ereits vor diesem Kriege war ein starkes Eindringen der Frauen in alle männlichen Berufe zu bemerken“ (Goldschmidt 1918: 158). In dieser Wortwahl wird deutlich, als was die Beschäftigung von Frauen in der Chemieindustrie empfunden wurde, nämlich als Eindringen in ein zuvor für Frauen nahezu komplett verschlossenes Berufsfeld. Diese Aussage illustriert eindrücklich die soziale Schließung der Chemie über das Merkmal Geschlecht. Anschließend schwächte Goldschmidt seine Formulierung jedoch ab: „Das Hereindrängen der Frauen in die männlichen Berufe, auch in das Gebiet der Chemie, ist aber nicht ein Übel, das wir fernzuhalten suchen sollten, sondern es ist volkswirtschaftlich eine zwingende Notwendigkeit“ (Goldschmidt 1918: 158). Diese Notwendigkeit bestand allerdings nur mit der Einschränkung, dass „die Frauen den Männern nicht die Stellen fortnehmen oder sie in ihrer Entlohnung kürzen“ (Goldschmidt 1918: 158). Wenn sie angestellt würden, sollten sie zudem keine schweren Maschinen bedienen oder männliche Hilfskräfte unter ihnen arbeiten müssen. Goldschmidt plädierte also für einen Teilausschluss; bestimmte Berufsbereiche sollten weiterhin für Frauen geschlossen bleiben.

In manchen Unternehmen wurde trotz des zunehmenden Einsatzes von weiblichen Arbeitskräften die Anwesenheit von Frauen weiterhin als Eindringen empfunden. Darum wurden in der Branche nahezu über den gesamten Untersuchungszeitraum mögliche Einschränkungen der weiblichen Erwerbsarbeit diskutiert. Selbst im Jahre 1956 findet sich etwa auf einem Bewerbungsschreiben bei der Firma Th. Goldschmidt die handschriftliche Notiz, dass ein Vorstandsmitglied „im allgemeinen Bedenken gegen die Aufnahme wbl. Chemotechniker hat“ (KA Evonik Personalabteilung 1959). Dass die Bewerberin trotzdem eingestellt wurde zeigt, dass allgemeine Schließungsbestrebungen nicht mehr durchgesetzt werden konnten. Ein weiteres Beispiel des Versuchs, Frauen aus der Chemieindustrie zu drängen, zeigt sich in der populären Debatte um die „Doppelverdienerinnen“ (BAL Betriebsausschuss 1942) in verschiedenen Unternehmen, die seit Ende des Ersten Weltkriegs kontinuierlich über Jahrzehnte mit wechselnder Intensität geführt wurde. Der quasi zwangsläufige Austritt von Frauen mit

der Eheschließung wurde aber zunehmend ambivalent beurteilt: Die Th. Goldschmidt AG schloss noch bis mindestens 1956 in vielen Fällen den geschlechtsspezifischen Zusatzvertrag, dass „[i]m Falle Ihrer Eheschließung mit einem Manne, der im Erwerbsleben steht, [...] das Arbeitsverhältnis ohne eine Kündigung“ (KA Evonik Vorratsklausel 1959) endete. Hingegen hoffte sie einige Jahre später, vor dem Hintergrund verbesserter innerbetrieblicher Ausbildung und einem veränderten Arbeitsmarkt, dass durch eine Reduzierung der Arbeitszeit im Einzelfall verheiratete weibliche Laborkräfte „noch für eine längere Zeit zur Verfügung stehen“ (KA Evonik Personalabteilung 1967) könnten. Auch in den Jahresberichten anderer Unternehmen wird wiederholt bedauernd erwähnt, dass „sehr tüchtige und begabte Laborantinnen“ (A Merck Jahresbericht 1923) aufgrund ihrer Heirat kündigten. So wurde das Ausscheiden mit der Hochzeit zu einem Hemmnis, Frauen auf verantwortungsvollen Stellen einzusetzen. Eine Einschränkung, die insbesondere auch akademisch gebildete Chemikerinnen betraf.

Die wenigen Chemikerinnen, die eingestellt wurden, arbeiteten nämlich in der Regel in den Patent-, Dokumentations- oder Literaturabteilungen und nicht im Labor. Somit kam es zu einer faktischen Schließung von Arbeitsfeldern für Frauen qua Segregation. Mirjam Wiemeler (1996) hat den Prozess der Arbeitsplatzsegregation während der Weimarer Republik für die BASF nachgezeichnet. Ihre Befunde sind nicht nur auf dieses Unternehmen anwendbar, sondern finden sich in zahlreichen Betrieben und weit über diesen Zeitraum hinaus. Eine Ausnahme stellt die Chemikerin Emma Wolffhardt dar. Sie trat 1925 nach ihrer Promotion bei der BASF ein und arbeitete zunächst in der Literaturabteilung des Hauptlabors. Über ihre Arbeit im Literaturbüro sagte sie: „Und das war ja so entsetzlich langweilig‘ [...]. Jeden Abend habe sie „geheult, weil ich nicht in der Forschung arbeiten durfte. Dort hatten Frauen damals nichts zu suchen“ (UA BASF Wolffhardt 2009). Deshalb bewarb sich Wolffhardt bereits nach einem Vierteljahr unternehmensintern auf eine Stelle im Ammoniaklabor. Auch hier blieb sie bis 1940 mit Verwaltungsaufgaben beschäftigt. „Daß ich in die Experimentalchemie kam, verdanke ich zunächst dem Kriegsausbruch. Ich sagte, ich würde es gerne machen, um einen Mann zu ersetzen“ (UA BASF Wolffhardt 1994). 1942 reichte sie als erste Frau für die BASF ein Patent ein. Zudem war sie auch die erste Akademikerin, die hier ihr 25-jähriges Dienstjubiläum feierte. In ihrer Antwort auf das Jubiläumsschreiben des Unternehmens formulierte sie den Appell: „Es wäre mir ein besonderes Anliegen, wenn es anderen Kollegen und mir noch gelänge, die Ludwigshafener Leitung zu überzeugen, daß ein sorgfältig ausgewählter Nachwuchs an Chemikerinnen eine wertvolle Ergänzung des Akademikerstandes für unser Werk werden kann.“ Ihr Wunsch fand jedoch kein Gehör; 1970 lag der Frauenanteil unter den Chemiker\*innen immer noch bei lediglich 2,2 Prozent, was einer Gesamtzahl von 25 Frauen entsprach (UA BASF Frauen 1970).

### 3.2.2 Anerkennung: Von der Hilfs- zur Fachkraft

Naturwissenschaftlich gebildete Frauen fassten trotz versuchter wie gelungener (Teil-) Ausschlüsse in der Chemieindustrie allmählich Fuß, auch wenn sie immer nur einen geringen Anteil der Beschäftigten ausmachten. Nun soll betrachtet werden, ob ihrer Arbeit auch eine geschlechterunabhängige Wertschätzung von Kompetenzen und Qualifikationen zuteil wurde.

Auch für diese Dimension kann die Rede Goldschmidts aus dem Jahre 1918 als Ausgangspunkt genommen werden: „Chemikerinnen“, so sagte er „sind aber nicht die einzigen Hilfskräfte“ (Goldschmidt 1918: 157). Es gäbe vielmehr vielfältige „Abstufungen von der Spülfrau bis hinauf zu der gebildeten Dame mit einigen, wenn auch recht lückenhaften Kenntnissen in der Chemie“ (Goldschmidt 1918: 158). Chemikerinnen werden von ihm also als Hilfskräfte charakterisiert, die nicht über umfassendes chemisches Wissen verfügten und deshalb kein vollwertiges Fachpersonal darstellten. In der Aberkennung von Kompetenz zeigt sich ein weiteres Argument, mit dem ein qualifiziertes Berufsfeld für Frauen geschlossen werden sollte. Für Hilfsarbeiten hingegen hätten sich Frauen als fähig gezeigt: „Die Erfahrungen sind, soweit ich das feststellen kann und soweit ich gehört habe, recht gute“ (Goldschmidt 1918: 158). Warum Frauen für Hilfstätigkeiten gut geeignet sind erklärte Goldschmidt so:

„Für viele, z. B. analytische Arbeiten, in denen Genauigkeit, Gewissenhaftigkeit und Sauberkeit eine besondere Rolle spielen, eignen sich die Frauen mehr als die Laboranten; das liegt einmal wohl in der verschiedenen Veranlagung der Geschlechter, zum Teil aber wohl auch darin, daß diese Frauen meist aus höheren Ständen kommen, daher über eine bessere Bildung verfügen, als die Laboranten, die größtenteils dem intelligenten Arbeiterstand entstammen.“ (Goldschmidt 1918: 159)

Die beschriebenen Fähigkeiten werden also der Geschlechterrolle und der Herkunft zugeschrieben, nicht einer beruflichen Qualifikation. Goldschmidts Beurteilung scheint unternehmens- und zeitunabhängig Bestand gehabt zu haben. Auch in Tätigkeitsberichten anderer Unternehmen werden Frauen häufig als Ausführende analytischer Aufgaben erwähnt (vgl. A Merck Gesamtbericht 1929). Emma Wolffhardt berichtet, dass diese Einschätzung auch für Chemikerinnen galt. Wenn diese nicht in der Literatur-Abteilung tätig waren, waren „[s]ie [...] und sind es heute noch oft in der Analytik zu praktischen Arbeiten; da sind sie auch heute noch sehr beliebt“ (UA BASF Wolffhardt 1994).

Ein weiterer Aspekt, an dem sich beispielhaft die Anerkennung von weiblicher Erwerbsarbeit in Unternehmen abgelesen lässt, ist die der Frauenförderung in Chemiebetrieben der DDR. Ab 1956 wurden im Chemiekombinat Bitterfeld bis zum Ende der 1960er Jahre regelmäßig sogenannte Frauenförderungspläne erstellt. Die Förderung war dabei immer mit politischen Zielen verbunden. So heißt es etwa im Frauenförderungsplan von 1960:

„Der gegenwärtige Stand und die gesetzmäßige Weiterentwicklung der Gesellschaft verlangen objektiv die vollste Durchsetzung und Gleichberechtigung der Frau [...]. Deshalb ist es notwendig, die politische und fachliche Qualifikation aller Kolleginnen in einem schnellen Tempo durchzuführen.“ (LA Merseburg Frauenförderungsplan 1960)

Von nun an wurde regelmäßig Bericht erstattet, wie viele Frauen sich in Weiterbildungsmaßnahmen befanden; sie umfassten Lehrgänge, Fach- und Hochschulstudien und Promotionen. Gleichzeitig wurden Frauen bei der Care-Arbeit entlastet, etwa durch eine betriebliche Kinderbetreuung oder einen Wäscherei-Service. Auch wenn die Förderung ideologisch geprägt war, ermöglichte sie Frauen den innerbetrieblichen Aufstieg.

Westdeutsche Unternehmen hingegen stellten sich explizit gegen eine gezielte Frauenförderung. Die BASF antwortete 1990 auf eine journalistische Anfrage zum Thema „Frauen in Führungspositionen und im Topmanagement“: „Es gibt bei BASF keinen speziellen Frauenförderungsplan, da das Konzept der systematischen Führungskräfteentwicklung in der BASF

AG gleichermaßen für Frauen und Männer gilt“ (UA BASF Heinz 1990) Dabei wurde suggeriert, dass Frauen die gleichen Aufstiegschancen wie Männer hätten: „Für die BASF Aktiengesellschaft gilt: Frauen haben keine anderen Barrieren zu überwinden als Männer.“ (UA BASF Heinz 1990) Dass diese Einschätzung nicht unbedingt den Realitäten in der Chemieindustrie entspricht, zeigen die eingangs zitierten Studien (vgl. Arbeitskreis Chancengleichheit in der Chemie 2003; Jansen/Pascher-Kirsch 2014). In einer Broschüre mit dem Titel „Mehr Frauen, als Sie denken, weniger, als wir brauchen“, stellt die Firma Henkel 1991 fest, dass der Frauenanteil im Unternehmen nicht zufriedenstellend sei. Trotzdem schlossen auch sie „ein ausdrückliches Frauenförderprogramm aus“ (Henkel AG & Co KGaA 1991).

### 3.2.3 Repräsentation: Vom Fräulein zur Frau

Die Repräsentation von Frauen zeigte sich in den Unternehmen lange vor allem durch Leerstellen im Unternehmensdiskurs. Diese veranschaulichen allerdings eindrücklich, in welchen Bereichen die Gegenwart von weiblichen Mitarbeitern im Unternehmensalltag präsent war und wo nicht. So enthielten etwa die Vordrucke von Verträgen und Personalbögen in den meisten Unternehmen lange nur die Vorauswahl „Herr“. Wurde eine Frau eingestellt, musste die Anrede in „Frl.“ handschriftlich geändert werden. Mit dem Zuwachs von weiblichen Arbeitskräften zeigte sich auch hier ein Wandel: Bei der Th. Goldschmidt AG war spätestens ab 1939 auf den Personalbögen die Auswahl „Fräulein“ enthalten, die Anrede „Frau“ jedoch noch nicht (vgl. KA Evonik Personalabteilung 1939). Der Arbeitsvertrag für Chemiker\*innen hingegen sah auch 1940 nur die Anrede „Herr“ vor (vgl. KA Evonik Personalabteilung 1942), den Normalfall also. Dass Frauen in dieser Situation noch nicht mitgedacht wurden ist insofern nicht verwunderlich, als dass in diesem Jahr die erste Chemikerin seit dem Ersten Weltkrieg eingestellt wurde. Im Jahre 1954 wies ein Tarifvertrag dann bereits die Auswahl „Herr“, „Frau“ und „Frl.“ (vgl. KA Evonik Personalabteilung 1955) auf und im Personalblatt der Firma Goldschmidt wurde der "Name: (bei Frauen auch Mädchename)" (KA Evonik Personalabteilung 1960) notiert. Inzwischen war in den Unternehmen also präsent, dass Frauen auch nach ihrer Heirat im Beruf bleiben konnten. Die Entwicklung der vorformulierten Anreden in den Arbeitsverträgen belegt, in welchen Tätigkeitsfeldern und in welchem Beziehungsstatus die Beschäftigung von Frauen zur Normalität geworden war.

Seit den 1990er Jahren wurde den Frauen in den Unternehmen bewusst mehr Platz in der internen wie der öffentlichen Darstellung eingeräumt. In Unternehmenszeitschriften wurden sie etwa unter Rubriken wie „Bedeutende Köpfe“ vorgestellt. Auch Sonderpublikationen der Unternehmen wie „Die Anilinerinnen“ (BASF SE 2017) oder „verSiert“ (Eizenhöfer et al. 2015) samt dazugehöriger Ausstellungen beschäftigten sich jüngst mit den weiblichen Arbeitskräften und verschafften ihnen Repräsentation über das eigene Unternehmen hinaus.

## 4 Zusammenfassung

Wie die vorgestellten Ergebnisse zeigen, lässt sich die Verbindung der soziologischen Theorie der sozialen Schließung nach Weber mit Frasers Konzept der sozialen Ungleichheit zwischen den Geschlechtern gewinnbringend für eine historische Analyse von geschlechtlichen Un-

gleichheitsverhältnissen in Arbeitskontexten und Berufszweigen verwenden. Durch die erläuterte Operationalisierung werden die Theorien für eine interdisziplinär angelegte und theoriegeleitete Sozialgeschichte nutzbar, da sie die dynamischen Veränderungen der Exklusionsprozesse über einen langen Zeitraum hinweg qualitativ erfassen können. Die Dreiteilung des Analyserahmens anhand der Dimensionen Verteilung, Anerkennung und Repräsentation ermöglicht es dabei, graduelle Modifikationen und gegenläufige Entwicklungen zu identifizieren. Zeitgenössische wie branchenspezifische Geschlechterkonstruktionen werden so anhand sich verschiebender Diskursmuster sichtbar. Betrachtet man die soziale Schließung der deutschen Chemieindustrie zwischen 1900 und 1990 anhand dieser Dimensionen wird deutlich, dass der Grad der Exklusion zwar abnahm, Geschlechtergerechtigkeit aber keineswegs hergestellt wurde.

Bei der Analyse der Dimension Verteilung ist die Segregation von Arbeitsfeldern für Chemikerinnen besonders hervorzuheben. Sie führten in der Regel Bürotätigkeiten aus (für die es zwar guter chemischer Kenntnisse bedurfte), doch sie waren nur selten in Laboren beschäftigt. Auf diese Weise traten sie nicht mit Männern in Konkurrenz um dieselben Arbeitsplätze. Somit war die deutsche Chemieindustrie zwar nicht mehr für Frauen komplett verschlossen wie noch zu Beginn des 20. Jahrhunderts, jedoch wurde über die Vergeschlechtlichung von Arbeitsfeldern ein Teilausschluss aufrechterhalten. Es kann festgehalten werden, dass der Anteil der Frauen immer geringer wurde, je höhere Qualifikationen eine Position erforderte. Dieser Befund korrespondiert mit den Betrachtungen der Dimension Anerkennung. Denn für die Ausübung von Hilfstätigkeiten wurden Frauen als gut geeignet erachtet, fundierte chemische Kenntnisse wurden ihnen jedoch eher abgesprochen. Die Tatsache, dass Frauen nicht in die gleichen hierarchischen Positionen wie Männer aufstiegen, wurde dabei in der BRD nicht als strukturelles Problem erachtet, auf das Unternehmen Einfluss nehmen können, sondern in den persönlichen Verantwortungsbereich jeder einzelnen Frau verlagert. In Betrieben der DDR wurde hingegen explizite Frauenförderung betrieben. Hier zeigt sich zudem, dass der Grad des Ausschlusses auch immer mit dem politischen System des Untersuchungszeitraums zusammenhängt. Die Dimension Repräsentation verdeutlicht, in welchen Positionen Frauen mitgedacht wurden: weniger in akademischen Berufen und lange nur als unverheiratete Frau. Zunehmend sind aber Bestrebungen der Unternehmen festzustellen, Frauen – auch in der Firmenhistorie – sichtbarer zu machen.

## Quellenverzeichnis

### Ungedruckte Quellen

(A Merck) Merck-Archiv, Standort Darmstadt

- Merck 1908 = Schreiben von Dr. E. A. Merck an Redakteur Wilhelm Joerg, 02.10.1908, in: Merck-Archiv B24(a).
- Jahresbericht 1923 = Wissenschaftliches Laboratorium, Jahresbericht 1923, in: Merck-Archiv, F03-27d.
- Gesamtbericht 1929 = Wissenschaftliches Versuchslaboratorium, Gesamtbericht 1929, in: Merck-Archiv, F03-33e.

(KA Evonik) Konzernarchiv der Evonik Industries AG, Standort Marl

- Personalabteilung 1939 = Personalbogen, in: Th. Goldschmidt AG; Personalabteilung; Ausgeschiedene Beamte 1939 S-W, Personalakte Ruth W.
- Personalabteilung 1942 = Vertrag 27.06.1940, in: Th. Goldschmidt AG; Personalabteilung; Ausgeschiedene Beamte 1942 A-K, Personalakte Dr. Auguste G.
- Personalabteilung 1955 = Tariferhöhung 14.12.1954, in: Th. Goldschmidt AG; Personalabteilung; Ausgeschiedene Beamte 1955 G-H, Personalakte Maria H.
- Personalabteilung 1959 = Bewerbungsschreiben, 02.05.1956, in: Th. Goldschmidt AG; Personalabteilung, Ausgeschiedene Beamte 1959 T-Z, Personalakte Renate W.
- Vorratsklausel 1959 = Vertragszusatz Vorratsklausel, in: Th. Goldschmidt AG; Personalabteilung, Ausgeschiedene Beamte 1959 T-Z, Personalakte Renate W.
- Personalabteilung 1960 = Personalblatt, in: Th. Goldschmidt AG; Personalabteilung; Ausgeschiedene Beamte 1960 A-Boc, Personalakte Jutta B.
- Personalabteilung 1967 = Stamm an Leibold 25.11.1963, in: Th. Goldschmidt AG; Personalabteilung; Ausgeschiedene Beamte 1967 Mö-Po, Personalakte Marga N.

(LA Merseburg) Landesarchiv Sachsen-Anhalt, Standort Merseburg

- Frauenförderungsplan 1960 = VEB EKB Bitterfeld, Frauenförderungsplan 1960 S. 3. in: LHASA I 507 VEB EKB, Nr. 554.

(UA BASF) Unternehmensarchiv der BASF SE, Standort Ludwigshafen

- Frauen 1970 = Frauen als Chemiker in der BASF AG, Stand 28.02.1970, in: BASF PB/C.4.4/9.
- Heinz 1990 = Monika Heinz an Frau Greeß, 05.01.1990, in: BASF PB/C.4.4/9.
- Wolffhardt 1950 = Schreiben Emma Wolffhardt an Wurster, 16.03.1950, in: BASF W.1.2./186.
- Wolffhardt 1994 = Schreiben Emma Wolffhardt an Miriam Wiemeler, 03.12.1994, in: BASF W.1.3./207.
- Wolffhardt 2009 = Reinhard Staudacher: Bedeutende Köpfe. Emma knackte die Männerdomäne, 2009, in: BASF W.1.2./186.

(BAL) Bayer AG, Corporate History & Archives, Standort Leverkusen

- Betriebsausschuss 1942 = Auszug aus der Niederschrift über die Besprechung mit dem Betriebsausschuss am 09.07.1942, in: BAL, 212/5.1.
- Duisberg 1898 = Carl Duisberg an Dr. F. Hoffmann, 29.06.1898, in: BAL, 212/5.1.

## Gedruckte Quellen

BASF SE (2017): Die Anilinerinnen. 1865 bis heute. Ludwigshafen.

Eizenhöfer, Doris et al. (Hg.) (2015): VerSIErt. Frauen machen Geschichte bei Evonik. Essen: Evonik Industries AG.

Goldschmidt, Karl (1918): Die wirtschaftliche Lage der Chemiker nach dem Kriege. Bericht für den Sozialen Ausschuss. Zeitschrift für Angewandte Chemie 31 (67): 157–160.

Henkel AG & Co KGaA (1991): Mehr Frauen, als Sie denken, weniger, als wir brauchen. Düsseldorf.

## Literatur

- Alic, Margarete (1991): *Hypatias Töchter. Der verleugnete Anteil der Frauen an der Naturwissenschaft.* Zürich: Unionsverlag.
- Arbeitskreis Chancengleichheit in der Chemie (2003): *Chemikerinnen. Es gab und es gibt sie.* Frankfurt/M.: Gesellschaft Deutscher Chemiker.
- Bothfeld, Silke et al. (2005): *WSI-FrauenDatenReport. Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen.* Berlin: Edition Sigma.
- Cyba, Eva (1985): *Schließungsstrategien und Abteilungsmythen. Die Praxis betrieblicher Diskriminierung von Frauen.* Österreichische Zeitschrift für Soziologie 10 (2): 49–61.
- Cyba, Eva (1995): *Grenzen der Theorie sozialer Schließung? Die Erklärung von Ungleichheit zwischen den Geschlechtern.* In: Wetterer, Angelika (Hg.): *Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen.* Frankfurt/M.: Campus-Verlag, 51–70.
- Fraser, Nancy (2006): *Frauen, denkt ökonomisch! Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis* 29 (68): 13–18.
- Fraser, Nancy (2009): *Feminism, Capitalism and the Cunning of History.* *New Left Review* (56): 97–117.
- Frerichs, Petra (2000): *Die Arbeit der Anerkennung.* In: Holtgrewe, Ursula; Voswinkel, Stephan; Wagner, Gabriele (Hg.): *Anerkennung und Arbeit.* Konstanz: UVK, 269–283.
- Glazer, Penina M.; Slater, Miriam (1987): *Unequal colleagues. The entrance of women into the professions, 1890 – 1940.* New Brunswick: Rutgers University Press.
- Gottschall, Karin (2010): *Soziale Ungleichheit. Zur Thematisierung von Geschlecht in der Soziologie.* In: Kortendiek, Beate; Becker, Ruth (Hg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie.* Wiesbaden: Springer Verlag, 201–209.
- Hofbauer, Johanna; Pastner, Ulli (2000): *Der diskrete Charme der Diskriminierung. Ästhetisierung von Frauenarbeit als unscheinbare Form der Missachtung.* In: Holtgrewe, Ursula; Voswinkel, Stephan; Wagner, Gabriele (Hg.): *Anerkennung und Arbeit.* Konstanz: UVK, 219–246.
- Holst, Elke; Wiemer, Anita (2010): *Zur Unterrepräsentation von Frauen in Spitzengremien der Wirtschaft. Ursachen und Handlungsansätze.* Discussion papers, Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Iggers, Georg G.; Wang, Q. Edward; Mukherjee, Supriya (2013): *Geschichtskulturen. Weltgeschichte und Historiografie von 1750 bis heute.* Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Jansen, Katrin; Pascher-Kirsch, Ute (2014): *Chemiker machen Karriere. Und Chemikerinnen? Eine Annäherung an die Karrierebilder im Fachdiskurs der Chemie.* *Gender* 6 (3): 61–77.
- Johnson, Jeffrey A. (1997): *Frauen in der deutschen Chemieindustrie, von den Anfängen bis 1945.* In: Tobies, Renate (Hg.): *„Aller Männerkultur zum Trotz“.* Frauen in Mathematik und Naturwissenschaften. Frankfurt/M.: Campus, 253–271.
- Johnson, Jeffrey A. (1998): *German Women in Chemistry, 1825-1925. Part I.* *NTM Zeitschrift für Geschichte der Wissenschaften, Technik und Medizin* 6 (1): 1–21.
- Kerner, Frank (2014): *Große Industrie.* In: Grütter, Heinrich Theodor; Hauser, Walter (Hg.): *1914 – mitten in Europa. Die Rhein-Ruhr-Region und der Erste Weltkrieg.* Essen: Klartext Verlag, 43–45.
- Kiesewetter, Hubert (1989): *Industrielle Revolution in Deutschland. 1815 – 1914,* Frankfurt am Main: Suhrkamp.

- Kocka, Jürgen (1972): Theorieprobleme der Sozial- und Wirtschaftsgeschichte. Begriffe, Tendenzen und Funktionen in West und Ost. In: Wehler, Hans-Ulrich (Hg.) *Geschichte und Soziologie*. Köln: Kiepenheuer & Witsch, 303–330.
- Mackert, Jürgen (2004): Die Theorie sozialer Schließung. Das analytische Potenzial einer Theorie mittlerer Reichweite. In: Mackert, Jürgen (Hg.): *Die Theorie sozialer Schließung. Tradition, Analysen, Perspektiven*. Wiesbaden: Springer Verlag, 9–24.
- Mommsen, Wolfgang J. (1971): *Die Geschichtswissenschaft jenseits des Historismus*. Düsseldorf: Droste.
- Mooser, Josef (1997): Wirtschafts- und Sozialgeschichte, Historische Sozialwissenschaft, Gesellschaftsgeschichte. In: van Dülmen, Richard (Hg.): *Fischer Lexikon Geschichte*. Frankfurt/M.: 86–101.
- Nienhaus, Ursula (1982): *Berufsstand weiblich. Die ersten weiblichen Angestellten*. Berlin: Transit-Buchverlag.
- OECD (2017): *The Pursuit of Gender Equality. An Uphill Battle*. Paris: OECD Publishing.
- Parkin, Frank (1974): Strategies of Social Closure in Class Formation. In: Parkin, Frank (Hg.): *The Social Analysis of Class Structure*. London: Tavistock, 1–18.
- Pusch, Luise F. (1990): *Alle Menschen werden Schwestern. Feministische Sprachkritik*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Roloff, Christine (1989): *Von der Schmiegsamkeit zur Einmischung. Professionalisierung der Chemikerinnen und Informatikerinnen*. Pfaffenweiler: Centaurus.
- Roloff, Christine (1992): Chemikerinnen. Zur Bildungs- und Berufsfrage in der Chemie. In: Schlüter, Anne (Hg.): *Pionierinnen, Feministinnen, Karrierefrauen? Zur Geschichte des Frauenstudiums in Deutschland*. Pfaffenweiler: Centaurus, 201–215.
- Schulze, Winfried (1974): *Soziologie und Geschichtswissenschaft. Einführung in die Probleme der Kooperation beider Wissenschaften*. München: Fink.
- Schütt, Hans-Werner (1973): Zum Berufsbild des Chemikers im Wilhelminischen Zeitalter. In: Schmauderer, Eberhard (Hg.): *Der Chemiker im Wandel der Zeiten. Skizzen zur geschichtlichen Entwicklung des Berufsbildes*. Weinheim: Verlag Chemie, 285–309.
- Teubner, Ulrike (1992): Geschlecht und Hierarchie. In: Wetterer, Angelika (Hg.): *Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen*. Frankfurt/M.: Campus, 45–50.
- Weber, Max (1922): *Grundriss der Sozialökonomik. III. Abteilung: Wirtschaft und Gesellschaft*. Tübingen: JCB Mohr.
- Wehler, Hans-Ulrich (Hg.) (1972): *Geschichte und Soziologie*. Köln: Kiepenheuer & Witsch.
- Wehler, Hans-Ulrich (1973): *Geschichte und Soziologie. Möglichkeiten einer Konvergenz?* In: Albrecht, Günter; Daheim, Hansjürgen; Sack, Fritz (Hg.): *Soziologie. Sprache, Bezug zur Praxis, Verhältnis zu anderen Wissenschaften*. Opladen: Westdeutscher Verlag, 68–86.
- Wehler, Hans-Ulrich (2000): *Soziologie und Geschichte als Nachbarwissenschaften*. In: Funken, Christiane (Hg.): *Soziologischer Eigensinn. Zur „Disziplinierung“ der Sozialwissenschaften*. Opladen: Leske + Budrich, 113–121.
- Wetterer, Angelika (1994): *Professionalisierung, soziale Schließung und berufsspezifische Konstruktionen der Geschlechterdifferenz*. In: Stein, Ruth Heidi; Wetterer, Angelika (Hg.): *Studierende und studierte Frauen. Ein ost-west-deutscher Vergleich*. Kassel: Jenior & Pressler, 21–46.

- Wetterer, Angelika (1999): Ausschließende Einschließung – marginalisierende Integration. Geschlechterkonstruktionen in Professionalisierungsprozessen. In: Neusel, Aylâ; Wetterer, Angelika (Hg.): Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf. Frankfurt/M.: Campus, 223–253.
- Wiemeler, Mirjam (1996): „Zur Zeit sind alle für Damen geeignete Posten besetzt“. Promovierte Chemikerinnen bei der BASF, 1918 – 1933. In: Meinel, Christoph; Renneberg, Monika (Hg.): Geschlechterverhältnisse in Medizin, Naturwissenschaft und Technik. Bassum: GNT-Verlag, 237–244.

# Kommentar zum Beitrag „Wandel und Persistenz beruflicher Exklusionsprozesse in der chemischen Industrie“

*Melanie Roski<sup>1</sup>*

## Arbeitsteilung und die Konstruktion von Geschlecht? – Soziale Schließung und Gender am Beispiel der Chemie

Die Zweigeschlechtlichkeit ist als „flexibles Klassifikationsverfahren“ (Wetterer 2017) gerade in der Berufswelt von hoher Relevanz. So ist beispielsweise die Unterscheidung von Frauen- und Männerbranchen bzw. Frauen- und Männerarbeitsplätzen nach wie vor nicht obsolet. Spricht Wetterer (2017) von einer geschlechterkonstituierenden Arbeitsteilung, betont sie damit die Hervorbringung der Geschlechterunterschiede durch soziale Konstruktionsprozesse. Sie betont die Notwendigkeit einer umfassenden Konzeptualisierung des Zusammenhangs von Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion: „Die Arbeitsteilung ist ein zentraler, möglicherweise sogar der zentrale Modus der sozialen Konstruktion von Geschlecht.“ (Wetterer 2017: 26) Die Diskussion über die Hintergründe führt dabei zwangsläufig zu der Frage nach den sozialen Aushandlungs- und Konstruktionsprozessen, deren Folge diese Differenzierungen sind. Hier setzt der Beitrag von Anna Horstmann an, indem sie die In- und Exklusionsmechanismen von Frauen in einem spezifischen Berufsfeld – Chemikerinnen und Laborantinnen in der deutschen Chemieindustrie – nachzeichnet. Der Artikel greift somit ein vielfältig diskutiertes Thema in der Arbeits- und Geschlechterforschung auf. Von besonderem Interesse ist er vor allem durch seinen sozialgeschichtlichen Zugriff auf die Betrachtung von In- und Exklusionsmechanismen von Frauen in ausgewählten Berufs- und Tätigkeitsfeldern.

Der gewählte theoretische Zugang der Theorie der sozialen Schließung nach Max Weber – in seiner Erweiterung um die bei Nancy Fraser genannten Dimensionen sozialer Ungleichheit zwischen den Geschlechtern – ermöglicht es zudem, die historisch rekonstruierbaren Exklusionsprozesse als geschlechtliche Ungleichheitsverhältnisse zu erfassen. Auf diese Weise ist ein analytischer Blick auf den Zusammenhang von Arbeitsteilung und Geschlecht realisierbar, welcher Geschlechterkonstruktionen als das Ergebnis interessenorientierten Handelns begreift, als das Resultat von Konflikten und Aushandlungen sozialer Akteure (Wetterer 2017;

---

<sup>1</sup> Dr. Melanie Roski, TU Dortmund, Sozialforschungsstelle, E-Mail: melanie.roski@tu-dortmund.de

Wilz 2004; Cyba 1993). Der Aufsatz gibt einen Einblick, wie diese Schließungsprozesse im Feld der Chemie vorstättgehen und mit dem Verweis auf die unterschiedlichen Entwicklungen in West- und Ostdeutschland auch Hinweise auf die Relevanz solcher Aushandlungsprozesse und der beteiligten Akteure. Das Resümee einer abnehmenden sozialen Schließung für Frauen in der Chemie kann für alle drei Ungleichheitsdimensionen – Verteilung, Anerkennung und Repräsentation – konstatiert werden. Dabei vermischen sich Schließungsprozesse, die auf Ebene kollektiven Handelns stattfinden, und solche, die innerhalb von Organisationen u. a. auf individueller Ebene verortet sind. Eine über die verschiedenen Ebenen differenzierende Analyse dieser Schließungsprozesse kann ein Weg sein, sich der Arbeitsteilung in seiner geschlechterkonstituierenden Wirkung zu nähern.

## Literatur

- Cyba, Eva (1993): Überlegungen zu einer Theorie geschlechtsspezifischer Ungleichheiten. In: Frerichs, Petra; Steinrück, Margareta (Hg.): Soziale Ungleichheit und Geschlechterverhältnisse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 33–49.
- Wetterer, Angelika (2017): Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „gender at work“ in theoretischer und historischer Perspektive. Konstanz: UVK-Verlagsgesellschaft.
- Wilz, Sylvia (2004): Für und wider einen weiten Begriff von Schließung. Überlegungen zur Theorie sozialer Schließung am Beispiel von Geschlechterungleichheiten. In: Mackert, Jürgen (Hg.): Die Theorie sozialer Schließung. Tradition, Analysen, Perspektiven (1. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 213–231.

# Weibliche Führungskräfte in der Bundeswehr – Zur Geschlechterdifferenzierung weiblicher Offiziere

*Judith Hendricks<sup>1</sup>*

**Zusammenfassung:** Die deutsche Bundeswehr ist als militärische Organisation trotz ihrer umfassenden formalen Öffnung für Frauen und veränderter Aufgabenbereiche noch immer männlich konnotiert. Weibliche militärische Führungskräfte stellen in doppelter Hinsicht, als Frau und als Führungskraft, eine Abweichung und Verletzung bestehender stereotyper Zuschreibungen und Geschlechterdifferenzen dar. Der vorliegende Beitrag betrachtet die Bezugnahme auf die Kategorie Geschlecht durch weibliche Offiziere in diesem doppelt männlich konnotierten Kontext sowie deren Anwendung von Geschlechterdifferenzierungen. Es wird argumentiert, dass sie ein „*strategisches Differenzmanagement*“ anwenden. Durch den Fokus auf die Auswirkungen der vertikalen Segregation im organisationalen Kontext auf das geschlechtliche Differenzmanagement ergänzt der Beitrag bisherige theoretische und empirische Ergebnisse bezüglich der Geschlechterkonstruktion und Geschlechterdifferenzierung in geschlechtsuntypischen Berufsbereichen.

**Abstract:** The German armed forces as a military organization are still male connoted despite their broad formal inclusion of women and their changed tasks. Female military leaders can be seen in two respects, as women and as leaders, as a divergence and violation of existing stereotype attributions and gender differences. This paper examines the way how female military officers relate to the gender category and which gender differentiation they use in this twice male shaped context. It is argued that the female military officers use a “*strategic difference management*”. The focus of this work lies on the effects of the vertical segregation on the gendered difference management in an organizational context. By that the work complements previous theoretical and empirical research regarding the construction of gender and gender differentiation in gender unusual occupational fields.

---

<sup>1</sup> Judith Hendricks, M.A., Institut für Soziologie, Universität Duisburg-Essen, E-Mail: [judith.hendricks@uni-due.de](mailto:judith.hendricks@uni-due.de)

# 1 Einleitung

Die deutsche Bundeswehr gilt trotz ihrer umfassenden formalen Öffnung für Frauen noch immer als männlich konnotiert. Frauen in der Bundeswehr stellen nicht nur numerisch eine Minderheit dar. Der Anteil aller weiblichen Soldaten in der deutschen Bundeswehr beträgt aktuell 12,33 Prozent (PIZ Personal Köln 2020b, Stand April 2020). Zudem weichen sie von der bestehenden männlichen Norm ab. Militärische Organisationen werden noch immer beschrieben als „hypermasculine organization“ (Karazi-Presler et al. 2018: 574), die Orte der Produktion und Reproduktion von Geschlechterdifferenzen und -hierarchien sind (Acker 1990). An diesem Status hat auch die Integration von Frauen nichts geändert (Seifert 2005: 230; vgl. Apelt 2015; Bender 2005). Der abweichende Status verstärkt sich in der ‚Doppelposition‘, die die weiblichen Offiziere als Minderheit in einer männlich konnotierten Organisation und als Führungsperson einnehmen. So nimmt der Anteil der Frauen in der Laufbahngruppe der Offiziere mit steigender hierarchischer Dienstgradgruppe zunehmend ab. Bei den Offizieren beträgt der Frauenanteil 12,28 Prozent, bei den Stabsunteroffizieren 11,77 Prozent und bei den Generälen und Admirälen 0,93 Prozent (PIZ Personal Köln 2020b, Stand April 2020).<sup>2</sup> Führungsetagen weisen organisationsübergreifend eine beharrliche männliche Dominanz auf und die zugesprochenen Eigenschaften einer guten Führungskraft sind noch immer mit stereotypen männlichen Eigenschaften verbunden (Eagly und Karau 2002; Grulich 2013; Krell 2012).<sup>3</sup> Weibliche soldatische Führungskräfte stellen somit in doppelter Hinsicht eine Abweichung und Verletzung bestehender stereotyper Zuschreibungen und Geschlechterdifferenzierungen dar. Sie können zweifach, als Soldatin und Führungskraft, als Grenzgängerinnen beschrieben werden, „...die die kulturell definierten Grenzen des Geschlechts überschreiten.“ (Seifert 2005: 235).

Die Verortung in geschlechtsuntypischen Berufsbereichen erfuhr bislang in sozialwissenschaftlichen Studien getrennt Beachtung: auf horizontaler (u. a. Heintz et al. 1997; Williams 1989) oder vertikaler Ebene (Eagly und Karau 2002; Kanter 1977). Übereinstimmendes Ergebnis war, dass insbesondere Frauen durch die sozial konstruierten Erwartungen an ihr Geschlecht und die jeweilige berufliche Position einer Ambivalenz begegnen. Sie bewältigen diese, indem sie sich der männlichen Norm anpassen und von der eigenen Geschlechtskategorie differenzieren (Wetterer 2002). Im Fokus der Forschung zum Themenbereich Geschlecht und Militär war lange grundlegend die Integration von Frauen in die Bundeswehr (vgl. Apelt et al. 2005; Apelt 2015; Dittmer 2010; Kümmel 2014) sowie Integrations- und Identitätsbildungsstrategien weiblicher Soldaten (vgl. Apelt 2004; Carreiras 2006 und 2008; Dittmer 2009; Friedel 2010; Sasson-Levy 2003; Seifert 2005). Kümmel veröffentlicht 2020 erstmals eine Studie, die sich mit der Unterrepräsentanz weiblicher soldatischer Führungskräfte befasst.

---

<sup>2</sup> In der Literatur wird häufig argumentiert, dass die geringe Anzahl weiblicher Soldaten in den höchsten Hierarchieebenen in der ‚jungen‘ Öffnung aller Laufbahnen für Frauen begründet ist. Aktuelle Zahlen der bereits 1975 zugelassenen Soldatinnen in der Offizierslaufbahn des Sanitätsdienstes entkräften dies (allein in der Funktion als Oberstabsarzt beträgt der Frauenanteil über 50 Prozent). In sechs der insgesamt zehn ausgewiesenen Dienstgraden lag der Frauenanteil bei  $\leq 20$  Prozent, diese sind auch nach Rang die höchsten (PIZ Köln 2020a, Stand Juni 2020).

<sup>3</sup> Arbeiten weisen auf die Vorteile eines neuen (weiblichen) Führungsstils hin. Vor allem die Rahmenbedingungen, wie die hohe zeitliche Präsenz, entsprechen noch immer der männlichen Norm (vgl. u. a. Kutzner 2014).

Der vorliegende Beitrag ist eine theoretische und empirische Erweiterung. Er analysiert, wie sich die Verortung auf horizontaler und vertikaler Ebene in einem geschlechtsuntypischen Berufsbereich mit starker Organisationskultur auf die Geschlechterdifferenzierung auswirkt.

Ausgehend von der Grundannahme, dass das Militär eine vergeschlechtlichte und vergelechtlichende Organisation ist, stellt sich die Frage, wie weibliche Offiziere durch ihre Geschlechterdifferenzierung die bestehende männliche Organisationskultur reproduzieren, oder ihre im Militär einflussnehmende Position zur Umgestaltung und Umdeutung dieser nutzen. Es soll die Frage beantwortet werden, wie sich Frauen in einem doppelt männlich konnotierten Kontext, als Soldatin und als Führungskraft, auf die Kategorie Geschlecht beziehen und welches Deutungs- und Handlungskonzept sie dabei anwenden. Im Nachfolgenden wird argumentiert, dass sich bei den weiblichen soldatischen Führungskräften ein „*strategisches Differenzmanagement*“ erkennen lässt. Dies gewährt einen ersten Einblick in die Art und Weise, wie weibliche Führungskräfte die geltende Organisationskultur auf individueller Ebene umdeuten. Datengrundlage der Analyse stellen sieben leitfadengestützte Interviews mit weiblichen Offizieren der deutschen Bundeswehr dar, die im Rahmen einer Qualifizierungsarbeit im Jahr 2016 erhoben wurden (Hendricks 2016).<sup>4</sup>

Zunächst werden im Folgenden der Zusammenhang von militärischen Organisationen und Geschlecht anhand der Relevanz organisationaler Informalität und relevanter Forschungsergebnisse zur Geschlechterdifferenzierung in geschlechtsuntypischen Berufsbereichen als theoretische Grundannahmen referiert. Daran anschließend wird die empirische Grundlage des Beitrags dargestellt, bevor das Differenzmanagement der weiblichen Offiziere analysiert wird. Abschließend erfolgt eine Zusammenfassung und Bewertung der Ergebnisse, inwieweit die weiblichen Offiziere geltende militärische Geschlechternormen in ihrem Handeln reproduzieren.

## 2 Organisationskultur und Militär

Dass Organisationen aus formalen und informellen Strukturen bestehen, gilt in sozialwissenschaftlicher Organisationsforschung als anerkannt. Die formale Dimension von Organisation wird konzeptionell erfasst in Form von offiziellen, schriftlich fixierten Regeln, Strukturen, Prozessen, Verhaltensvorschriften und Erwartungen. Eine Definition des Informellen ist bis dato weniger eindeutig und wird häufig gegensätzlich zu dem, was als formal gilt, also alles nicht offiziell schriftlich Fixiertes, konstruiert (von Groddeck und Wilz 2015). Legitimationsbasis des Informellen ist die gemeinsame Akzeptanz der Organisationsmitglieder und nicht eine äußere Ordnung (vgl. u. a. Froschauer und Lueger 2015: 196). Unter Rückbezug auf Scott (2014) kann Informalität als Institution in Organisationen als normativ und kulturell-kognitiv beschrieben werden. Organisationale Informalität umfasst Normen und Werte, die sich durch moralischen Druck und Verpflichtung durchsetzen und selbstverständlich geteilte Vorstellungen über die soziale Wirklichkeit, Glaubens- und Bedeutungssysteme umfassen (ebd. 2014:

---

<sup>4</sup> Die geringe Fallzahl kann kritisch betrachtet werden. Dennoch bieten die Interviews eine Grundlage, um sich der Fragestellung anzunehmen und bestehende Ergebnisse, die durch die Daten validiert werden konnten, weiterzuentwickeln.

59ff.). Ein solch definiertes Verständnis von Informalität weist große Ähnlichkeit zum Konzept der Organisationskultur auf. Die Organisationskultur als informale Organisationsstruktur kann im Kern beschrieben werden als gemeinsam geteiltes Realitätsmuster in Form von Normen, Werten und Sinngewebungen (vgl. u. a. Elbe und Richter 2012; vom Hagen und Tomforde 2012).<sup>5</sup> Sie ist das Produkt der sozialen Praxis der Organisationsakteure und prägt nicht nur die Organisationsziele und das Organisationsgeschehen, sondern auch in häufig unbewusster bzw. inkorporierter Form die Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsmuster der Akteure (vgl. Grulich 2016).

Die militärische Organisationskultur ist trotz formaler Geschlechtergleichheit noch immer männlich konnotiert. Die mit militärischen Tugenden verbundenen Normen und Eigenschaften (Kameradschaft, körperliche Stärke, Disziplin, Tapferkeit), die die Organisationskultur prägen, sind hierbei nicht geschlechtsneutral (Dittmer 2010). Als Folge dominieren das männliche Ideal und Differenzierungsbemühungen die Wahrnehmungs- und Deutungsmuster. So gaben noch ca. ein Drittel der befragten männlichen Soldaten 2011 an, dass Frauen zu einer verringerten Kampfkraft der Bundeswehr führen und sie zudem dem harten Leben im Feld nicht gewachsen seien (Kümmel 2014: 26). Neben der militärischen Tugend und der bürokratischen Logik stellt das militärische Führertum ein wesentliches Ordnungsmuster des Militärs dar. Dieses zeichnet sich durch eine moderne Rationalität, im Sinne der bürokratischen Disziplin und regelkonformen Verhaltens, sowie durch eine vormoderne Vorstellung einer charismatischen Persönlichkeit und spezifischer individueller Eigenschaften aus. Aus der zentralen Dienstvorschrift – Innere Führung (BMVg 2017: 10-11) geht hervor, dass die ideale Führungskraft ein „vornehmes“ Vorbild darstellt und mit Leidenschaft ausbildet. Sie erfüllt militärische Ansprüche in besonderer Weise und erhält Vertrauen, indem sie Belastungen, Entbehrungen und Gefahren erträgt und sich in schweren fordernden Situationen beweist. Dies ‚outet‘ das Führungskonzept im Militär als ein personenbezogenes, das in erster Linie nicht durch die Funktion, sondern persönlichem Handeln bestimmt ist (vgl. Keller 2012: 487) und zudem als ein männliches.

Die Militärorganisation unterscheidet sich von anderen Organisationen durch ihren ‚totalen‘ Charakter (Apelt 2012: 431; Goffman 1972). Die Organisation greift in hohem Maße kontrollierend in das Verhalten und die (Selbst-)Wahrnehmung der Organisationsmitglieder ein. Maßgeblich hierfür ist die militärische Sozialisation. Soldat\*in ist in diesem Sinne nicht einfach ein Statusamt, sondern persönliche Auszeichnung des internalisierten Pflichtbewusstseins und dem habituellen Entsprechungsverhältnis zur Organisation. Durch die starke hierarchische Ordnung im Militär und den starken Selektionsprozess im Bereich der Führungskräfte-Laufbahn repräsentiert und formt die Personengruppe der Offiziere wie keine andere Gruppe die Organisationskultur des Militärs (vgl. Elbe 2006: 461-466).

Trotz der Totalität der militärischen Sozialisation ist anzunehmen, dass die Akteure sich zu den Strukturen, durch die Verwobenheit der „interactional“ und „institutional arenas“ (Wet-

---

<sup>5</sup> Organisationskultur nimmt auch formale Ausprägungen in Form von schriftlichen Verhaltenserwartungen und Ritualen an (vgl. ebd.). In diesem Beitrag liegt der Fokus auf den informellen Ausprägungen, also auf normativer und kulturell-kognitiver Ebene, um die den Differenzierungen hinter liegenden Sinnstrukturen zu erfassen.

terer 2002: 155), in ein Verhältnis setzen müssen und die Organisationskultur dabei als Resource genutzt wird.<sup>6</sup> Weiter kann davon ausgegangen werden, dass weibliche Soldaten durch ihren abweichenden und Minderheiten-Status, „token“ (Kanter 1977), hierbei in einem besonderen Verhältnis zur Organisationskultur stehen.

### 3 Geschlechterdifferenzierung in geschlechtsuntypischen Berufsbereichen

Dass insbesondere die formal bestehenden Gleichstellungsansprüche nicht automatisch in einer Abkehr von geltenden geschlechtlichen Normen, Deutungsmustern und Handlungspraxen in Organisationen münden, haben Forschungsergebnisse hinlänglich gezeigt. Die informelle Organisationskultur wird zum entscheidenden Momentum der Entkopplung der formalen Organisationsstruktur und ihrer tatsächlichen Handlungspraxis (vgl. u. a. Busch-Heizmann et al. 2018). Die Möglichkeit der Entkopplung zeigt, dass entsprechend der dualen Natur von Institutionen auch der Prozess der De-Institutionalisierung, also der Verfall oder Abbau institutioneller Vorgaben, auf formaler und informeller Ebene getrennt analysiert werden muss (vgl. Apelt 2015).

Die vergeschlechtlichte Organisationskultur ist daher wesentlich für Akteure, die sich in geschlechtsuntypischen Berufsbereichen befinden und nimmt maßgeblich Einfluss auf die Selbstpositionierung. Wetterer (2002) fasst bestehende Forschungsergebnisse zur Geschlechterdifferenzierung von Akteuren in geschlechtsuntypischen Berufsbereichen zusammen, indem männliche Akteure eine „Differenzverstärkung“ und weibliche Akteure eine „Differenzminimierung“ zum jeweiligen Geschlecht des Berufsbereichs ausüben würden (ebd. 2002: 139). Die „Differenzverstärkung“ drückt sich durch ein verstärktes „doing gender“ (West und Zimmermann 1987), also eine Reproduktion und Produktion von Geschlecht in Interaktionen, aus. Williams (1989) und Heintz et al. (1997) stellten fest, dass männliche Krankenpfleger die Differenz zum Weiblichen des Berufsbereichs verstärkten, indem sie Tätigkeitsbereiche wählen, die stereotyp mit männlichen Eigenschaften verbunden werden – wie Körperkraft, um Patient\*innen zu bewegen oder technische Fähigkeiten im Bereich der Intensivpflege.

„Differenzminimierung“ findet in Form eines „undoing gender“ (Hirschauer 1994) statt. „Undoing gender“ kann hierbei durch das Ruhenlassen, also der schlichten Nicht-Thematisierung von Geschlecht, und durch die Neutralisierung, dem aktiven Entgegenwirken bezüglich der Geschlechtszuordnung erfolgen. In Verbindung mit den hier beschriebenen Studien kann angenommen werden, dass das „undoing gender“ mit einer Abgrenzungstendenz zur eigenen weiblichen Geschlechtskategorie verbunden ist. Heintz et al. (1997) zeigten auf, dass Informatikerinnen auf weiblichkeitsbetonende Kleidung und Make-up verzichteten und den Kontakt mit weiblichen Kollegen vermieden. Williams (1989) identifizierte für weibliche Soldaten die Bemühung, die gleiche Arbeitsleistung wie die männlichen Soldaten im Umgang mit Waffen und körperliche Leistungen zu liefern (vgl. Wetterer 2002: 138-141). Bei der Grenzüberschrei-

---

<sup>6</sup> Entspricht Bourdieus (1998) Annahme, dass soziale Felder einem Spielfeld gleichen, in dem durch den Einsatz entsprechender Spielregeln eigene Interessen erzielt werden.

tung von Frauen auf vertikaler Ebene wurden ähnliche Befunde festgehalten. Frauen in Führungsposition orientieren sich an Führungseigenschaften, die mit stereotyp männlichen Eigenschaften verbunden sind (Eagly und Karau 2002). Insbesondere Heintz und Nadai (1998) sowie Hirschauer (1994) weisen ergänzend darauf hin, dass dieser Prozess für weibliche Akteure durch das „double bind dilemma“ (Catalyst 2007) geprägt ist. Die vergeschlechtlichten Erwartungen an ihre berufliche Position stehen den Erwartungen an ihre Geschlechtskategorie entgegen.

Diese Befunde sollen hier als „*klassisches Differenzmanagement*“, im Sinne einer „Differenzminimierung“ zum Männlichen und einer „Differenzverstärkung“ zum Weiblichen, unter der Wirkung der Organisationskultur zusammengefasst werden. Der Begriff „klassisch“ wird verwendet, da sich auf den ‚üblichen‘ Ergebnisstand einschlägiger Studien bezogen wird.

## 4 Methode und Sample

Im Folgenden werden die Differenzierungsstrategien weiblicher Offiziere der deutschen Bundeswehr unter der Berücksichtigung der vorherrschenden Organisationskultur analysiert. Die Rekrutierung der Interviewpartner erfolgte über das Presse- und Informationszentrum Personal der Bundeswehr (PIZ Personal) und persönliche Kontakte. Als Untersuchungseinheit wurden weibliche Offiziere ab dem Dienstgrad Hauptmann in das Sample mit aufgenommen, was zur Realisierung von sieben leitfadengestützten Interviews mit weiblichen Offizieren führte.<sup>7</sup> Die Mindestanforderung des Dienstgrads Hauptmann und nicht allein das Kriterium der Offizierslaufbahn gewährt ein Mindestmaß an Führungserfahrung. Die Interviews wurden überwiegend telefonisch durchgeführt und elektronisch aufgezeichnet. Innerhalb der qualitativen sozialwissenschaftlichen Forschung bestehen Vorbehalte bezüglich der telefonischen Durchführung von leitfadengestützten Interviews (vgl. u. a. Rubin und Rubin 2005). Wesentliche Kritikpunkte stellen hierbei der begrenzte persönliche Kontakt und der damit verbundene Austausch allein basierend auf verbalen Kommunikationssignalen, ohne non-verbale Kommunikationssignale, dar. Dennoch bieten Telefoninterviews Vorteile für die hier im Fokus stehende Personengruppe: der begrenzte persönliche Kontakt durch Telefoninterviews schafft einen Raum von Anonymität und Privatsphäre für die interviewten Personen. Ein weiteres Vorteil ist die räumliche Reichweite, die so abgedeckt werden konnte sowie der niedrige zeitliche und administrative Aufwand für die Interviewten (vgl. Vogl 2013). Die Dauer der Interviews betrug im Durchschnitt ca. eine Stunde, woraus sich 126 Seiten Transkript ergab. Die Datenanalyse basiert auf der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) bei der mit Hilfe eines Kategoriensystems eine fragestellungs- und theoriegeleitete Auswertung des Textmaterials erfolgt. Dabei wurde das Interviewmaterial mittels einer inhaltlichen Strukturierung (vgl. ebd. 2015: 103) interpretiert, indem konkret anhand der Kategorien „informelle Organisationskultur“ und „Geschlechterdifferenzierung“ die Ausprägung der informellen Organisa-

---

<sup>7</sup> Die Dienstränge der Offizierslaufbahn lassen sich in zehn Hierarchieebenen unterteilen (aufsteigend: 1-3 Leutnante und Hauptleute, 4-6 Stabsoffiziere, 7-10 Generale) (vgl. Bundeswehr 2020).

tionskultur (Norm/Werte, Wahrnehmung/Deutung, Handlungspraxis) und der Geschlechterdifferenzierung (Differenzverstärkung weiblich, Differenzminimierung männlich, (spätere Ergänzung) Differenzverstärkung männlich, Differenzminimierung weiblich) untersucht wurden.

## 5 Das Differenzmanagement weiblicher Offiziere

Im Folgenden wird analysiert, wie die Geschlechterdifferenzierung der weiblichen Offiziere hinsichtlich ihrer Positionierung als Führungskraft durch die männlich militärische Organisationskultur geprägt wird. Dass die Bundeswehr über eine ausgeprägte Organisationskultur und militärische Sozialisation verfügt, zeigt sich darin, dass sich die Akteure nicht nur deutlich als Mitglieder der Organisation identifizieren, sondern eine eheähnliche, lebenslange und emotionale Bindung mit dieser Organisation eingehen, „...bin ich ja [...] Berufssoldatin und das bedeutet, ich bin quasi verheiratet mit der Bundeswehr.“ (Major<sup>8</sup>: 103-104). Die Internalisierung der Organisationskultur ist zudem so stark, dass sie auch nach Austritt aus der Organisation die Persönlichkeit bestimmt und die Integration in den außerorganisationalen Kontext unmöglich erscheinen lässt, „... weil ich weiß, ich kann mich da sowieso nicht integrieren im zivilen Leben mehr, weil wenn man das erst mal gewohnt ist Befehl und Gehorsam.“ (Kapitänleutnant: 550-552). Damit einher geht die selbstverständliche Gleichsetzung der Organisationsform mit einer stereotypen Männlichkeit, „... weil ist ja 'ne Männerdomäne hier. Grad Bundeswehr hier. Das Einzige, was wichtig ist, ist die Muckibude.“ (Kapitänleutnant: 284-286), die zudem als legitim erachtet wird, „... also es ist definitiv noch 'ne Männerdomäne. Es ist aber auch gut so, weil, es ist eigentlich ja auch ein männlicher Beruf.“ (Hauptmann1: 73-74). Aus den Zitaten geht hervor, dass die weiblichen Offiziere die Bundeswehr als eine männlich konnotierte „gendered organization“ wahrnehmen und dies durch die ‚männlichen‘ Berufsanforderungen als normal akzeptieren. Im Folgenden soll analysiert werden, ob und wie die militärische Organisationskultur die Geschlechterdifferenzierungsstrategien der weiblichen Offiziere beeinflusst.

### 5.1 Klassisches Differenzmanagement

Aus dem Interviewmaterial ist hervorgegangen, dass die weiblichen Offiziere das „klassische Differenzmanagement“ anwenden. Die „Differenzminimierung“ zum Männlichen und zur männlichen Norm der Organisation drückt sich grundlegend durch die Adaption der Leistung männlicher Kameraden aus. Indem die gleiche Leistung, wie männliche Kameraden sie erbringen, realisiert wird, wird der nachfolgend angedeuteten Angst männlicher Vorgesetzter, Frauen für ihre Leistung kritisieren zu müssen, die Basis entzogen:

„Der ein oder andere Mann [...] tut sich immer etwas schwer, neutral zu bleiben, wenn man 'ne Frau ist. Also, eh, die haben dann auch so ... keine Ahnung ... Angst, dass wenn se 'ne Frau kritisieren, dass das irgendwie ausartet oder Sonstiges. Aber ich sag ja, bei mir war es immer ... ich bin eigentlich immer relativ gleich mitgelaufen. Das lag aber wahrscheinlich auch daran, weil ich das immer eingefordert hab. Also ich habe auch immer, ja ich wollt auch nie irgendwie anders behandelt werden.“ (Hauptmann1: 284-289).

---

8 In der deutschen Bundeswehr gibt es keine weiblichen Dienstgradbezeichnungen.

Aber auch in der Internalisierung der männlichen Norm minimieren die weiblichen Offiziere die Differenz zum Männlichen der Organisation. Es wird die Ansicht vertreten, dass Frauen im Militär die mit ihrem Minderheitenstatus verbundenen herausfordernden Reaktionen, im Sinne eines ‚Austestens‘ ihrer Position durch männliche Organisationsmitglieder, tolerieren müssten:

„Weil, ist glaub ich auch klar, es gibt immer den einen oder anderen, der es austesten möchte. Ja aber auch das, sag ich immer, hat was mit der persönlichen Einstellung der Frau zu tun, die sich auf die Situation Bundeswehr einlässt [...]. Das gehört für mich ins Portfolio, was ich als Frau als Führungsperson auch leisten können und abkönnen muss.“ (Major: 308-312).

Die „Differenzminimierung“ erfolgt entsprechend nicht nur in Handlungen und Selbstpositionierungen der weiblichen Offiziere, sondern auch durch die Reproduktion geltender männlicher Normen.

Die „Differenzverstärkung“ zum Weiblichen zeichnet sich konträr dadurch aus, dass mit der Übernahme der männlichen Organisationskultur, samt der darin geltenden männlich konnotierten Werte, Normen und Handlungen, die Differenz zwischen den Geschlechtern qua stereotyper weiblicher Zuschreibungen naturalisiert wird. So hätten Frauen schlicht nicht das Interesse für den Bereich Militär. „Viele Frauen haben einfach Interessen, die sich nicht mit Militär und Physik und so weiter vereinbaren lassen...“ (Oberstleutnant: 294-295), oder würden sich durch stereotyp weibliches Verhalten disqualifizieren:

„Ich glaube auch, dass Frauen, die in Führungspositionen sind, schon auch gewisse Charakterzüge aufweisen. Das sind aus meiner Erfahrung nicht so die Schneckchen, sag ich jetzt mal. [...] Wer so sehr sehr feminin ist, aus meiner Erfahrung, die findet man da eben nicht.“ (Oberfeldarzt: 189-195).

Das herrschende Deutungsmuster, das die ideale Führungskraft mit dem männlichen Ideal verbindet, zeigt sich in der Anpassung des eigenen Auftretens:

„Man muss sich bewusst sein, dass man anders wirkt als Frau[...], als man das jetzt von so 'nem zwei Meter Typ erwartet. Das heißt, man muss an der Stelle dann auch wirklich respektvoll auftreten.“ (Oberstleutnant: 130-133).

Das Bewusstsein darüber, dass sie qua Geschlecht anders wirken mündet in einem Auftreten, das versucht das unpassende Geschlecht zu relativieren und trotz eben dieses unpassenden Geschlechts beidseitigen Respekt herzustellen. In der Anwendung eines „klassischen Differenzmanagements“ zeigt sich zum einen die Internalisierung der Organisationskultur qua militärischer Sozialisation weiblicher Offiziere. Zum anderen dient es auch als Legitimationsgrundlage ihrer Position. Erstens zeigen sie, dass sie die organisationalen Spielregeln beherrschen und zweitens betonen sie ihre Andersartigkeit und besondere Leistung in Relation zu den ‚anderen‘ Frauen, um ihre Position zu legitimieren.

Das „klassische Differenzmanagement“ der weiblichen Offiziere legt also nahe, dass sie ihren Einfluss auf die Organisationskultur qua ihrer hierarchischen Stellung im Offiziersrang nicht nutzen, um die Organisationskultur zu verändern. Ihr Handeln ist orientiert an geltenden männlichen Normen und Spielregeln der Organisationskultur. Dies bestätigt bisherige Forschungsergebnisse (vgl. von Alemann (2015) für den Wirtschaftsbereich). Zudem zeigt sich eine Divergenz zwischen der formal zugesprochenen Gestaltungsmacht qua Offiziersstatus

und der Veränderungsresistenz durch die Organisationskultur. Wie bereits Apelt (2015) und Wetterer (2002) konstatieren, erfolgt auch hier die De-Institutionalisierung von Geschlecht in Organisationen nicht allein durch die Inklusion von Frauen. Geschlecht als Institution ist auch und insbesondere in informellen Organisationsstrukturen eingelassen.<sup>9</sup> Das hier identifizierte „undoing gender“ im Rahmen des Differenzmanagements bestätigt, dass der organisationale Kontext geschlechterhierarchisch vorstrukturiert ist und dass die „interactional“ und „institutional arenas“ sich wechselseitig verstärken (vgl. insb. Wetterer 2002: 122-127, 146-147, 153-155).

## 5.2 Strategisches Differenzmanagement

Organisationskultur und damit verbunden die Geschlechterdifferenzierung können von den Akteuren auch flexibel strategisch zur Selbstpositionierung genutzt werden (vgl. u. a. Cornils et al. 2012; Crozier und Friedberg 1979). Dies zeigt sich darin, dass die weiblichen Offiziere ein „strategisches Differenzmanagement“ anwenden. Sie wenden eine „Differenzverstärkung“ und „-minimierung“ zum Männlichen und zum Weiblichen an, um ihre Position und Leistung als Führungskraft als besondere darzustellen. „Strategisch“ meint in diesem Zusammenhang und in Relation zum „klassischen Differenzmanagement“ – das ebenfalls zielgerichtet ist aber sich durch eine starre einbahnige/eindimensionale Richtung kennzeichnet – eine flexible Anpassungsfähigkeit, in Form eines smarten habituellen und methodisch taktischen Handelns und Interpretierens, indem sich kontextabhängig und variabel organisationale Normen und Geschlecht als Ressource zu Nutzen gemacht werden. Die weiblichen Offiziere verstärken die Differenz nun nicht mehr nur bezogen auf die eigene, nicht passende Geschlechterkategorie in der Organisation, sondern auch situationsabhängig im Vergleich mit ihren männlichen Kameraden und der männlichen Norm. Aufgrund dieser Identifizierung könnte man zunächst davon ausgehen, dass durch die „Differenzverstärkung“ zum Männlichen die männliche Organisationskultur infrage gestellt und partiell entmachtet wird, da sie sich dadurch dieser Selbstverständlichkeit entgegenstellen.

Aber auch bei dem „strategischen Differenzmanagement“ wird die Organisationskultur eben nicht infrage gestellt, sondern ebenfalls reproduziert. Sie betonen ihre Leistung und Position nicht mehr nur in Relation zu den ‚anderen‘ Frauen als eine Besondere, sondern auch in Relation zur männlichen Norm. Sie stellen diese als besser als die der männlichen Norm dar:

„...[wurde] schon klar und deutlich geäußert: ‚Mensch, hier haben wir mal 'ne Frau, ja, die steht tatsächlich ihre Frau und die steht mehr ihre Frau bei der Bundeswehr als mein vergleichbarer männlicher Kamerad.‘“ (Major: 379-381).

Es erfolgt die Konzeption als ‚andere‘ Frau. Eine, die der Aufgabe Militär tatsächlich gewachsen ist und darüber hinaus besser ist als die männliche Norm in Form ihres männlichen Kameraden. Hinzukommend ist die Führungsaufgabe von Frauen im Militär eine besondere, da sie eben in dieser männlichen Domäne ausgeführt wird, was sie aus diesem Grund schon als besser, weil schwieriger, macht und damit die Geschlechterdifferenz hervorhebt:

„Ich hab den Männern auch schon gesagt: ‚Stellt euch mal vor, ihr müsst hier 'nen Frauenzug führen‘, ...ohohohoh... Ich so: ‚Ja, genauso ist es für mich ja auch und los!‘. Und ja, damit die auch mal verstehen, was ich hier teilweise dann mitmache in Anführungsstrichen.“ (Kapitänleutnant: 88-91).

---

<sup>9</sup> Zum Verständnis von Geschlecht als Institution siehe Martin (2004).

Sie nutzen also die männliche Organisationskultur und Prägung, um ihre Leistung und Position in Relation dazu als eine besondere darzustellen, reproduzieren damit aber gleichsam diese Norm, ihren besonderen Status, den sie als „token“ (Kanter 1977) ohnehin schon innehaben, und letztlich die Geschlechterdifferenz. Sie wenden dadurch ihren abweichenden, negativen Status in der Organisation in etwas Positives. Hinzukommend machen sie sich stereotype Geschlechtszuschreibungen, die in der Organisation herrschen, zu Nutze, um ihren Erfolg als Führungskraft zu begründen und legitimieren:

„Hab jetzt auch ein gutes Feedback letztens erst gekriegt [...]. Das ist, dass generell gesagt wird, dass es schon gut ist, dass ich 'ne Frau bin [...] man hat hier dann immer noch so 'ne, ja, wie 'ne Ruhe oder noch mal jemand, der wirklich auf dieses Menschliche eingeht so mehr. Das finden die eigentlich ganz gut.“ (Kapitänleutnant: 237-238).

Führungsqualitäten werden hier nicht nur durch stereotyp weibliche Zuschreibungen im Sinne einer weniger strengen autoritären, sondern sensibleren Herangehensweise positiv herausgestellt. Sondern auch durch den direkten Verweis des Geschlechtsstatus als ‚Frau‘. Positive Rückmeldungen sind möglich, sofern sie auf der abweichenden Geschlechterkategorie basieren und damit nicht geltende Geschlechterdifferenzen und militärische Norm, die nicht zwingend besser sein muss, verletzen. Bei der Erläuterung des eigenen Führungserfolgs greifen sie auf stereotyp weibliche Eigenschaften zurück, die es ansonsten tunlichst im Militär zu vermeiden gilt:

„...meiner ist halt eher ein kooperativer und kommunikativer [Führungsstil] und ja mag sein, dass ich halt ein bisschen lockerer damit umgehe als andere, die halt wirklich nur auf Befehl und Gehorsam aus sind.“ (Hauptmann2: 209-211).

Die weiblichen Offiziere nutzen im Fall des „*strategischen Differenzmanagements*“ die in der Organisationskultur prägnante männliche Norm samt der damit verbundenen Geschlechterdifferenzierung als Ressource, um ihre Position und Leistung als Besondere darzustellen und zu rechtfertigen. Dadurch verändern sie die herrschende, männlich geprägte Organisationskultur und die darin innewohnende Geschlechterhierarchie nicht, sondern wenden sie strategisch an und reproduzieren sie gleichsam. Dies zeigt, dass weibliche militärische Führungskräfte die in der informellen Organisationskultur innewohnenden Spielregeln befolgen müssen, um sich positiv positionieren zu können. Hierbei schließt sich jedoch nicht, wie soeben dargestellt, aus, dass sie in diesem Rahmen die mit der Organisationskultur verbundenen Geschlechtszuschreibungen strategisch und damit flexibel als Ressource nutzen können.

## 6 Fazit

Die militärische Organisationskultur zeichnet sich durch ihre Stärke und tiefgreifende Wirkung aus. Sie ist bedingt durch die Geschlechterdifferenzierung und -hierarchisierung, die sich in einer männlichen Konnotation niederschlägt. Die Wirkmacht der insbesondere informellen Regeln und Strukturen militärischer Organisationen gilt auch für die weiblichen Offiziere. Bestätigt wird dies durch die Reproduktion der Organisationskultur in Form des „*klassischen Differenzmanagements*“. Die Betrachtung weiblicher Offiziere als Grenzgängerinnen auf horizontaler und vertikaler Ebene lässt darüber hinaus ein „*strategisches Differenzmanagement*“ erkennen. Die weiblichen Führungskräfte der Bundeswehr verstärken und minimieren ihre Differenz sowohl

zur eigenen Genusgruppe als auch zu ihren männlichen Kollegen, um ihre Leistung und Position als besondere herauszustellen. Sie setzen sich strategisch, positiv wie negativ, in Relation zu beiden Geschlechtskategorien. Dies ermöglicht es ihnen, sich trotz der im Militär bestehenden Geschlechterhierarchisierung und -differenzierung und trotz ihrer eigentlich geschlechtlichen Fehlpositionierung im zweifachen Sinn, als Soldatin und als Führungskraft, einzuordnen. Dies gelingt ihnen, indem sie sich also nicht nur von der Kategorie Frau allgemein, sondern auch von der männlichen Norm differenzieren. Sie übertreffen die männliche Norm und verweisen auf stereotyp weibliche Eigenschaften als Ursache für ihren Führungserfolg. Sie nutzen den Status ihres Offiziersrangs und das damit verbundene Bild einer Führungspersönlichkeit mit „...Herz und Verstand“ (BMVg 2017: 14) als ‚Schlupfloch‘, um stereotyp weibliche Eigenschaften im Sinne eines kooperativen und kommunikativen Führungsstils zu integrieren, ohne die Organisationskultur zu verletzen. Diese Möglichkeit bietet sich Frauen im Militär nur auf der Führungsebene, da Offizieren eine besondere Einflussnahme auf die Organisationskultur zugesprochen wird und das personenbezogene Führungskonzept im Militär es erlaubt persönliche, hier zuweilen stereotyp, Eigenschaften einzubringen.

Ob die weiblichen Offiziere damit „agents of change“ (Srivastava und Sherman 2015) sind, kann abschließend nicht bewertet werden. Es eröffnet jedoch das Potenzial, die Gleichsetzung von einer guten militärischen Führungskraft mit stereotyp männlichen Eigenschaften als „rekursive Schleife“ – in Form eines sich selbst reproduzierenden Prozesses – auf der Akteurs Ebene weiblicher Führungskräfte graduell zu verändern (Ortmann 2012: 129-132). Weibliche Offiziere begründen ihren Führungserfolg durch stereotyp weibliche Eigenschaften und durchbrechen damit die „rekursive Schleife“, dass (nur) Männer gute militärische Führungskräfte sein können und Frauen entsprechend nicht.

## Literatur

- Acker, Joan (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender and Society* 4 (2): 139-158.
- Apelt, Maja (2015): Der lange Abschied von der männlichen Organisation: Geschlechterverhältnisse zwischen Formalität und Informalität am Beispiel des Militärs. In: von Groddeck, Victoria; Wilz, Sylvia Marlene (Hg.): *Formalität und Informalität in Organisationen*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 215-236.
- Apelt, Maja (2012): Militärische Sozialisation. In: Leonhard, Nina; Werkner, Ines-Jacqueline (Hg.): *Militärsoziologie – Eine Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2. Auflage, 428-446.
- Apelt, Maja; Dittmer, Cordula; Mangold, Anne (2005): Die Bundeswehr auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter? In: Ahrens, Jens-Rainer; Apelt, Maja; Bender, Christiane (Hg.): *Frauen im Militär: Empirische Befunde und Perspektiven zur Integration von Frauen in die Streitkräfte*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 108-131.
- Apelt, Maja (2004): Männliches Militär und die Subjektkonstruktion weiblicher Soldaten. In: Delitz, Jürgen; von Gyldenfeldt, Heinrich; Rimek, Jochen (Hg.): *Institutionen und sozialer Wandel. Festschrift für Prof. Dr. Klaus Plake zum 60. Geburtstag*. Hamburg: Reinhold Krämer Verlag, 63-87.

- Bender, Christiane (2005): Geschlechterstereotypen und Militär im Wandel. Symbolische und institutionelle Aspekte der Integration von Frauen in die Bundeswehr. In: Ahrens, Jens-Rainer; Apelt, Maja; Bender, Christiane (Hg.): Frauen im Militär: Empirische Befunde und Perspektiven zur Integration von Frauen in die Streitkräfte. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 45-61.
- BMVg (2017): A-2006/1 – Zentrale Dienstvorschrift – Innere Führung: Selbstverständnis und Führungskultur. Bonn.
- Bundeswehr. 2020. Die Laufbahn der Offiziere. URL: <https://www.bundeswehr.de/de/ueber-die-bundeswehr/dienstgrade-laufbahnen-bundeswehr/laufbahn-offiziere> (Zugriff: 14. April 2020).
- Bourdieu, Pierre (1998): Praktische Vernunft. Zur Theorie des Handelns. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Busch-Heizmann, Annette; Rastetter, Daniela; Rinke, Timothy (2018): Geschlechterungleichheit in Erwerbsorganisationen. ARBEIT 27 (1): 49-75.
- Carreiras, Helena (2008): From Loyalty to Dissent: How Military Women Respond to Integration Dilemmas. In: Carreiras, Helena; Kümmel, Gerhard (Hg.): Women in the Military and in Armed Conflict. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 161-181.
- Carreiras, Helena (2006): Gender and the Military: Women in the Armed Forces of Western Democracies. Abingdon: Routledge.
- Catalyst (Hg.) (2007): The Double-Bind Dilemma for Women in Leadership: Damned if You Do, Doomed if You Don't. New York: Catalyst.
- Cornils, Doris; Mucha, Anna; Rastetter, Daniela (2012): Zur Bedeutung von mikropolitischen Kompetenz für den Aufstieg von Frauen in Führungspositionen – am Beispiel der Handlungsfelder Unternehmenskultur und Selbstdarstellung. Gruppensdynamik & Organisationsberatung 43: 225-244.
- Crozier, Michel; Friedberg, Erhard (1979): Macht und Organisation: Die Zwänge kollektiven Handelns. Königstein: Athenäum-Verlag.
- Dittmer, Cordula (2010): Krieg, Militär und Geschlechterverhältnisse. In: Apelt, Maja (Hg.): Forschungsthema Militär. Das Militär zwischen Krieg und Gesellschaft. Wiesbaden: VS-Verlag, 87-106.
- Dittmer, Cordula (2009): Gender Trouble in der Bundeswehr: Eine Studie zu Identitätskonstruktionen und Geschlechterordnungen unter besonderer Berücksichtigung von Auslandseinsätzen. Bielefeld: transcript.
- Eagly, Alice H.; Karau, Steven J. (2002): Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders. Psychological Review 109 (3): 573–598.
- Elbe, Martin (2006): Der Offizier – Ethos, Habitus, Berufsverständnis. In: Gareis, Sven Bernhard; Klein, Paul (Hg.): Handbuch Militär und Sozialwissenschaft. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2. Auflage, 459-472.
- Elbe, Martin; Richter, Gregor (2012): Militär: Institution und Organisation. In: Leonhard, Nina; Werkner, Ines-Jacqueline (Hg.): Militärsoziologie – Eine Einführung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2. Auflage, 244-263.
- Friedel, Susanne A. (2010): Feminisierte Soldatinnen: Weiblichkeit und Militär in Israel. In: Thiele, Martina; Thomas, Tanja; Virchow, Fabian (Hg.): Medien – Krieg – Geschlecht: Affirmationen und Irritationen sozialer Ordnung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 103-118.
- Froschauer, Ulrike; Lueger, Manfred (2015): Informalität als organisationaler Basisrhythmus: Beobachtungen in Familienunternehmen. In: von Groddeck, Victoria; Wilz, Sylvia M. (Hg.): Formalität und Informalität in Organisationen. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 191-213.

- Goffman, Erving (1972): *Asyle: über die soziale Situation psychiatrischer Patienten und anderer Insassen*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Grulich, Julia (2016): *Transnationale Unternehmen und Geschlecht: Eine praxeologische Organisationsanalyse*. Wiesbaden: Springer VS.
- Grulich, Julia (2013): Weibliche Topführungskräfte in der Wirtschaft: Stellen diese Weiblichkeiten die hegemoniale Geschlechterordnung in Frage? *Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur, Gesellschaft* 5 (2): 63–77.
- Heintz, Bettina; Nadai, Eva (1998): Geschlecht und Kontext: De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung. *Zeitschrift für Soziologie* 27 (2): 75–93.
- Heintz, Bettina; Nadai, Eva; Fischer, Regula; Ummel, Hannes (1997): *Ungleich unter Gleichen: Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*. Frankfurt am Main: Campus.
- Hendricks, Judith (2016): *Zur Situation weiblicher Führungskräfte in der deutschen Bundeswehr*. Masterarbeit am Institut für Soziologie der Universität Duisburg-Essen.
- Hirschauer, Stefan (1994): Die soziale Fortpflanzung der Zweigeschlechtlichkeit. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 46 (4): 668–692.
- Kanter, Rosabeth Moss (1977): Some Effects of Proportions of Group Life: Skewed sex, Ratios and Responses to Token Women. *American Journal of Sociology* 82 (5): 965-990.
- Karazi-Presler, Tai; Sasson-Levy, Orna; Lomsky-Feder, Edna (2018): Gender, Emotions Management, and Power in Organizations: The Case of Israeli Women Junior Military Officers. *Sex Roles* 78: 573-586.
- Keller, Jörg (2012): Führung und Führer im Militär. In: Leonhard, Nina; Werkner, Ines-Jacqueline (Hg.): *Militärsoziologie – Eine Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2. Auflage, 475-493.
- Krell, Gertraude (2012): „Geschlecht“, „Führung“, „Karriere“ und deren Verschränkung als diskursive Fabrikation. In: Krell, Gertraude; Rastetter, Daniel; Reichel, Karin (Hg.): *Geschlecht macht Karriere in Organisationen: Analysen zur Chancengleichheit in Fach- und Führungspositionen*. Berlin: edition sigma, 17-40.
- Kümmel, Gerhard (2020): *Truppenbild mit General (w)? Eine Untersuchung zur Chancengerechtigkeit in den Karrierewegen von Soldatinnen und Soldaten anhand berufsbiographischer Interviews*. Potsdam: Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr.
- Kümmel, Gerhard (2014): *Truppenbild ohne Dame? Eine sozialwissenschaftliche Begleituntersuchung zum aktuellen Stand der Integration von Frauen in die Bundeswehr*. Potsdam: Zentrum für Militärgeschichte und Sozialwissenschaften der Bundeswehr.
- Kutzner, Edelgard (2014): Riskante Konstruktionen – gibt es einen „weiblichen Sachverstand“? Überprüfungen mit Hilfe eines Diversity-Tools. In: Langfeldt, Bettina; Mischau, Anina (Hg.): *Schriften zur interdisziplinären Frauen- und Geschlechterforschung*, Bd. 10. Baden-Baden: Nomos, 171-193.
- Martin, Patricia Yancey (2004): Gender as Social Institution. *Social Forces* 82 (4): 1249-1273.
- Mayring, Philip (2015): *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken*. Weinheim u. a.: Beltz, 12. Auflage.
- Ortmann, Günther (2012): Macht in Organisationen und die Bürde des Entscheidens: Zehn theoretische Einsichten für die Praxis. *Gruppendynamik & Organisationsberatung* 43: 121-136.
- PIZ Personal Köln (2020a): *Offiziere in der Bundeswehr nach Dienstgrad* (internes Dokument vom 27. August 2020).

- PIZ Personal Köln (2020b): Zahlen von Soldatinnen und Soldaten Dienstgradgruppen (internes Dokument vom 02. April 2020).
- Rubin, Herbert J.; Irene S. Rubin (2005): *Qualitative Interviewing: The Art of Hearing Data*. Thousand Oaks: Sage, 2. Auflage.
- Sasson-Levy, Orna (2003): Frauen als Grenzgängerinnen im israelischen Militär: Identitätsstrategien und -praktiken weiblicher Soldaten in „männlichen“ Rollen. In: Seifert, Ruth; Eifler, Christine (Hg.): *Gender und Militär: Internationale Erfahrungen mit Frauen und Männern in Streitkräften*. Königstein/Taunus: Ulrike Helmer Verlag, 74-100.
- Scott, William R. (2014): *Institutions and Organizations: Ideas, Interests, and Identities*. Los Angeles: SAGE Publications. 4. Auflage.
- Seifert, Ruth (2005): Weibliche Soldaten: Die Grenzen des Geschlechts und die Grenzen der Nation. In: Ahrens, Jens-Rainer; Bender, Christiane; Apelt, Maja (Hg.): *Frauen im Militär: Empirische Befunde und Perspektiven zur Integration von Frauen in die Streitkräfte*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 230-241.
- Srivastava, S. B.; Sherman, E. L. (2015): Agents of Change or Cogs in the Machine? Reexamining the Influence of Female Managers on the Gender Wage Gap. *American Journal of Sociology* 120 (6): 1778-1808.
- Vogl, Susanne (2013): Telephone versus face-to-face interviews: mode effect on semistructured interviews with children. *American Sociological Association* 43 (1): 133-177.
- Vom Hagen, Ulrich; Tomforde, Maren (2012): Militärische Kultur. In: Leonhard, Nina; Werkner, Ines-Jacqueline (Hg.): *Militärsoziologie – Eine Einführung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 2. Auflage, 284-313.
- Von Alemann, Annette (2015): *Gesellschaftliche Verantwortung und ökonomische Handlungslogik: Deutungsmuster von Führungskräften der deutschen Wirtschaft*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Von Groddeck, Victoria; Wilz, Sylvia M. (2015): Auf dem Papier und zwischen den Zeilen: Formalität und Informalität in Organisationen. In: von Groddeck, Victoria; Wilz, Sylvia M. (Hg.): *Formalität und Informalität in Organisationen*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 7-33.
- West, Candace; Zimmermann, Don. H. (1987): Doing Gender. *Gender & Society* 1(2): 125-151.
- Wetterer, Angelika (2002): Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion: „Gender at work“ in theoretischer und historischer Perspektive. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft mbH.
- Williams, Christine (1989): *Gender Differences at Work: Women and Men in Nontraditional Occupations*. Berkeley: University of California Press.

## Kommentar zum Beitrag „Weibliche Führungskräfte in der Bundeswehr – Zur Geschlechterdifferenzierung weiblicher Offiziere“

*Simon Dabrowski<sup>1</sup>*

In ihrem Beitrag befasst sich Judith Hendricks mit der Frage, wie weibliche Offiziere in der Bundeswehr in einem hinsichtlich Organisations- und Führungskultur doppelt männlich konnotierten Kontext auf die Kategorie Geschlecht Bezug nehmen und welche Umgangsstrategien mit Geschlechterdifferenzen sie entwickeln. Die Autorin arbeitet zwei Strategien heraus: Das „klassische Differenzmanagement“, das in der Differenzminimierung zur dominanten männlichen Norm und einer Differenzverstärkung zum Weiblichen besteht; sowie das „strategische Differenzmanagement“, welches Geschlechtszuschreibungen situationsabhängig als Ressource zur Differenzierung eigener Leistungen und zur Integration eines bestimmten Führungsstils nutzt.

Der Artikel wirft einige relevante organisationssoziologische Fragen auf. Von besonderem Interesse ist das Ergebnis, dass beide Formen des Differenzmanagements in der Einschätzung der Autorin ambivalent bleiben: Zwar vermögen diese zur Positionierung weiblicher Führungskräfte beizutragen, zugleich aber reproduzieren sie, selbst in der „strategischen“ Variante, tendenziell Zuschreibungen und Differenzen. Judith Hendricks' Ergebnisse gehen damit über den „klassischen“ Befund des „undoing gender“ im Militär hinaus. Die Analyse betont die hohe Relevanz „informeller“ Organisationskulturen, welche von den „formalen“ Legitimationsfassaden der Organisation Bundeswehr, in die institutionalisierte Erwartungen wie Gleichstellung zur Legitimierung nach außen integriert werden, weitgehend entkoppelt sind. Im Anschluss an die Ergebnisse des Beitrags stellt sich jedoch die Frage, inwiefern nicht auch „formale“ Strukturen, etwa die hierarchische Stellung der Soldatinnen und Kommunikationswege oder Regeln, eine Ressource (oder ein Problem) für das Differenzmanagement darstellen könnten. Die organisationskulturelle Praxis in Organisationen orientiert sich immer auch an (in der Praxis interpretierten) Formalstrukturen und setzt diese bei aller Differenz voraus (z. B. Friedberg 1995). Denkt man dies weiter, ergeben sich ebenfalls Fragen nach der Nachhaltigkeit

---

<sup>1</sup> Simon Dabrowski, M.A., Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, E-Mail: [simon.dabrowski@soziologie.uni-halle.de](mailto:simon.dabrowski@soziologie.uni-halle.de)

von Entkopplungen: Formalstrukturell verankerte, institutionalisierte Umwelterwartungen wie die Öffnung für Frauen können sich im Zeitverlauf immer stärker mit Organisationsaktivitäten verkoppeln (z. B. Boxenbaum/Jonsson 2017). Letzteres kann nicht nur durch interne Auseinandersetzungen um die Implementation erfolgen, sondern auch durch den über die Beobachtung sowie die institutionelle Umwelt (beispielsweise Medien, Politik, Behörden) und deren Diskurse vermittelten Druck. Der Artikel fokussiert individuelle Strategien. Interessant wäre aber ebenso der Blick auf organisationale Strukturen wie die Beziehung der Soldatinnen zu anderen Kamerad\*innen und die eventuell entstehenden Allianzen und/oder Konflikte. So stellen sich u. a. Fragen nach sich wandelnden Formen und Funktionalitäten von Kameradschaft als zentrale Semantik und Beziehungsform des Militärs sowie Komplement von „Führung“. Künftige Forschung könnte dann neben der gesellschaftlichen Umwelt auch weitere interne Strukturen, also z. B. horizontale und vertikale (untere) Ebenen, berücksichtigen. Die Befunde des Beitrags bieten somit zahlreiche Anknüpfungspunkte für weitere Forschung.

## Literatur

- Boxenbaum, Eva; Jonsson, Stefan (2017): Isomorphism, Diffusion and Decoupling: Concept Evolution and Theoretical Challenges. In: Greenwood, Royston; Oliver, Christine; Sahlin, Sahlin; Suddaby, Roy (Hg.): *The SAGE Handbook of Organizational Institutionalism*. Los Angeles: SAGE, 78–99.
- Friedberg, Erhard (1995): *Ordnung und Macht. Dynamiken organisierten Handelns*. Frankfurt/M., New York: Campus Verlag.

# Unsichtbare Arbeit. Geschlechtersociologische Perspektiven auf Verfestigungen und Neuverhandlungen von Ungleichheiten am Beispiel von Digitalisierung, körpernahen Dienstleistungen und der Corona-Pandemie

*Tanja Carstensen, Isabel Klein<sup>1</sup>*

**Zusammenfassung:** Die Frauen- und Geschlechterforschung hat bereits in den 1970er Jahren herausgearbeitet, dass sich das Verhältnis von Arbeit und Geschlecht entlang der Achse Sichtbarkeit/Unsichtbarkeit konstituiert. Die Un/Sichtbarkeit von Arbeit ist grundlegend für die Hervorbringung von Geschlechterungleichheiten, sowohl in Erwerbsarbeit als auch in (unbezahlter) Reproduktionsarbeit. Gleichzeitig wird die Grenze zwischen beiden immer wieder neu verhandelt. Der Beitrag rekonstruiert dieses Verhältnis und untersucht am Beispiel von Digitalisierung, körpernahen Dienstleistungen und der Corona-Pandemie, wie sich durch aktuelle Veränderungen das Verhältnis von Arbeit, Geschlecht und Unsichtbarkeit neu konstituiert und differenziert. Der Beitrag zeigt, dass Unsichtbarkeit als analytische Kategorie in der Erforschung von Arbeit und Geschlechterverhältnissen den Blick auf historische Kontinuitäten genauso wie auf Grenzverschiebungen und Neuaushandlungen schärfen kann.

**Abstract:** Since the 1970s, women's and gender studies have demonstrated ways in which relations of work and gender are constituted by in/visibility. The in/visibility of work is essential for gendered inequality, concerning wage labour as much as (unpaid) reproductive work. At the same time, the border between in/visibility is subject to ongoing negotiations. This paper traces back the relationship of in/visibility and draws on examples from the field of digital work, body service work and the corona pandemic in order to research contemporary changes that differentiate and re-constitute work, gender and inequality. We illustrate that in-visibility serves as an analytic category researching work and gender relations, which allows for

---

<sup>1</sup> Dr. Tanja Carstensen, Universität Hamburg, E-Mail: tanja.carstensen@uni-hamburg.de; Isabel Klein, M.A., Ludwig-Maximilians-Universität München, E-Mail: isabel.klein@lmu.de

focusing more deeply on historic continuities as much as on shifting borders and negotiations of these relationships.

## 1 Einleitung

Unter den Hashtags #momlife und #workingmom sind auf Instagram Millionen Posts zu finden, unter denen sich Frauen mit Laptop und Baby bei der Arbeit präsentieren. Diese Inszenierung von Mutterschaft in den sozialen Medien hat zu einer neuen Sichtbarkeit reproduktiver Tätigkeiten geführt. Dabei ist eine neue Bildsprache entstanden, die die Vereinbarkeitsfragen allerdings auf die Hochglanzinszenierung einer emanzipierten Mittel- und Oberschicht reduzieren. Das Gelingen dieser Inszenierung ist dabei gleichzeitig wesentlich von der Arbeit der „Anderen“ abhängig. Im November 2017 fragte die New York Times daher passenderweise „Where are all the Nannies on Instagram?“ (Ruiz 2017) und verwies so auf die Unsichtbarkeit derer, die einen Großteil der ‚privaten‘ Tätigkeiten hinter den digitalen Inszenierungen dieser Klasse leisten.

Dies ist nur ein Beispiel dafür, wie eng Geschlecht und Arbeit mit Sichtbarkeit bzw. Unsichtbarkeit verwoben sind, aber auch dafür, dass die Grenze zwischen beiden immer neu verhandelt wird. Un/Sichtbarkeit ist konstitutiv für die Hervorbringung von geschlechterdifferenzierenden Tätigkeiten und Geschlechterungleichheiten im Kontext von Arbeit und dies sowohl in Erwerbsarbeit als auch in (unbezahlter) Reproduktionsarbeit. Die Frauen- und Geschlechterforschung untersucht seit Jahrzehnten, wie unbezahlte, reproduktive und feminierte Arbeit abgewertet und als Arbeit unsichtbar wird (z. B. Aulenbacher/Wetterer 2009).

Gleichzeitig ist die Grenze zwischen sichtbarer und unsichtbarer Arbeit keinesfalls fix, sondern Gegenstand verschiedenster Auseinandersetzungen (gewesen). Angesichts neoliberaler Transformationen, Globalisierung, Prekarisierung, technologischem Wandel sowie durch Kämpfe sozialer Bewegungen und der Gewerkschaften verschieben sich aktuell die Grenzen zwischen sichtbarer und unsichtbarer Arbeit (u. a. Poster et al. 2016). Wir untersuchen diese Verschiebungen exemplarisch anhand von zwei Forschungsfeldern: Körperarbeit und Digitalisierung der Arbeit. Die Analyse dieser beiden, in mehrfacher Hinsicht gegensätzlichen Felder, bezieht neben aktuellen Forschungsergebnissen eigene empirische Ergebnisse mit ein, aus dem Projekt „Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Digitalisierung“ von Tanja Carstensen (gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung) und aus dem Dissertationsvorhaben „Prekäre Intimität“ von Isabel Klein. Jüngst hat darüber hinaus die Corona-Pandemie ebenfalls zu Verschiebungen von Un/Sichtbarkeiten geführt, wie als drittes exemplarisches Feld ausgeführt wird.

In dem vorliegenden Beitrag rekonstruieren wir den Zusammenhang von Geschlecht, Arbeit und Un/Sichtbarkeit. Wir argumentieren, dass Un/Sichtbarkeit als Analysekategorie zur Erforschung von Geschlecht, Arbeit und Ungleichheit beiträgt. Hierfür zeigen wir, wie und in welchen Bereichen sich unsichtbare Arbeit herausbildet und inwiefern die Grenzziehung zwischen Unsichtbarkeit und Sichtbarkeit vergeschlechtlicht, aber auch von anderen Ungleichheitsverhältnissen durchzogen ist (Abschnitt 2). Daran anschließend untersuchen wir anhand

von zwei Entwicklungen des gegenwärtigen Wandels von Arbeit – einerseits deren Digitalisierung, andererseits deren verkörperter Prekarisierung – wie aktuell das Verhältnis von Arbeit und Geschlecht entlang der Achse Sichtbarkeit/Unsichtbarkeit neu verhandelt wird. Weiter widmen wir uns im letzten Teil den ersten vorliegenden geschlechtersoziologischen Analysen zu Verschiebungen der Grenze zwischen sichtbarer und unsichtbarer Arbeit seit der Corona-Krise (Abschnitt 3). In Abschnitt 4 diskutieren wir abschließend, inwiefern Unsichtbarkeit eine Schlüsselkategorie in der Analyse von Ungleichheiten im Wandel der Arbeit ist. Wir schließen mit der These, dass sich Unsichtbarkeit von Arbeit mehrdimensional konstituiert, wobei in der Erforschung von Arbeit und (Geschlechter-)Ungleichheiten zwar die rechtliche, vertraglich organisierte und regulierte sowie oftmals gewerkschaftlich erkämpfte Anerkennung<sup>2</sup> von bezahlten Tätigkeiten *als Arbeit* für Sichtbarkeit grundlegend ist, darüber hinaus aber auch u. a. zeitliche, räumliche, technische und diskursive Dimensionen zu Verschiebungen beitragen können.

## 2 Unsichtbare Arbeit und Geschlechterungleichheiten

An Arbeit ist vieles sichtbar, insbesondere in ‚Normalarbeitsverhältnissen‘. Diese wird oftmals an einem physischen Arbeitsplatz ausgeführt und von Management, Beschäftigten, Kund\*innen und Öffentlichkeit als Arbeit wahrgenommen. Sie ist typischerweise bezahlt, erwirtschaftet Mehrwert, findet tagsüber zur Normalarbeitszeit statt und ist rechtlich abgesichert und reguliert (vgl. Poster et al. 2016: 3). Dass Arbeit als Erwerbsarbeit sichtbar ist, ist nicht zuletzt das Ergebnis gewerkschaftlicher Organisation der letzten beiden Jahrhunderte. Gerade die Relationalität von Erwerbsarbeit wird mit Blick auf die bekannten Kampagnen zum Acht-Stunden-Tag oder der Fünf-Tage-Woche deutlich – Arbeit wurde dadurch in Abgrenzung zu Freizeit und Erholung als solche erst sichtbar.

Sehr viel Arbeit bleibt demgegenüber unsichtbar: Poster et al. (2016) sehen hier dennoch Tätigkeiten, die Teil von Arbeitsanforderungen sind,

„that are crucial for workers to generate income, to obtain or retain their jobs, and to further their careers, yet often overlooked, ignored, and/or devalued by employers, consumers, workers, and ultimately the legal system itself“ (Poster et al. 2016: 6).

Wir definieren unsichtbare Arbeit im Folgenden zunächst als diejenigen Tätigkeiten, die nicht als Arbeit anerkannt werden, weil sie unbezahlt, unreguliert und außerhalb arbeitspolitischer Aufmerksamkeit stattfinden. Darüber hinaus finden Verunsichtbarungen von Arbeit in vielen weiteren Dimensionen statt, die näher zu untersuchen und herauszuarbeiten Anliegen des Textes ist. So kann sich Arbeit als informelle Arbeit der expliziten Anweisung entziehen, der Arbeitscharakter kann implizit oder entgrenzt sein, dass er selbst von den Ausführenden nicht bemerkt wird, in die Persönlichkeit und Körperlichkeit der Arbeitenden eingreifen und von

---

<sup>2</sup> Anerkennung ließe sich dabei Honneth folgend als Akt definieren, bei dem dem Gegenüber öffentlich zu erkennen gegeben wird, dass er oder sie in einer gesellschaftlich typisierten Rolle Geltung besitzt, womit Wertschätzung bekundet wird (Honneth 2003: 15). Auf Arbeit bezogen: Arbeit kann nur dann sichtbar im Sinne von *als Arbeit* anerkannt sein, wenn sie in der *als Arbeit* typisierten Form (produktiv, sozialversicherungspflichtig, bestimmtes Lohnniveau, tarifgebunden) stattfindet. Theoretische Diskussionen zu Anerkennung sollen aber hier aufgrund des Schwerpunkts aktueller empirischer Verschiebungen im Verhältnis von Unsichtbarkeit und Sichtbarkeit in der Arbeit außen vor bleiben.

dieser profitieren, u. a. als emotionale Arbeit (Hochschild 1983) oder durch Subjektivierung von Arbeit (Kleemann et al. 2003). Emotionale Arbeit ist per se unsichtbar, weil es gerade ihren Charakter ausmacht, dass sie nicht als Arbeit erscheint, sondern als Zuneigung, Liebe, Empathie – Natur, nicht Fähigkeit. Arbeit kann aber auch aufgrund ihrer zeitlichen Lage unsichtbar sein (nachts), oder aufgrund ihrer räumlichen Lage (in andere Länder outgesourcete Arbeit, im Dunkeln, „Backstage“-Arbeit); sie kann aufgrund ihrer Beschaffenheit unsichtbar sein (Routinearbeiten, kreative Arbeit, die sich nicht messen lässt; u. a. Star/Strauss 1999; Voswinkel 2010).

Weiter kann Arbeit beabsichtigt unsichtbar sein, wenn sie in Grauzonen oder illegalisierten Bereichen ausgeführt wird. Auch Technisierung kann Sichtbarkeiten verschieben, z. B. können Ansprechpartner\*innen hinter Interfaces ‚verschwinden‘. Diese Formen von unsichtbarer Arbeit verweisen somit auf unterschiedliche Dimensionen von Unsichtbarkeit. So kann Arbeit nicht sichtbar sein, weil sie räumlich und zeitlich nicht als solche von außen zugänglich ist, wie Arbeit nachts oder „unter Tage“, aber dennoch als (mitunter sogar hegemoniale Form) „harte Arbeit“ anerkannt und damit auch sichtbar sein. Arbeit kann als solche unsichtbar sein, weil sie Leidenschaft ist (z. B. kreative Arbeit), aber durch Mitgliedschaft der Kreativen und Künstler\*innen in der Künstlersozialkasse formal zu Arbeit wird. An diesen Beispielen zeigt sich, dass sich zwar empirische Unsichtbarkeit mehrdimensional äußert, entscheidend dafür ob etwas als *Arbeit*, nicht bloß als Tätigkeit sichtbar oder eben unsichtbar ist, sind, so unsere Argumentation, die politischen und juristischen formalen Anerkennungsstrukturen, die das Ergebnis der historischen Sichtbarmachung von Arbeit sind. Unsichtbarkeit von Erwerbsarbeit ist eng verschränkt mit Ungleichheit konstituierenden Merkmalen von Arbeit, aber nicht mit diesen deckungsgleich. So zeigt sich gerade in der Corona-Krise, dass Verschiebungen in der diskursiven Sichtbarmachung von Arbeit (Stichwort Systemrelevanz) nicht einhergehen mit einer höheren strukturellen Sichtbarkeit wie bspw. durch Lohnerhöhungen.

Grundlegend für die Analyse zeitgenössischer unsichtbarer Arbeit ist die für die Durchsetzung des Kapitalismus in der Moderne konstitutive geschlechterdifferenzierende Arbeitsteilung hinsichtlich Produktion und Reproduktion, die bis heute Arbeit räumlich, zeitlich, materiell anhaftet und Teile von Arbeit unsichtbar macht, wie Kapitel 3 zeigen wird. Mit der Entstehung der produktiven marktförmig organisierten Arbeit außer Haus wurde reproduktive Arbeit geschaffen (Bock/Duden 2000, Federici 2006), die damit als das „andere“ der Arbeit genau durch dieses Anerkennungsverhältnis ex-negativo definiert wurde. Reproduktive Arbeit ist dadurch gekennzeichnet, dass sie im Privaten bzw. im Haus verrichtet wird und all jene Tätigkeiten umfasst, die notwendig für den Alltag bzw. das Überleben, die Reproduktion der eigenen Arbeitskraft sowie der der anderen ist. Während eine öffentliche Sphäre und ein Arbeitsmarkt geschaffen wurden, auf dem überwiegend Männer ihre Arbeitskraft verkauften, wurden die reproduktiven Tätigkeiten in eine private Sphäre überführt und unsichtbar gemacht – indem sie naturalisiert, als natürlicher „Geschlechtscharakter“ (Hausen 1976) Frauen zugeordnet und als Liebesdienst (Bock/Duden 2000) verklärt wurden. Diese historischen und umkämpften Prozesse strukturieren bis heute, wenn auch auf vielfältigere Weise, das Verhältnis von Arbeit und Geschlecht.

Dass reproduktive Arbeit (von Frauen) konstitutiv für die Verfasstheit und Dynamik kapitalistischer Gesellschaften ist, gleichsam aber in dieser Funktion und als Arbeit nicht anerkannt

ist, ist eine wesentliche Erkenntnis der Zweiten Frauenbewegung und der Frauen- und Geschlechterforschung. Seit den 1970er Jahren war diese Erkenntnis immer wieder Anlass für politische und wissenschaftliche Auseinandersetzungen: sei es in den Debatten um „Lohn für Hausarbeit“ (Federici 2012) oder aktuell in Bündnissen wie „Care Revolution“<sup>3</sup> (Winker 2015) oder „Care.Macht.Mehr“<sup>4</sup>.

Oft ist Arbeit, damit sie wertschöpfend – produktiv – ist, nicht nur von der reproduktiven Arbeit im Privaten, sondern ebenso von der Arbeit „Anderer“ im globalen Süden abhängig. Diese Arbeit bleibt aber aufgrund der Machtbeziehungen zwischen globalem Norden und globalem Süden bzw. innerhalb Europas zwischen West und Ost oft unsichtbar. In anderen Worten: Machtbeziehungen schaffen Sichtbarkeitsordnungen – wessen Arbeit wo als Arbeit gilt und inwiefern der globale Norden abhängig von der Arbeit des globalen Südens ist, aber als solche nicht sichtbar und damit nicht anerkannt, ist durchzogen von globalen Ungleichheitsverhältnissen. Das betrifft insbesondere die „Global Care Chains“ (Lutz 2005; Anderson 2010), in denen Migrationsregime und lokale Fürsorgearbeit aufs Engste miteinander verschränkt sind (Gutierrez Rodriguez 2014). Unsichtbar wird die Arbeit im Privathaushalt, ob Care oder Hausarbeit, dabei doppelt: Durch die informelle Beschäftigung im Privathaushalt ist diese buchstäblich nicht sichtbar; als Erwerbsarbeit bleibt sie unsichtbar, wenn sie nicht sozialversicherungspflichtig stattfindet. Zudem verunsichtbart (und prekariert) wird Arbeit, wenn sie von illegalisierten Migrant\*innen oder solchen ohne Arbeitsgenehmigung in Grauzonen ausgeführt wird (Aulenbacher et al. 2018; Hettlage/Baghdadi 2013). Auch weniger evidente Formen, wie sie z. B. Esther Berry analysiert, zeigen die globale Abhängigkeit und Un/Sichtbarkeit von Arbeit. Anknüpfend an Chandra Mohanty zeigt Berry in ihrer Forschung zu dem Handel mit indischem Tempelhaar, das im globalen Norden aufbereitet und als Extensions verkauft wird, die Unsichtbarkeit von „commodity chains“ im globalen Kapitalismus und die damit verbundene Hierarchisierung und Abwertung der Arbeit:

„While the labour that goes into its growth and care might, for some, remain imperceptible, in Mohanty’s terms, the growing and primping of hair can be read as work in the form of invisible labour. (...) This functions ideologically to define women in this context as non-workers” (Berry 2008: 68).

Der Mehrwert, der durch den Verkauf der abrasierten Haare entsteht, ist nur durch die Arbeit, die benötigt wird, damit diese wachsen und gesund sind, ermöglicht. Diese Arbeit aber ist in dem Produkt, den abrasierten Haaren die als „Extensions“ aufbereitet werden, gleich der Marxschen „zombie commodity“, nicht mehr sichtbar. Diese Unsichtbarkeit wird verschärft durch die unterschiedlichen Orte des Wachsenlassens, der Aufbereitung, des Verkaufs und der Verwendung. Deutlich werden hier Mechanismen, die durch und entlang von Unsichtbarkeit vergeschlechtlichte und rassifizierte Ungleichheitsverhältnisse (re)produzieren.

---

<sup>3</sup> Das Netzwerk Care Revolution ist ein Zusammenschluss von Gruppen und Personen in Deutschland, Österreich und der Schweiz, die in verschiedenen Feldern sozialer Reproduktion – Hausarbeit, Gesundheit, Pflege, Assistenz, Erziehung, Bildung, Wohnen und Sexarbeit – aktiv sind; <https://care-revolution.org/>.

<sup>4</sup> Die Initiative Care.Macht.Mehr versucht die Bedeutung von Care Arbeit für ein gutes Leben sichtbar zu machen, sie deshalb gerechter zu verteilen und neu zu organisieren; <https://care-macht-mehr.com/>

Anhand der vielen aufgeführten Beispiele zeigt sich, dass die Unsichtbarkeit von Arbeit mehrdimensional ist und historisch oft konstitutiv für sichtbare Formen der Arbeit war. Unsichtbare Arbeit, so das Zwischenfazit, definieren wir als Kategorie sozialer Ungleichheit in der Arbeit, wenn die Unsichtbarkeit strukturell konstituiert ist – das heißt, wenn unsichtbarer Arbeit die *Anerkennung als Arbeit* aufgrund vertraglicher, politischer, gewerkschaftlicher Ausschlüsse strukturell verwehrt bleibt. Arbeit kann nur dann sichtbar im Sinne von als Arbeit anerkannt sein, wenn sie als solche typisiert stattfindet (produktiv, sozialversicherungspflichtig, vertraglich vereinbart, bestimmtes Lohnniveau, tarifgebunden). Alle weiteren hier aufgezeigten Dimensionen (räumlich, zeitlich, tätigkeitsbezogen etc.) können das Verhältnis von Sichtbarkeit und Unsichtbarkeit von Arbeit verschieben, irritieren, neue Kämpfe verursachen etc. Die Unsichtbarkeit der Angewiesenheit von Produktion auf Reproduktion wiederum bestimmt wesentlich und konstitutiv die Formen der Anerkennung mit und ist, wie deutlich wurde, grundlegend vergeschlechtlicht.

### 3 Un/Sichtbarkeit: Analysekategorie für die Erforschung des Wandels der Arbeit

Transformationen von Arbeit haben stets Verschiebungen dieses Verhältnisses zur Folge gehabt. Poster et al. (2016: 11–14) machen verschiedene aktuelle Trends aus, die Arbeit auf neue Weise un/sichtbar machen. Sie nennen Prekarisierung, die Arbeit u. a. durch Fragmentierung unsichtbar macht, die Expansion des Dienstleistungssektors, Globalisierung, bei der Jobs in Niedriglohnländer verlagert werden und damit aus der Wahrnehmung des globalen Nordens verschwinden (z. B. Textilproduktion in Südostasien), die Migration von Arbeit sowie nicht zuletzt den technologischen Wandel.

Nachfolgend analysieren wir zwei Forschungsfelder, in denen sich aktuell solche Verschiebungen von Unsichtbarkeit ausmachen lassen: auf der einen Seite die Digitalisierung von Arbeit, insbesondere in Bezug auf die Debatten um Homeoffice, „free labor“ und die „digital housewife“ sowie Content Management; auf der anderen Seite körpernahe Dienstleistungen, insbesondere in Bezug auf Nagel- und Kosmetikstudios und prekäre Solo-Selbstständigkeit. Die Ausführungen beziehen sich auf einschlägige Arbeiten zu diesen Feldern sowie auf eigenes empirisches Material, das zum einen in Betriebsfallstudien im Rahmen des Projekts „Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Digitalisierung“ (u. a. Carstensen 2020)<sup>5</sup>, zum anderen in ethnografischer Forschung im Rahmen des Promotionsvorhabens „Prekäre Intimität: eine Ethnografie verkörperter und vergeschlechtlichter Arbeit in Kosmetikstudios“<sup>6</sup> (u. a. Klein

---

<sup>5</sup> Das Forschungsprojekt „Wandel der Geschlechterverhältnisse durch Digitalisierung“ (gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung, 2018–2020) verfolgte die Fragestellung, inwiefern sich mit der Nutzung von digitalen Technologien und den damit verbundenen Änderungen und Neuregelungen der Arbeitsorganisation in der konkreten betrieblichen Praxis sowie im Alltag neue genderrelevante Veränderungen erkennen lassen. Hierfür wurden Betriebsfallstudien und Einzelinterviews mit Beschäftigten, Betriebsräten, Gleichstellungs- und Diversitybeauftragten sowie Personalverantwortlichen geführt. Insgesamt wurden 49 qualitative Leitfaden-Interviews mit 50 Personen geführt und inhaltsanalytisch ausgewertet.

<sup>6</sup> Ethnografisches Forschungsprojekt in drei Feldphasen, 2016 und 2017 Datenerhebung in iterativen Zyklen; neben teilnehmenden Beobachtungen während der ersten beiden Feldphasen in einer Kosmetikschule und mehreren

2019) erhoben wurde. Gerade weil die beiden Felder mit Bezug auf Organisationsstruktur und Materialität der Arbeit so unterschiedlich sind – die vermeintlich entkörperperte, meist hochqualifizierte digitalisierte Arbeit und die intime, körpernahe geringqualifizierte Dienstleistungsarbeit – zeigt ein Vergleich, inwiefern der Wandel von Arbeit immer auch die Un/Sichtbarkeit dieser verändern kann.

### 3.1 Neue Un/Sichtbarkeiten durch Digitalisierung

Wie die Frage nach den (abwesenden) Nannies auf Instagram illustriert, produzieren digitale Technologien eine ganze Reihe an neuen Sichtbarkeiten, aber auch an neuen Unsichtbarkeiten. Dies wird im Folgenden zunächst an den eigenen empirischen Ergebnissen zum Homeoffice gezeigt; anschließend werden weitere Ergebnisse aus anderen Studien der soziologischen Digitalisierungsforschung vorgestellt, an denen ebenfalls Verschiebungen von Un/Sichtbarkeiten deutlich werden.

Am Arbeiten im Homeoffice lassen sich gegenwärtig markante Aushandlungen von sichtbarer und unsichtbarer Arbeit erkennen. Neben entgrenzterem Arbeiten und höherer Erreichbarkeit sind damit vor allem Erwartungen sowie empirische Befunde zu souveräner Alltagsgestaltung und besserer Vereinbarkeit von Beruf und Familie verbunden. Aus der Perspektive von Un/Sichtbarkeit sind die zu beobachtenden Prozesse ambivalent: Zum einen verschwindet der Arbeitsprozess im Homeoffice aus dem betrieblichen Sichtfeld. Zum anderen entstehen neue Möglichkeiten der Sichtbarmachung von Arbeit, unterstützt durch digitale Medien, unternehmensinterne Plattformen und Konferenztools. Die empirischen Ergebnisse zeigen, dass Sichtbarkeit und Kontrollierbarkeit der eigenen Arbeitsleistung aus dem Homeoffice bewusst hergestellt wird, wie eine Interviewte beschreibt:

„Ich melde mich auch relativ häufig bei meinen Kollegen, weil ich Fragen [...] habe [...]. Und die sehen und merken, ich bin permanent in diesen Themen drin. Das bedeutet, die wissen, wenn ich da jetzt anrufe oder sehen zum Beispiel auch über Link, sie ist grün, sie ist online, dann weiß sie, was ich möchte. Ich schicke denen E-Mails zu, in denen ich Rückfragen beantwortet haben möchte oder vielleicht Dinge weiter delegiere. Also sie kriegen schon mit, dass ich an Bord bin und auch aktiv.“

Empirische Studien zu Arbeit im Homeoffice zeigen aber auch, dass häufig unbezahlte Mehrarbeit entsteht. Viele Interviewte beschreiben, dass sie zuhause „durchaus ein bisschen mehr“ schaffen. Zusätzlich führen digitale und mobile Technologien dazu, dass immer mehr Situationen als Erwerbsarbeitszeit nutzbar gemacht werden, ohne dass dies – innerbetrieblich oder gesellschaftspolitisch – sichtbar wird. Eine Interviewstudie aus Island mit Führungskräften zeigt, dass auch die Zeit mit Kindern, u. a. am Wochenende, nach Möglichkeit für Erwerbsarbeit genutzt wird. Dort beschreibt ein Manager mit zwei Kindern die Situation am Wochenende folgendermaßen: „It is important for me to work on the sofa, but not in a separate room. That is actually the only way for me to use the three hours I have with my kids also for work“ (Rafnsdottir/Juliusdottir 2018: 87). Digitale Technologien erweisen sich dabei als Hilfsmittel, die gestiegenen Anforderungen in allen Bereichen besser zu bewältigen und über Multitasking,

---

Studios wurden ergänzend acht Leitfaden-gestützte Interviews mit sechs selbstständigen und zwei abhängig beschäftigten Kosmetiker\*innen geführt, die Branchenzeitschrift „My Beauty Business“ ergänzend und selektiv hinzugezogen sowie Bild- und Audiomaterial erhoben; alle Datentypen wurden mit der Grounded Theory (Strauss/Corbin 1996) ausgewertet.

permanente Erreichbarkeit und das ständige Erledigen von Erwerbsarbeitsaufgaben zwischendurch mehr zu schaffen und Vereinbarkeitsprobleme lösen zu können. Während einerseits Arbeit im Homeoffice bewusst demonstriert wird, werden andererseits durch das Zwischendurch- oder Nebenbei-Arbeiten gleichzeitig sehr viel Arbeiten, sowie auch die dafür erforderlichen Vereinbarkeitsleistungen ins Unsichtbare verschoben (auch Carstensen 2019 und 2020).

Darüber hinaus ist arbeitssoziologisch auch die Diskussion um die Frage interessant, inwiefern Social-Media-Aktivitäten als Arbeit zu betrachten sind. U. a. Terranova (2013) hat den Blick darauf gelenkt, mit wie viel Aufwand User\*innen durch Tätigkeiten wie Bloggen oder Postings bei Facebook das Netz und seine Inhalte mitproduzieren. Diese sind, so Terranova, daher auch als Arbeit zu betrachten. „Free labor“ ist für die Unternehmen, denen die Plattformen gehören, wertschöpfend, für die User\*innen wiederum hoher unbezahlter Aufwand. Jarrett (2016) weist daher auf die Parallelen zwischen unbezahlter Hausarbeit und digitaler Arbeit hin, die beide oft un- oder schlecht bezahlt sind, als Arbeit und Aufwand unsichtbar bleiben, in der privaten, häuslichen Sphäre geleistet werden und auf Kommunikation, Beziehungsmanagement, Affekte und Care angewiesen sind. Jarrett bemüht die Figur der Hausfrau, um den Charakter dieser Arbeit zu verdeutlichen:

„The term, the Digital Housewife, describes the actor that emerges from the structures and practices of the ostensibly voluntary work of consumers as they express themselves, their opinions and generate social solidarity with others in commercial digital media while, at the same time, adding economic value to those sites“ (Jarrett 2016: 4).

Die Arbeiten von Roberts (2016) zum Arbeitsfeld der Content Moderation untersuchen ein weiteres Feld, an dem sich Grenzen und die Aufeinanderangewiesenheit von Sichtbarkeit und Unsichtbarkeit zeigen lassen. Bei Commercial Content Moderation (CCM) werden Inhalte sozialer Medien gesichtet und kontrolliert. Content Moderator\*innen haben die Aufgabe, die „Angemessenheit“ der Inhalte zu beurteilen. Obwohl diese Arbeit – z. B. das Löschen von sexistischen oder rassistischen Bildern, von Inhalten, die Gewalt, Tiermissbrauch oder sexuelle Übergriffe darstellen – zwar wesentlich für die Produktion digitaler Medien in Hinblick auf Image und Rechtskonformität der Internetangebote ist, ist dieses Arbeitsfeld dennoch ein relativ unbekanntes Phänomen, da diese Arbeiten für die User\*innen weitgehend unsichtbar bleiben, oftmals ausgeführt in Südostasien. Roberts diskutiert diese Arbeit ebenfalls unter der Perspektive von Unsichtbarkeit:

„The invisibility of CCM labour allows the public to imagine that social-media production is a painless, immaterial, and inhuman – rather than inhumane – process, and that any such curation practices that might occur happen only via algorithms and computational power, despite the fact that no computer can presently match human mediation. Further, CCM work is migrating across the globe to sites where labour is less expensive, more abundant, and invisible to Western customers for whom much of the content is destined“ (Roberts 2016: o. S.)

Die vorgestellten Forschungsergebnisse zeigen – sowohl in Bezug auf das Homeoffice, Social-Media-Tätigkeiten als auch hinsichtlich Content Management –, wie sich durch technologischen Wandel Tätigkeiten, Berufsbilder, Arbeitsorte und Arbeitsteilungen verschieben und mit ihnen das Verhältnis von sichtbarer und unsichtbarer Arbeit. Dass Ungleichheits- und insbesondere Geschlechterverhältnisse hierbei grundlegend sind, wird in mehrfacher Hinsicht deutlich: der beschriebene Charakter der „digital labor“ weist Ähnlichkeiten zu Hausarbeit auf, mit

dem Homeoffice gewinnt ein Arbeitsort an Bedeutung, der weiblich konnotiert ist und in dem Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und Arbeitsteilungen verhandelt werden; an Content Management werden zunächst die Ungleichheiten globaler Arbeitsteilungen und die damit verbundenen Unsichtbarkeiten aus Sicht des globalen Nordens deutlich; zudem werden Vergeschlechtlichungen auch an den zu löschenden Inhalten verhandelt. Unsichtbar wird im Prozess der Digitalisierung dabei sehr unterschiedliches: der Aufwand hinter der Social Media-Nutzung, der Aufwand, aus dem Homeoffice die eigene Arbeit zu zeigen und dabei die Sorgearbeiten zu verstecken sowie die Mehrarbeit und schließlich ein gesamtes Berufsfeld.

### 3.2 Neuverhandlungen von Unsichtbarkeiten im Feld der Körperarbeit/ „sonstigen Dienstleistungen“

Dazu in verschiedener Hinsicht gegenläufig vollzieht sich der Wandel der Arbeit im Bereich der körpernahen Arbeiten, zu denen auch die hier untersuchten Kosmetik- und Körperpflegearbeiten zählen. Die ethnografisch erforschte, zumeist solo-selbstständige Körperarbeit (von Bose/Klein 2020) in Kosmetikschulen und -studios kann zu den vielen Reproduktionsarbeiten gezählt werden, die im Zuge von Neoliberalismus und steigender Frauenerwerbstätigkeit als feminisierte prekarierte Erwerbsberufe in einen z. T. unregulierten Markt überführt und damit überhaupt erst als Arbeit sichtbar wurden (für einen Überblick zu „paid bodywork“ z. B. Gimlin 2007). Unreguliert ist der Markt für Kosmetikarbeiten, weil für die Selbstständigkeit lediglich ein Gewerbeschein nötig ist, der Beruf nicht institutionalisiert ist (vgl. ausführlich Klein 2019). Damit fügt sie sich in das Feld jener reproduktiven Tätigkeiten, die sich mit Sorgen-Pflegen-Reinigen beschäftigen, Intimität kommodifizieren und die oft informell bzw. selbstständig durchgeführt werden (auch Cohen/Wolkowitz 2018).

Auch die ethnografisch untersuchte Kosmetikarbeit trägt das historische Sediment als „Nicht-Arbeit“ in sich: der Beruf ist formell nicht geschützt, die Arbeit findet oft mobil, von Zuhause oder in angemieteten Wohnungen statt. In der Analyse des ethnografischen Materials zeigt sich, dass die Arbeitenden selten ihre Arbeit als solche benennen, sondern diese als Natur und/oder Hobby deuten. Kosmetiker\*innen müssten ihre Arbeit „im Blut haben“, erklärt eine interviewte Kosmetikerin. Eine andere selbstständige Kosmetikerin sagt im Interview: „Ich bin genau dafür geboren“. Die Eigenschaften, die notwendig für die Arbeit sind – sich auf die Kund\*in einlassen, gut zuhören, sensibel sein – werden naturalisiert. Diese Natürlichkeit der für die Arbeit notwendigen körperlichen und emotionalen Fähigkeiten wird in den Erzählungen verstärkt, wenn die Interviewten diese berufsbiographisch als Gegenpol zu ihren „eigentlichen“ Berufen verorten, wie hier eine Nageldesignerin: „Ich hab auch studiert“, sagt sie und lacht, „Lehramt, sechs Semester, dann hab ich abgebrochen. Kein Bock mehr. Mein Hobby war immer Nägel machen und Uni war so langweilig und dann hab ich abgebrochen. Hobby zum Beruf“ (Ausschnitt aus den Feldnotizen, Juni 2017).

Hinter der Arbeit, die hier als Natur und Hobby erscheint, für die Kund\*innen „wie eine Freundin“ zu sein (Klein i. E.) steckt aber „a carefully managed piece of emotional labour“, wie Paula Black (2002: 7) es für die von ihr untersuchten amerikanischen Beauty Salons zusammenfasst. Thematisiert wird neben „Spaß“ und „Natur“ Menschen zu „helfen“ und „glücklich zu machen“, womit die Arbeitenden auch den Anspruch an Fürsorgearbeiten als

Liebesdienst mitverhandeln. Die dahinter stehende Arbeit wird selten als emotionale Arbeit benannt. Auch eine andere Kosmetikerin erklärt:

„Ich hab’ das nie so empfunden als hätte ich das lernen müssen. Also ich glaube das ist einfach was, das du hast oder was du nicht hast (...) Und ich hab’ nicht das Gefühl, dass ich das lernen musste, sondern dass das einfach vielleicht schon ein Wesenszug ist, den man in sich tragen sollte, um in den Beruf zu arbeiten.“

Dieses Erklärungsmuster fügt sich ein in die Kontinuität reproduktiver Arbeit, die mit Beginn des Kapitalismus als natürliche Fähigkeit und Aufgabe von Frauen etabliert und damit als Arbeit unsichtbar wurde. Reproduktive Arbeit, so Silvia Federici, wurde in einem langen Prozess „mystified as a natural vocation“ (Federici 2006: 75), in den Worten von Karin Hausen „von Geburt an auf den Leib geschrieben“ (1976: 391). Die natürliche Berufung für bestimmte Arbeiten, die allerdings dadurch nicht mehr als Arbeit gelten, weil sie natürliche Veranlagung oder „Liebesdienst“ (Bock/Duden 2000) sind, bezieht sich gemeinhin auf Haus- und Fürsorgearbeiten. Aber auch Körperpflegearbeiten wie die „sonstigen Dienstleistungen“ zeichnen sich qua Struktur, Praxis und Selbstbeschreibung dadurch aus, dass sie vom Liebesdienst zur Dienstleistung geworden sind (vgl. Klinger 2012) und damit jene für die Herausbildung kapitalistischer Gesellschaften konstitutive Unsichtbarkeit reproduktiver Arbeit auch in ihrer Vermarktlichung mit sich tragen.

Drei Merkmale lassen sich aus dem Forschungsstand und der eigenen ethnografischen Studie zu körpernahen Dienstleistungsarbeiten herauskristallisieren, die deren Prekarität, Abwertung und Vergeschlechtlichung kennzeichnen und die Unsichtbarkeit von Kosmetikarbeit, die hier in den Selbstbeschreibungen der Arbeitenden identifiziert wurden, strukturell konstituieren.

Erstens werden Kosmetikarbeiten wie andere feminisierte Dienstleistungen in atypischen Beschäftigungsformen durchgeführt. Im Dienstleistungssektor finden sich überdurchschnittlich oft befristete Jobs (knapp 17 Prozent, vgl. Bäcker/Schmitz 2016), Mini-Jobs (über ein Drittel, vgl. Eichhorst et al. 2012), zudem sind 63 Prozent aller Minijobber Frauen (ebd.). Darüber hinaus arbeiten viele Dienstleistende informell (z. B. in Privathaushalten) oder solo-selbstständig, und dies oft prekär (Bührmann/Pongratz 2010). Der Anteil der Solo-Selbstständigen ist in der Kosmetikbranche zwischen 2005 und 2012 um 23 Prozent gewachsen (Brenke/Beznoska, 2016), der Erwerbsumfang ist bei Solo-Selbstständigen wesentlich niedriger als bei denen mit Beschäftigten (vgl. ebd.).

Zweitens sind die intimen körpernahen Dienstleistungen nicht nur mit Bezug auf die Beschäftigungsverhältnisse wenig reguliert, oft atypisch und in den sog. „Grauzonen“ der Arbeit verankert, sondern der Dienstleistungssektor weist ebenfalls Fragmentierungen auf. So werden die genannten körpernahen Dienstleistungen in statistischen Klassifikationen von Dienstleistungen unter „Sonstige“ subsumiert, wie Cornelia Klinger (2012) herausarbeitet. Die Kontinuität von Abwertung und Hierarchisierung reproduktiver zu produktiver Arbeit schlägt sich, so Klinger, auch in der Klassifikation all jener reproduktiven Tätigkeiten nieder, die mittlerweile marktvermittelt stattfinden: „Damit wechseln die Lebenssorgetätigkeiten aus dem Dunkel der häuslichen Privatsphäre in eine ‚black box‘ – oder vom Regen in die Traufe“ (Klinger 2012: 263). Der anglo-amerikanische Begriff „pink collar work“ beschreibt in Anlehnung an den Begriff „white collar work“ jenen Teil des Dienstleistungssektors, der sich durch einen

hohen Grad an Feminisierung auszeichnet. Die Mehrzahl dieser Arbeiten ist durch niedrige Verdienstmöglichkeiten und einen „Sackgassen“-Charakter gekennzeichnet, die mehrheitlich Frauen, durch ein persistentes fordistisches Sozialstaatsgefüge (bei gleichzeitigem neoliberalen Umbau) als Zuverdienst ausführen (Zaidi/Poster 2013: 685). Zugespitzt: „pink collar work“ verweist auf einen historisch gewachsenen und wachsenden Markt, in dem Erwerbsarbeit nicht zwingend ein Mittel sozialer Sicherung darstellt, in dem mehrheitlich Frauen mit geringen Verdienst- und Aufstiegsmöglichkeiten semiprofessionelle Dienstleistungen, oft informell und/oder solo-selbstständig, in Teilzeit oder als Minijob ausführen.

Zudem involvieren diese pinken Dienstleistungen, drittens, ein hohes Maß an Intimität und Körperlichkeit und bewegen sich an der Grenze zu Sorge- und Pflegearbeiten. Dass die Arbeiten des Nicht-Sektors intim sind, bedeutet nicht zwingend, dass Körper unmittelbar in Berührung kommen (von Bose 2017, Guttierrez Rodriguez 2014). Die Intimität des Privaten und die daraus resultierende Abwertung der Arbeit schlägt sich auch dort nieder, wo Körper nicht unmittelbar miteinander interagieren, wie in Reinigungsarbeiten. „Es scheint, als werde die Rangordnung verschiedener Dienstleistungen bestimmt nach dem Grad der Distanz vom lebenden Körper, vom ‚Schmutz‘“, so Klinger (2012: 264). Dass körpernahe und intime Arbeiten eine spezifische Form der Prekarität erzeugen, ist einerseits durch ihre strukturelle Stellung begründet (atypische und informelle Beschäftigung), andererseits durch die verkörperte Arbeit selbst (von Bose/Klein 2020). Diese Arbeiten kämpfen historisch bedingt gegen ihre Privatheit an, die diese immer wieder strukturell, affektiv und normativ zurück führt in die Zone der reproduktiven und damit unsichtbaren Arbeit – weil sie zuhause stattfindet, nachts ausgeführt wird, kaum professionalisiert oder institutionalisiert ist und nicht zuletzt weil sie sich mit dem Lebendigen beschäftigt – dem Gegenteil der messbaren, produktiven, standardisierbaren Industriearbeit (auch Klinger 2012). Das gilt auch für die vielen reproduktionsnahen und feminisierten Dienstleistungen, die während der Corona-Pandemie systemrelevant wurden.

### 3.3 Neue Un/Sichtbarkeiten durch die Pandemie

Weitere Verschiebungen zwischen sichtbarer und unsichtbarer Arbeit zeigen sich auch in der gegenwärtigen Corona-Krise. Arbeiten im Homeoffice wurde seit Mitte März schlagartig zum Alltag und normalen Arbeitsort für viele Beschäftigte. Während die konkrete Tätigkeit in körperlicher Anwesenheit damit aus dem Betrieb verschwand und in Videokonferenzen wieder zum Vorschein kam, stieg gleichzeitig die öffentliche Aufmerksamkeit für diese Arbeitsform. Geschlechtersoziologische Perspektiven wiesen von Beginn an darauf hin, dass aufgrund der Schließung von Schulen und Kitas Vereinbarkeitskonflikte, Belastungen und möglicherweise ein Rückschritt hinsichtlich der Verteilung der unbezahlten Arbeit zwischen den Geschlechtern zu erwarten seien (u. a. Kohlrausch 2020; Villa Braslavsky 2020; für einen Überblick vgl. Carstensen et al. 2020). Winker (2020) beobachtet, dass die unbezahlte, im Privaten verrichtete Fürsorgearbeit weiterhin vergessen werde, obgleich sie durch die Corona-Krise in noch stärkerem Ausmaß gefordert und vorausgesetzt wird. Ruppanner (2020) prognostiziert hingegen, dass die Selbstisolation Paare dazu zwingt, sich gegenseitig in den alltäglichen Routinen zu beobachten: „The day-to-day invisibility of the housework, the childcare, and all of the mental load around that now becomes visible“ (Ruppanner 2020: o. S.). Dies gilt auch für die Sichtbarkeit gegenüber beruflichen Kontakten: Während Sorgearbeiten gerade von Frauen normalerweise bewusst aus der Sphäre der Erwerbsarbeit herausgehalten werden, sei dies angesichts

von Videokonferenzen aus dem „Homeoffice“ bei gleichzeitiger Anwesenheit von Kindern nicht mehr aufrechtzuerhalten (McCart Carino 2020). Nachdem diese Belastungen in den viel beachteten Empfehlungen der Leopoldina nicht berücksichtigt wurden (Seidler/Köppe 2020), erlangten sie im Nachgang durch öffentlich wirksame Kritik (z. B. Jutta Allmendingers Auftritt bei „Anne Will“ am 03.05.2020) umso größere Sichtbarkeit.

Auch bei den „systemrelevant“ genannten Arbeiten zeigt sich, dass Unsichtbarkeit von Arbeit einer der Dreh- und Angelpunkte der Krise ist. Feminisierte Berufe wie Pfleger\*innen, Betreuer\*innen und Kassierer\*innen rückten als grundlegende Infrastruktur der Krisenbewältigung in die öffentliche Aufmerksamkeit (u. a. McRobbie 2020); diese Berufsgruppen wurden nun als „Heldinnen“, als „Frauen, die das Land rocken“ oder mit Angela Merkel als diejenigen, die „buchstäblich den Laden am Laufen halten“ bezeichnet. Lena Hipp identifiziert hierbei Chancen für eine Aufwertung: „Die Arbeit von Frauen sowohl in der Pflege als auch in den Dienstleistungsberufen wird plötzlich sichtbarer – was zu mehr Wertschätzung führen könnte“ (Höland 2020). Gleichzeitig entstünden neue Grenzziehungen innerhalb der systemrelevanten Berufe, wie von Bose (2020) zeigt: „Während die Arbeit von Pflegekräften jedoch zurzeit zurecht in den Blick der Öffentlichkeit rückt, bleiben Reinigungskräfte meist weiterhin unsichtbar“. Auch Reckwitz (2020: o. S.) bezieht sich auf die Dichotomie sichtbare/unsichtbare Arbeit, die in der Krise nach dem neuen Kriterium „gesellschaftliche Nützlichkeit im Krisenfall“ gezogen werde; bei der „die Erntehelfer, die eingeflogen werden; die Reinigungskräfte; die Hotelzimmermädchen, denen die Arbeit ausgeht“ allerdings weiterhin unsichtbar blieben.

Auch die körpernahen, intimen Dienstleistungen der Kosmetikarbeit wurden durch die Krise sichtbarer, wenn auch dadurch, dass sie wie während der Kontaktbeschränkungen im März und April nicht mehr ausgeführt werden konnten. So kursierten auf Social Media zahlreiche Memes über herausgewachsene Ansätze, Fingernägel und wuchernde Augenbrauen, als Friseur- und Kosmetikstudios geschlossen bleiben mussten<sup>7</sup>. Gleichsam hat die Corona-Pandemie deutlich gemacht, wie sehr Unsichtbarkeit die Tätigkeiten der Lebenssorge kennzeichnet, auch wenn diese als Erwerbsarbeit stattfinden und die damit verbundenen Abwertungen und Hierarchisierungen reproduzieren. Nicht zuletzt zeigt sich, dass sich diskursive Sichtbarkeit nicht zwangsläufig in strukturelle übersetzt. Der Zuwachs an Sichtbarkeit während der Krise war vor allem rhetorisch, an den Arbeitsbedingungen (Lohnniveau und Prekarisierungsgrad) hat sich bisher nichts geändert. So wird durch einen mehrdimensionalen Begriff von Un/Sichtbarkeit deutlich, dass sich zwar punktuell Verschiebungen von Sichtbarkeiten beobachten lassen, die Folgen im Sinne sozialer Ungleichheit davon aber unberührt bleiben, wenn sich rhetorische Sichtbarmachungen nicht in strukturelle übersetzen. Diese wiederum hängen von einem Mindestmaß an institutioneller Sicherung ab, von Professionalisierung, Institutionalisierung und gewerkschaftlicher Organisierung.

---

<sup>7</sup> <https://www.instagram.com/p/B-EeoayALFJ/> Post vom 22.3.20 [letzter Zugriff: 03. Juni 2020]

## 4 Fazit: Unsichtbarkeit als Schlüsselkategorie der Arbeits- und Geschlechtersoziologie

Ziel des Beitrages war herauszuarbeiten, inwiefern und unter welchen Bedingungen sich immer wieder Veränderungen im Verhältnis von Un/Sichtbarkeit, Arbeit und Geschlecht ergeben. Unsichtbarkeit von Arbeit, das konnten die Ausführungen zeigen, ist seit deren moderner kapitalistischer Organisation ein relationales Merkmal von Erwerbsarbeit. Diese kann als solche erst sichtbar werden im Verhältnis zur Nicht-Arbeit, zu Freizeit, aber auch zu unbezahlter Reproduktionsarbeit. Erwerbsarbeit wird unsichtbar durch Entgrenzung und Subjektivierung, durch emotionale Arbeit und/oder durch informelle Beschäftigungsverhältnisse. Die Unsichtbarkeit von Arbeit unterliegt, wie Erwerbsarbeit selbst, einem ständigen Wandel, wie wir am Beispiel von Digitalisierung und körpernahen Dienstleistungen gezeigt haben. Auch Krisen können diese offenlegen oder verschärfen, wie die Beispiele aus der Corona-Krise verdeutlichen. Die Verschiebungen machen deutlich, dass es um verschiedenste Dimensionen geht: Während die neuen Sichtbarkeiten für reproduktive Arbeiten als Arbeit während der Pandemie bisher vor allem neue *diskursive* Sichtbarkeiten erzeugt haben, zeigt das Beispiel des Content Management beispielsweise, dass Unsichtbarkeiten entstehen, wenn Arbeiten *räumlich* in den globalen Süden verlagert werden und zudem das Arbeitsergebnis gerade in der Verunsichtbarung besteht, hier dem Löschen von Inhalten. Dabei gilt immer, dass die Analyse der Unsichtbarkeit von Arbeit die Angewiesenheit von Erwerbsarbeit auf das „Andere“ der Arbeit identifizieren kann und dass dieses „Andere“ abgewertet und durchzogen von Kategorien sozialer Ungleichheit ist. In vielerlei Hinsicht sind diese Grenzziehungen vergeschlechtlicht: als „Frauenberufe“, durch ihre Tätigkeiten, die als sorgen, pflegen, kochen, putzen als weiblich gelten; durch den Ort, an dem sie ausgeführt werden (zuhause), durch ihre Arbeitsmittel (der eigene Körper und Gefühle).

Unsichtbarkeit erweist sich in der empirischen Analyse des Wandels von Arbeit aber auch als verhandelbar, als Ausdruck von Machtverhältnissen sowie als Ergebnis der Bemühungen von Akteur\*innen, ihre Arbeit sichtbar zu machen. Dies zeigt sich daran, dass Beschäftigte die Anforderung zu erfüllen versuchen, die eigenen Arbeitsleistungen bewusst zu zeigen, aber auch an den Inszenierungen von Sorgearbeit in sozialen Medien; vor allem aber an den Arbeiten der frühen Frauenforschung, die auf die unbezahlte Arbeit aufmerksam gemacht haben, an Kämpfen im Care-Bereich, Netzwerken wie Care Revolution sowie daran, wie jüngst während der Corona-Pandemie die Unsichtbarkeit vieler Arbeiten sichtbar und gleichzeitig neue Unsichtbarkeiten erzeugt wurden.

In vielerlei Hinsicht erweist sich Un/Sichtbarkeit damit als Schlüsselkategorie, um das Verhältnis von Arbeit, Geschlecht und Ungleichheiten (besser) zu verstehen. Die Berücksichtigung von Un/Sichtbarkeit vertieft das Verständnis davon, wie grundlegend Ungleichheiten in der Arbeit zum einen über die Anerkennung von vorrangig bezahlter, vertraglich vereinbarter, sozialversicherungspflichtig geregelter und gewerkschaftlich organisierter Arbeit als *sichtbarer* Arbeit immer wieder stabilisiert werden; zum anderen ermöglichen Forschungsperspektiven, die Un/Sichtbarkeit als zentrale Kategorien mitberücksichtigen, aber auch die Mehrdimensionalität (diskursiv, technisch, zeitlich, räumlich, implizit, informell etc.) der Ungleichheiten sowie deren Verschiebungen und Neuaushandlungen differenziert zu analysieren. Unsichtbarkeit

kann somit als analytische Kategorie in der Erforschung von Arbeit und Geschlecht den Blick auf historische Kontinuitäten genauso wie auf Grenzverschiebungen und Neuaushandlungen schärfen und damit zeigen, wie sich dieses Verhältnis immer wieder, und dabei zum Teil immer komplexer und widersprüchlicher, entlang der Achse Sichtbarkeit/Unsichtbarkeit konstituiert und differenziert.

## Literatur

- Anderson, Bridget (2010): Migration, immigration controls and the fashioning of precarious workers. *Work, employment and society* 24 (2): 300–317.
- Aulenbacher, Brigitte; Wetterer, Angelika (Hg.). (2009): *Arbeit: Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung*. Münster: Westfälisches Dampfboot.
- Aulenbacher, Brigitte; Leiblfinger, Michael; Prieler, Veronika (2018): Ein neuer Sorgemarkt im Wohlfahrtsstaat: 24-Stunden-Betreuung in Österreich und Dienstleistungsangebote von Wiener Vermittlungsagenturen. In: Filipic, Ursula; Schönauer, Annika (Hg.): *Zur Zukunft von Arbeit und Wohlfahrtsstaat. Perspektiven aus der Sozialforschung*. Wien: ÖGB Verlag, 47–56.
- Bäcker, Gerhard; Schmitz, Jutta (2016): *Atypische Beschäftigung in Deutschland. Ein aktueller Überblick. Expertise für die Kommission „Zukunft der Arbeit“*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Berry, Esther (2008): The Zombie Commodity. Hair and the Politics of its Globalization. *Postcolonial Studies* 11 (1): 63–84. DOI: 10.1080/13688790801971548.
- Black, Paula (2002): “Ordinary People Come Through Here”: Locating the Beauty Salon in Women’s Lives. *Feminist Review* (71): 2–17.
- Bock, Gisela; Duden, Barbara (2000): Arbeit aus Liebe – Liebe als Arbeit. Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus. In: Bührmann, Andrea D.; Diezinger, Angelika; Metz-Göckel, Sigrid (Hg.): *Arbeit, Sozialisation, Sexualität. Zentrale Felder der Frauen- und Geschlechterforschung*. Opladen: Leske + Budrich, 30–46.
- Bose, Käthe von (2020). Sichtbar, akut und im wahrsten Sinne des Wortes virulent: Forschungserkenntnisse zu vergeschlechtlichten Arbeitsverhältnissen. URL: <https://genderblog.hu-berlin.de/vergeschlechtlichte-arbeit/> (Zugriff: 05. Juni 2020).
- Bose, Käthe von (2017): *Klinisch rein. Zum Verhältnis von Sauberkeit, Macht und Arbeit im Krankenhaus*. Bielefeld: transcript.
- Bose, Käthe von; Klein, Isabel (2020): Intime Arbeit – prekäre Körper? Zur Bedeutung von Körperarbeit in vergeschlechtlichten Arbeitsfeldern. *Open Gender Journal* (4): 1–18. DOI: 10.17169/ogj.2020.89
- Brenke, Karl; Beznoska, Martin (2016): Solo-Selbständige in Deutschland – Strukturen und Erwerbsverläufe. *Forschungsbericht* 465. Berlin: BAMS.
- Bührmann, Andrea D.; Pongratz, Hans J. (2010): Prekäres Unternehmertum: Einführung in ein vernachlässigtes Forschungsfeld. In: Bührmann, Andrea D.; Pongratz Hans J. (Hg.): *Prekäres Unternehmertum – Unsicherheiten von selbstständiger Erwerbstätigkeit und Unternehmensgründung*. Wiesbaden: Springer VS, 7–25.
- Carstensen, Tanja (2020): Orts- und zeitflexibles Arbeiten: Alte Geschlechterungleichheiten und neue Muster der Arbeitsteilung durch Digitalisierung. *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* (74): 195–205 DOI: <https://doi.org/10.1007/s41449-020-00213-y> (Zugriff: 05. Juni 2020).

- Carstensen, Tanja (2019): Verunsichtbarung von Geschlechterungleichheiten? Digitalisierte Arbeit zwischen Rhetoriken neuer Möglichkeiten und der Reorganisationen alter Muster. In: Kohlrausch, Bettina; Schildmann, Christina; Voss, Dorothea (Hg.): *Neue Arbeit – neue Ungleichheiten? Folgen der Digitalisierung*. Weinheim/Basel: BeltzJuventa, 69–87.
- Carstensen, Tanja; Schmincke, Imke; Klein, Isabel (2020): Soziologisches zur Pandemie II. Soziopolis. URL: <https://www.sozio.polis.de/lesen/presse/artikel/soziologisches-zur-pandemie-ii-1/> (Zugriff: 03. April 2020).
- Cohen, Rachel Lara; Wolkowitz, Carol (2018): The Feminization of Body Work. *Gender, Work and Organization* 25 (1): 42–62. DOI: 10.1111/gwao.12186.
- Eichhorst, Werner; Hinz, Tina; Marx, Paul; Peichl, Andreas; Pestel, Nico; Siegloch, Sebastian; Thode, Eric; Tobsch, Verena (2012): *Geringfügige Beschäftigung: Situation und Gestaltungsoptionen*. Bertelsmann Stiftung, Gütersloh. URL: [http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report\\_pdfs/iza\\_report\\_47.pdf](http://www.iza.org/en/webcontent/publications/reports/report_pdfs/iza_report_47.pdf) (Zugriff: 06. Juni 2020).
- Federici, Silvia (2012): *Aufstand aus der Küche. Reproduktionsarbeit im globalen Kapitalismus und die unvollendete feministische Revolution*. Münster: edition assemblage.
- Federici, Silvia (2006): *Caliban and the Witch: Women, the Body and Primitive Accumulation*. New York: Autonoemdia.
- Gimlin, Debra (2007): What Is ‘Body Work’? A Review of the Literature. *Sociology Compass* 1 (1): 353–370. DOI: 10.1111/j.1751-9020.2007.00015.x
- Gutiérrez Rodríguez, Encarnación (2014): Domestic work–affective labor: On feminization and the coloniality of labor. *Women’s Studies International Forum* 46: 45–53. DOI: 10.1016/j.wsif.2014.03.005
- Hausen, Karin (1976): Die Polarisierung der „Geschlechtscharaktere“ – Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben. In: Conze, Werner (Hg.): *Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas: Neue Forschungen*. Stuttgart: Klett-Cotta, 363–394.
- Hettlage, Raphaela; Baghdadi, Nadia (2013): Fragil und prekär? Private Care-Arbeit in der Schweiz. *Arbeit* 23 (3): 212–223.
- Hipp, Lena, interviewt von Höland, Christoph (2020): Studie: Die Corona-Krise belastet Frauen offenbar mehr als Männer. URL: <https://www.rnd.de/wirtschaft/soziologin-zur-coronakrise-die-frauenberufe-sind-in-diesen-zeiten-besonders-gefragt-ZSZRRPROXRBEZGBATFJVVVIVFA.html> (Zugriff: 05. Juni 2020).
- Hochschild, Arlie Russel (1983): *The Managed Heart. Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Honneth, Axel (2003). *Unsichtbarkeit. Stationen einer Theorie der Intersubjektivität*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Jarrett, Kylie (2016): *Feminism, labour and digital media. The digital housewife*. New York: Routledge.
- Kleemann, Frank; Matuschek, Ingo; Voß, G. Günter (2003): Subjektivierung von Arbeit. Ein Überblick zum Stand der soziologischen Diskussion. In: Moldaschl, Manfred; Voß, G. Günter (Hg.): *Subjektivierung von Arbeit*. München/Mering: Hampp, 57–114.
- Klein, Isabel (2019): Intimität der Unordnung. Kontinuitäten vergeschlechtlichter Arbeit in der Kosmetik. In: Henkes, Janina; Hugendubel, Maximilian; Meyn, Christina; Schmidt, Christofer (Hg.): *Ordnungen der Arbeit*. Münster: Westfälisches Dampfboot, 192–210.
- Klinger, Cornelia (2012): Leibdienst – Liebesdienst – Dienstleistung. In: Dörre, Klaus; Sauer, Dieter; Wittke, Peter (Hg.): *Kapitalismustheorie und Arbeit. Neue Ansätze soziologischer Kritik*. Frankfurt am Main: Campus, 258–272.

- Kohlrausch, Bettina, interviewt von Rövekamp, Marie (2020): „Mütter haben eine sehr schlechte Lobby“, Tagesspiegel 18. Mai 2020. URL: <https://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/wsi-direktorin-bettina-kohlrausch-muetter-haben-eine-sehr-schlechte-lobby/25837890.html> (Zugriff: 05. Juni 2020).
- Lutz, Helma (2005): Der Privathaushalt als Weltmarkt für weibliche Arbeitskräfte. *PERIPHERIE – Politik Ökonomie Kultur* 24: 97–98.
- McCart Carino, Meghan (2020): Struggles of working parents on full display amid pandemic. URL: <https://www.marketplace.org/2020/03/26/struggles-working-parents-amid-pandemic/> (Zugriff: 05. Juni 2020).
- McRobbie, Angela (2020): Our low-paid workers are our lifeline. URL: <https://www.versobooks.com/blogs/4616-our-low-paid-workers-are-our-lifeline> (Zugriff: 05. Juni 2020).
- Poster, Winifred R.; Crain, Marion; Cherry, Miriam A. (2016): Introduction: Conceptualizing Invisible Labor. In: Crain, Marion; Poster, Winifred R.; Cherry, Miriam A. (Hg.): *Invisible Labor*. Oakland: University of California Press, 3–27.
- Rafnsdóttir, Guðbjörg Linda; Júlíusdóttir, Ólóf (2018): Reproducing gender roles through virtual work: The case of senior management. *International Journal of Media & Cultural Politics* 14 (1): 77–94.
- Reckwitz, Andreas interviewt von Chatzoudis, Georgios (2020): „Arbeiten im Homeoffice – das ist die neue Mittelklasse“. URL: [https://lisa.gerda-henkel-stiftung.de/reckwitz\\_corona\\_und\\_klasse](https://lisa.gerda-henkel-stiftung.de/reckwitz_corona_und_klasse) (Zugriff: 05. Juni 2020).
- Roberts, Sarah T. (2016): In/visibility. In: *Letters & Handshakes* (Hg.): *Surplus3: Labour and the Digital*. Toronto: Letters & Handshakes, 30–32.
- Ruiz, Michelle (2017). Where Are All the Nannies on Instagram? *New York Times*, 11. November 2017, URL: <https://www.nytimes.com/2017/11/11/style/where-are-all-the-nannies-on-instagram.html> (Zugriff: 05. Juni 2020).
- Ruppaner, Leah, interviewt von McNaughton, Jane (2020): COVID-19 self-isolation a good time for couples to fix housework gender divide, experts say, *ABC News*, URL: <https://www.abc.net.au/news/2020-03-23/coronavirus-isolation-could-strain-relationships-at-home/12068104> (Zugriff: 05. Juni 2020).
- Seidler, Christoph; Köpper, Julia (2020): Fragen statt Antworten. URL: <https://www.spiegel.de/wissenschaft/medizin/corona-stellungnahme-der-leopoldina-fragen-statt-antworten-a-4a9a826b-0cec-45bf-97f4-7dc44d3d0a81> (Zugriff: 05. Juni 2020).
- Star, Susan Leigh; Strauss, Anselm (1999): Layers of Silence, Arenas of Voice: The Ecology of Visible and Invisible Work. *Computer Supported Cooperative Work* 8 (1-2): 9–30. DOI: 10.1023/a:1008651105359.
- Strauss, Anselm; Corbin, Julien (1996): *Grounded Theory: Grundlagen qualitativer Sozialforschung*. Weinheim: Beltz, Psychologie-Verlag-Union.
- Terranova, Tiziana (2013): Free Labor. In: Scholz, Trebor (Hg.): *Digital Labor. The Internet as Playground and Factory*. New York: Routledge, 33–57.
- Villa Braslavsky, Paula-Irene, interviewt von RND (2020). „Zurück in die 50er? Was macht Corona mit dem Feminismus? URL: <https://www.rnd.de/panorama/zuruck-in-die-50er-was-macht-corona-mit-dem-feminismus-3387e8db-6f75-40d3-86a8-18335b259eda.html> (Zugriff: 05. Juni 2020).
- Voswinkel, Stephan (2010): Von neuen Freiheiten und Zwängen. Zur Ambivalenz der Sichtbarkeit von Arbeit. *Forschung Frankfurt. Wissenschaftsmagazin der Goethe-Universität*, 2, 51–53. URL: <http://www.stephan-voswinkel.de/Texte/08Voswinkel.pdf> (Zugriff: 05. Juni 2020).

Winker, Gabriele, interviewt von Beitzer, Hanah (2020). „Diese Jobs sollen vor allem eins sein: billig“. Süddeutsche Zeitung, 23. März 2020. URL: <https://www.sueddeutsche.de/leben/corona-system-relevant-care-arbeit-1.4852560> (Zugriff: 05. Juni 2020).

Winker, Gabriele (2015): Care Revolution. Bielefeld: transcript.

Zaidi, Yasmin; Poster, Winifred R. (2013): Pink Collar Work. In: Sociology of Work. An Encyclopedia 2: 685–687. DOI: 10.4135/9781452276199.n246

## Kommentar zum Beitrag „Unsichtbare Arbeit. Geschlechtersociologische Perspektiven auf Verfestigungen und Neuverhandlungen von Ungleichheiten am Beispiel von Digitalisierung, körpernahen Dienstleistungen und der Corona-Pandemie“

Mascha Will-Zocholl <sup>1</sup>

Tanja Carstensen und Isabel Klein verstehen ihren Beitrag als Plädoyer, Unsichtbarkeit als analytische Kategorie in der Erforschung von Arbeit, Geschlecht und Ungleichheit zu etablieren, um Veränderungen und Persistenzen im Verhältnis Sichtbarkeit – Unsichtbarkeit zu verfolgen. Exemplarisch wollen sie dies entlang der Themenfelder Digitalisierung, körpernahe Dienstleistungen und Arbeit in der Corona-Pandemie aufgreifen.

Dazu steigen sie nach einer kurzen Einleitung mit einer Engführung des Begriffs der „unsichtbaren Arbeit“ auf nicht anerkannte, unbezahlte, unregulierte und außerhalb arbeitspolitischer Aufmerksamkeit liegende Tätigkeiten ein. Von dieser Definition ausgehend, öffnen die Autorinnen die Perspektive auf die Verunsichtbarung von einzelnen Tätigkeiten innerhalb von Erwerbsarbeit sowie der Unsichtbarkeit von Erwerbsarbeit, im Sinne bestimmter Berufe, räumlicher oder zeitlicher Dimensionen.

Im ersten Themenfeld der Digitalisierung werden am Beispiel von Arbeit im Homeoffice die Verunsichtbarung von Arbeit im Betrieb und neue Möglichkeiten der Sichtbarmachung ihrer Arbeitsleistung durch die Beschäftigten thematisiert.<sup>2</sup> Die Sozialfigur der „digital housewifes“ fokussiert auf die Verunsichtbarung von Arbeit bei der Erstellung von digitalem Con-

---

<sup>1</sup> Prof. Dr. Mascha Will-Zocholl, Hessische Hochschule für Polizei und Verwaltung Wiesbaden, E-Mail: mascha.will-zocholl@hfpv-hessen.de

<sup>2</sup> Aktuell gibt es einige Studien, die sich mit Homeoffice befassen, z. B. eine Paneluntersuchung der Uni Mannheim ([www.uni-mannheim.de/gip/corona-studie/](http://www.uni-mannheim.de/gip/corona-studie/)) oder eine regelmäßige Befragung des Fraunhofer FIT ([www.fit.fraunhofer.de/de/fb/cscw/homeoffice-studie.html](http://www.fit.fraunhofer.de/de/fb/cscw/homeoffice-studie.html)).

tent, etwa in den sozialen Medien (auch Männer). Schließlich werden die Content Moderator\*innen angeführt als Beispiel der Verunsichtbarung der eigenen Arbeit, die von Nutzer\*innen nicht wahrgenommen wird.

Für das zweite Themenfeld, der Bereich kosmetischer Dienstleistungen, wird der große Anteil unsichtbarer Arbeit in Form von Emotionsarbeit seitens der Kosmetiker\*innen hervorgehoben. Eine gewisse Unsichtbarkeit bestehe aufgrund eines hohen Anteils Solo-Selbstständiger<sup>3</sup> sowie räumlich (oft mobil oder in Privaträumen) und institutioneller Natur (hier in der Statistik). Ein Aspekt ist die verstärkte Sichtbarkeit von Kosmetikeinrichtungen im öffentlichen Raum, denn deren Zahl hat sich in den vergangenen 15 Jahren vereineinhalbfacht (Statista 2020).

Im Beispielfeld der Corona-Pandemie wird die Sichtbarmachung von Reproduktions- und Sorgearbeit in den Diskursen um Homeoffice und Homeschooling sowie „Systemrelevanz“ von Berufen und Tätigkeiten angeführt. Deren Verselbstständigung oder Dauerhaftigkeit steht derzeit noch zur Disposition. Hier ließe sich als wichtiger Punkt noch ergänzen, dass Coronabedingt neben der kurzfristigen Erhöhung der Sichtbarkeit der Reproduktions- und Sorgearbeit die Sichtbarkeit von Frauen in Erwerbsarbeit gefährdet ist, sind sie doch vom Wegfall geringfügiger und saisonaler Beschäftigung sowie von Minijobs deutlich mehr betroffen (und beziehen seltener Kurzarbeitergeld). Und mit Blick auf die internationale Debatte lässt sich die Sichtbarmachung bisher unsichtbarer migrantischer Arbeit und das Ausmaß sowie die Konsequenzen internationaler Arbeitsteilung (z. B. Cook et al. 2020) erwähnen.

Die unterschiedliche Qualität der Aspekte, die in den einzelnen Beispielfeldern aufgegriffen werden, verdeutlichen noch einmal die eingangs bereits skizzierte Problemlage: Arbeit, Geschlecht und Ungleichheit aus der Perspektive „Unsichtbarkeit“ oder besser entlang der Achse „Un-/Sichtbarkeit“ zu betrachten, nützt, um auf unbeachtete Themen aufmerksam zu machen und auch Verschiebungen im bestehenden Gefüge zu diagnostizieren. Zur Schlüsselkategorie gereicht das nicht, bleiben doch die Aspekte nebeneinander stehen und können kaum in ein übergeordnetes Diagnosesystem eingegliedert werden, was der breiten Auffächerung des Begriffs geschuldet ist (und beinahe beliebig argumentiert werden kann). Wird er eng geführt, lässt er sich für Reproduktions- und Sorgearbeit gut verwenden, wie es die Frauen- und Geschlechterforschung seit langem tut. Er ist dann aber für andere Aspekte von Ungleichheit in Bezug auf Merkmale wie beispielsweise Migration, Informalität oder internationale Arbeitsteilung unbrauchbar. Weitet man die Perspektive des Begriffs, so wird er zunehmend unscharf und muss sich permanent der Überprüfung stellen, ob das, was mit Unsichtbarkeit bezeichnet wird, auch so benannt werden kann. Das lässt sich hier anhand der sehr diversen Ausführungen und Bezugspunkte in den Beispielfeldern verdeutlichen.

---

<sup>3</sup> Hier fehlen allerdings genauere Angaben, die das Argument belegen und nachvollziehbar machen. So hebt eine DIW-Studie hervor, dass diese Berufsgruppe zu jenen gehört, die als Selbstständige ein eher geringes Einkommen haben. Das sagt aber über den Anteil an Soloselbstständigen noch nichts aus, auch nicht über die Arbeitsstunden und den Anteil anderer Beschäftigungsverhältnisse.

## Literatur

Cook, Maria L.; Dutta, Madhumita; Gallas, Alexander; Nowak, Jörg; Scully, Ben (2020): Global Labour Studies in the Pandemic: Notes for an Emerging Agenda. Editorial. *Global Labour Journal*, 2020, 11 (2): 74–88.

Statista (2020): Anzahl der Unternehmen in der Kosmetikstudiobranche. URL: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/157708/umfrage/anzahl-der-kosmetikstudios-in-deutschland-seit-2002/> (Zugriff: 22.11.2020).

## Alte Un-/Sichtbarkeiten, neue Vulnerabilität: Reinigungsarbeit in Krankenhäusern

*Käthe von Bose<sup>1</sup>*

**Zusammenfassung:** Reinigung ist während der aktuellen Covid-19-Pandemie wichtiger denn je, um besonders in klinischen Räumen die hygienische Sauberkeit aufrechtzuerhalten. Zugleich wird diese Arbeit nach wie vor unter prekären Bedingungen, überwiegend von Frauen\* und dabei von Migrant\*innen verrichtet. Reinigungskräfte bleiben meist sowohl gesellschaftlich als auch im sozialen Gefüge der Organisation Krankenhaus unsichtbar, sie werden unterschätzt und ausgegrenzt. Diese Unsichtbarkeit ist jedoch vorwiegend eine soziale, denn im Sinne der Kontrolle ihrer Arbeit sind sie auf anstrengende Weise sichtbar. Von der aktuellen Pandemiesituation und einem ethnografischen Forschungsprojekt ausgehend, fragt der Beitrag nach dem Zusammenspiel von Geschlecht, rassistischem *Othering* und prekärer Arbeit bei der Reinigung im Krankenhaus. Dabei kommt in den Blick, dass Reinigungsarbeit (nicht nur) unter den aktuellen Bedingungen auf eine doppelte Weise verletzbar macht, darin jedoch auch ein veränderndes Potential liegt.

**Abstract:** Cleaning in the current Covid-19 pandemic is as relevant as ever, far and foremost to maintain hygienic standards in hospitals. At the same time, this line of work is still mostly done by women\* and migrants under precarious conditions. Cleaning staff is invisible, undervalued and excluded, societally as well as within the hospital as a social space. However, this invisibility remains on a social level, since their work is visible in a sense that it is controlled in an exhausting way. Based on the current conditions within the pandemic and on the findings of an ethnographic study, the paper explores the relation of gender, racist othering and precarious work in hospital cleaning. It shows that this work under the current conditions is precarious in two ways, but that in these precariousities also lies a potential for change.

---

<sup>1</sup> Dr. Käthe von Bose, Universität Potsdam, E-Mail: [kaethe.von.bose@uni-potsdam.de](mailto:kaethe.von.bose@uni-potsdam.de)

# 1 Einleitung

Arbeit und Geschlecht stehen in einem Wechselverhältnis – diese Grunderkenntnis der Geschlechtersozio­logie ist besonders seit der Covid-19-Pandemie auch ins öffentliche Bewusstsein gerückt. Dass dieses Wechselverhältnis von Ungleichheiten und Hierarchieverhältnissen geprägt ist, die überwiegend zulasten von Frauen\* gehen, ist damit impliziert. Seit Ausbruch der Pandemie haben schon viele Geschlechterforscher\*innen diesen Zusammenhang in den Fokus gestellt und die neuen oder anders sichtbaren Bedingungen in vergeschlechtlichten Arbeitsfeldern analysiert und kommentiert: Was bedeutet es, dass es sich bei den nun als „systemrelevant“ eingestuften Berufen überwiegend um so genannte Frauenberufe handelt (Hipp 2020)? Wie ist es zu bewerten, dass diejenigen Arbeitnehmer\*innen, die laut Angela Merkel „den Laden am Laufen halten“ (Tagesspiegel 2020), überwiegend Frauen\* sind, die unter teils prekären Bedingungen ihrer Arbeit nachgehen? Wie ist die neue Aufmerksamkeit und Wertschätzung für immer noch weitgehend feminisierte Berufe wie die Pflege einzuschätzen: Bleibt es bei einer symbolischen Wertschätzung oder liegt in der Krise auch ein Potential, die Arbeitsbedingungen in diesen Berufen grundlegend zu verbessern (Thiessen 2020)?

Unter Pandemiebedingungen verändert sich die Erwerbsarbeit allgemein. Beschäftigungsfelder, in denen Arbeitsplätze als sicher galten, geraten in Bedrängnis; Arbeitsplätze, die grundsätzlich unsicher waren, gelten aufgrund ihrer Systemrelevanz nun vorerst als gesichert (Bünning et al. 2020). Tätigkeiten, die mit Infektionsgefahren einhergehen, vervielfältigen sich: Nun sind nicht mehr nur Akteur\*innen des Gesundheitswesens, sondern auch Mitarbeiter\*innen etwa des Einzelhandels gesundheitlich gefährdeter als Arbeitnehmer\*innen, deren Arbeit im Homeoffice getan werden kann und digitalisierbar ist. Wie unterschiedlich verletzbar Menschen im Feld der Erwerbsarbeit sind, darauf ist der Blick mehr denn je gerichtet. Besonders die Arbeitsstrukturen und -bedingungen in den grundlegenden Bereichen der Gesundheitsversorgung, die schon lange vor der Pandemie aufgrund eines chronischen Personalmangels prekär waren, sind nun ins öffentliche Bewusstsein gerückt.

Die neue Dringlichkeit und erhöhte Aufmerksamkeit für alte Fragen der Geschlechterforschung will ich zum Ausgangspunkt für die Fokussierung eines Arbeitsbereichs nehmen, der zum Kern des Zusammenhangs von Arbeit und Geschlecht gehört: die Krankenhausreinigung. Weil es derzeit nicht mehr vorwiegend in klinischen, sondern in allen öffentlichen Räumen um erhöhte Hygienestandards und Infektionsschutz geht, gewinnt die Reinigung allgemein an Bedeutung. In klinischen Räumen erhöht sich das Hygienegebot noch weiter. Dies führt bisher jedoch nur in geringem Ausmaß zu mehr Aufmerksamkeit und Wertschätzung; die Reinigung bleibt weiterhin am Rande der medialen und wissenschaftlichen Aufmerksamkeit. Ob in der Corona-Berichterstattung über systemrelevante Berufe oder in öffentlichen Beifallsbekundungen: Reinigungsarbeit bleibt weiterhin weitgehend unsichtbar.<sup>2</sup>

Vor dem Hintergrund dieser aktuellen Situation will ich das spezifische Zusammenspiel von Geschlecht, rassistischem *Othering* und prekärer Arbeit bei der Reinigung im Krankenhaus

---

<sup>2</sup> Diesen Mangel an öffentlicher Wertschätzung und die Unsichtbarkeit in der Institution Krankenhaus selbst bedauern auch die Klinik-Reinigungskräfte Erika Radisavljevic (Spiegel Online 2020) und Clea Timmert\* (ZEIT Online 2020).

beleuchten. Dafür gehe ich zunächst auf das Forschungsprojekt ein, das diesem Beitrag zugrunde liegt (2). Dann zeige ich, auf welche Weise Reinigungskräfte und ihre Arbeit im sozialen Gefüge des Krankenhauses sichtbar und unsichtbar zugleich sind (3) und inwiefern sie dies in einem doppelten Sinne prekarisiert, welche Potentiale jedoch auch in ihrer Form der „Körperarbeit“ liegen (4).<sup>3</sup> Die aktuelle Pandemiesituation wirkt dabei wie ein Brennglas, das die bereits vorher zu verzeichnenden Verhältnisse schärfer hervortreten lässt.

## 2 Prekäre Reinigung

Sauberkeit und Hygiene sind in Krankenhäusern zentral – ein Allgemeinplatz, der nicht nur unter den spezifischen Umständen der Pandemie, sondern auch in regelmäßigen Abständen im Zuge von so genannten Krankenhausinfektionen eine besondere Aufmerksamkeit erhält. Die Krankenhausreinigung wird dabei besonders in ihrer Relevanz für die Hygiene als Krankheitsprävention wahrgenommen. Damit rücken auch die strukturellen und organisationalen Bedingungen in den Blick, unter denen die verschiedenen Berufsgruppen im Krankenhaus hygienisch korrekt und präventiv arbeiten sollen.

Reinigungsarbeit gehört zu den ältesten Themen der Geschlechterforschung. Dass Reinigen eine weiblich konnotierte Arbeit ist, die entweder gar nicht als Arbeit anerkannt oder als Erwerbsarbeit unter prekären Bedingungen verrichtet wird, ist keine neue Erkenntnis. Meist subsummiert unter den Oberbegriff Haushaltsarbeit gehört Reinigen zu einem Set von Praktiken, dessen Status als Arbeit nach wie vor meist verkannt wird. Putzen ist eine ebenso feminisierte Arbeit wie es ein feministisches Thema ist, darauf hinzuweisen. Dabei bekommt es immer mehr Relevanz. Die Frage danach, wer für wen unter welchen Bedingungen putzt, ist so konstitutiv für das soziale Gefüge wie sie meist bagatellisiert, prekarisiert und unsichtbar gemacht wird.

Mit Blick auf Sauberkeit und Hygiene, an deren Aufrechterhaltung fast alle im Krankenhaus Arbeitenden auf die eine oder andere Weise beteiligt sind, habe ich in meiner Studie (von Bose 2017) diejenigen Praktiken, Arbeitsfelder und hierarchieübergreifenden Aushandlungsprozesse fokussiert, die meist unbemerkt bleiben: Wer verrichtet welche Form der Reinigungsarbeit, wie wird welcher Schmutz wahrgenommen und bewertet und wie werden Sauberkeits- sowie Hygienefragen zu Grenzziehungen entlang sozialer Kategorien der Differenzierung wie Geschlecht und *race*? Dafür habe ich leitfadengestützte Interviews und Gespräche mit Pflege- und Reinigungskräften, Mitarbeiter\*innen der Hauswirtschaft, Ärzt\*innen sowie vielen weiteren Akteur\*innen des Krankenhauses geführt und vorwiegend in den Arbeitsbereichen Pflege, Hauswirtschaft und Reinigung in zwei verschiedenen deutschen Universitätskliniken teilnehmend beobachtet. Forschungsprozess sowie -methodik folgten der Grounded Theory (Strauss/Corbin 1996).<sup>4</sup> Meine ethnografische Studie ist zwischen 2011 und 2014 entstanden.

---

<sup>3</sup> Inwiefern Unsichtbarkeit eine zentrale Kategorie für die Analyse sozialer Ungleichheiten im Feld der Arbeit darstellt, verdeutlichen Tanja Carstensen und Isabel Klein in diesem Heft.

<sup>4</sup> Weiterführende Informationen zu Sample und Methodik finden sich in von Bose 2017: 13–22.

Dass die gewonnen Erkenntnisse an Aktualität kaum verloren haben, zeigen aktuelle Medienberichte (Spiegel Online 2020; ZEIT Online 2020) sowie gewerkschaftliche Forderungen zur Verbesserung der Arbeitsverhältnisse (ver.di 2020).

Versteht man Prekarität in einem weiten Sinne und folgt dabei Judith Butler (2004), dann geht es zum einen um eine grundlegende Prekarität aller Subjekte und Körper. Diese Form der Prekarität benennt die menschliche Verletzbarkeit und konstitutive Angewiesenheit auf andere. Laut Butler ergibt sie sich daraus, „daß wir sozial verfaßte Körper sind: an andere gebunden und gefährdet, diese Bindungen zu verlieren, ungeschützt gegenüber anderen und durch Gewalt gefährdet aufgrund dieser Ungeschütztheit“ (Butler 2004: 37). Zum anderen lassen sich mit dem Begriff der Prekarität in einem engeren Sinne unsichere und gefährdende Arbeitsbedingungen fassen, die diese grundlegende Verletzbarkeit noch verschärfen können. Dieses Verständnis von Prekarität schließt die Frage ein, wie unterschiedlich gelagerte Verletzbarkeiten bei der Arbeit, die in öffentlichen Organisationen wie Krankenhäusern verrichtet wird, strukturell und institutionell aufgefangen oder auch verstärkt werden (von Bose/Klein 2020).

Die prekären Arbeitsbedingungen in der Reinigung, die ich zur Zeit meiner Studie vorfand, haben Claudia Gather und Kolleg\*innen bereits 2005 in ihrer Analyse von Entwicklungen der Privatisierung in der Gebäudereinigung herausgearbeitet. Diese betreffen Aspekte der Arbeitsorganisation wie eine Verkürzung der Arbeitszeiten, für die aus Sicht der Arbeitgeber\*innen der „flexiblere Personaleinsatz, die Einsparung von Überstundenvergütung, eine vereinfachte Vertretungsorganisation, der Wegfall von bezahlter Wegezeit und stärkere Möglichkeiten der Arbeitsintensivierung“ (Gather et al. 2005: 150) sprechen. Zudem sei „eine Vollzeitätigkeit [...] aufgrund der körperlichen Belastungen der Tätigkeit kaum möglich“ (ebd.). Unter Pandemiebedingungen werden Ressourcen im Arbeitsalltag wichtiger denn je, die bereits vorher knapp waren, wie etwa gute Hygieneschulungen und ausreichende Schutzkleidung.

Die grundlegende Verletzbarkeit von Körpern wird in Krankenhäusern besonders in der Angewiesenheit von Patient\*innen auf Pflege offensichtlich. Auch an dem Wechselverhältnis von Pflegenden und Gepflegten lässt sie sich zeigen (von Bose/Klein 2020). Wie die beiden Dimensionen von Prekarität miteinander verwoben sind, tritt am stärksten in der Reinigung zutage. Die Arbeitsverhältnisse in outgesourcten Reinigungsfirmen machen die Prekarisierung dieses Arbeitsbereichs und seiner Akteur\*innen in beiden Hinsichten besonders deutlich, wie ich im Folgenden zeigen werde.

### 3 „Vom anderen Stern“: Un-/Sichtbarkeit

Die Unsichtbarkeit von Reinigungsarbeit fängt schon bei ihrem Ziel an – der Sauberkeit: Meist ist diese nur dann wahrnehmbar, wenn sie fehlt. Ist es schmutzig, wird Reinigung vermisst; ist es aber sauber, wird die Arbeit, die dazu geführt hat, kaum bemerkt oder gar thematisiert. Diese Unsichtbarkeit der Arbeit deckt sich in vielen Unternehmen mit den Arbeitszeiten von Reinigungskräften. Als aus einem Betrieb ausgelagerte Dienstleister\*innen sind sie häufig gar nicht Teil der regulären Belegschaft, arbeiten zu Randzeiten oder zu Uhrzeiten, in denen die übrigen Mitarbeiter\*innen nicht mehr anwesend sind (Birken et al. 2012: 269; Gather et al.

2005; Mayer-Ahuja 2003: 241; Duda 1990).<sup>5</sup> Dieser Umstand scheint bereits so in den kulturellen Wissensbestand eingegangen zu sein, dass Reinigungskräfte in Filmen oder TV-Serien häufig nicht als handelnde Akteur\*innen eingesetzt werden, sondern als zeitliche Markierung, um eine späte Stunde anzuzeigen, etwa wenn ein\*e Protagonist\*in sehr spät noch im Büro arbeitet.<sup>6</sup>

So unsichtbar die Reinigungskräfte sind, so bewusst wird doch in öffentlichen Räumen an der Sichtbarkeit der Bemühung (eines Unternehmens, einer Institution) um Sauberkeit als Zeichen für den täglichen Einsatz für Hygiene gearbeitet. Dafür sprechen etwa die ausgehängten Putzpläne, die sich in vielen öffentlichen Toiletten finden. Hier wird sichtbar, dass regelmäßig gereinigt wird – selbst dann, wenn der betreffende Raum nicht sauber wirkt. Eine Steigerungsform dieser Putzpläne findet sich immer häufiger an Bahnhöfen und Flughäfen: die Möglichkeit der Kund\*innen selbst als Kontrollinstanz der Sauberkeit zu fungieren und bei einer Verunreinigung per Smartphone über den Dienst „WhatsApp“ den „Reinigungsservice“ zu rufen (Berlin Airport 2018). Auffallend dabei ist nicht nur die Digitalisierung der Dienstleistung, sondern die Unsichtbarkeit der reinigenden Akteur\*innen in der Werbung für diesen Service. In dem dafür werbenden Piktogramm entfällt die menschliche Arbeit, indem die Handlungsabfolge so dargestellt wird: als erstes der Schmutz in Form eines Apfeligriebs und eines Trinkbechers, als nächstes das Handy, mit dem der Reinigungsservice gerufen wird, und als letztes ein Besen sowie ein Mülleimer, in dem Apfel und Trinkgefäß entsorgt wurden. Die reinigende Person wird weder dargestellt noch benannt. Vielmehr suggeriert der Slogan „Neuer Service: Reinigung per WhatsApp“, dass die beanstandete Verunreinigung ohne dazwischen geschaltete Person digital per Klick beseitigt wird; die handelnden Akteur\*innen scheinen eher die beanstandenden Kund\*innen als die Ausführenden der Dienstleistung zu sein.<sup>7</sup> Diese suggerierte Digitalisierung des Reinigungsservice steht zudem im Kontrast dazu, dass die Reinigung von Toiletten(räumen) – im Gegensatz zur Flächenreinigung – nach wie vor gänzlich ohne Technisierung auskommen muss.

Wie in vielen öffentlichen Räumen auch arbeiten Reinigungskräfte in Krankenhäusern dagegen in einem Schichtdienst. Die Frühschicht ist in der Regel die personell am stärksten besetzte Schicht. Damit sind Reinigungskräfte ebenso wie Pflegekräfte zu Beginn und in der Mitte des Tages regulär im Einsatz und im Klinikalltag durchaus sichtbar – das ist auch ein gewollter Effekt. Hier ist die Unsichtbarkeit der Reinigung und ihrer Akteur\*innen demnach nicht darin begründet, dass diese sich nur zu Randzeiten im Gebäude aufhalten. Vielmehr handelt es sich hier um eine soziale Unsichtbarkeit. Diese Form der Unsichtbarkeit habe ich

---

<sup>5</sup> Birken et al. sprechen in diesem Zusammenhang von einer „doppelten Marginalisierung“ (2012: 269), da die Unsichtbarkeit auch aus dem Verhalten von Mitarbeiter\*innen der Reinigung erwächst, die sich unauffällig verhalten sollen, um den Kund\*innen „nicht in die Quere zu kommen“ (ebd.).

<sup>6</sup> Dies unterstreicht den Status der sichtbaren Unsichtbarkeit dieser Tätigkeit. Statt lediglich leere Flure zu zeigen, wird häufig eine Reinigungskraft gefilmt, die diese leeren Flure wischt oder staubsaugt – wie um zu unterstreichen, dass die Arbeitszeit der regulären Mitarbeiter\*innen vorbei und die Zeit für Praktiken und Ereignisse außerhalb der Norm angebrochen sei.

<sup>7</sup> Ganz anders der Slogan der Deutschen Bahn „DB Reinigungsteam. Uns können Sie die schmutzigsten Dinge per WhatsApp anvertrauen“, der zwar eher plump zweideutig erscheint, dafür aber zumindest das Personal in den Vordergrund stellt (Deutsche Bahn 2018). Zum vielschichtigen „Sichtbarkeits- und Wertschätzungsproblem“ der Reinigung an Bahnhöfen vgl. Birken et al. 2012: 266–269.

in meiner Feldforschung zunächst auch selbst erfahren, als ich eine Reinigungskraft bei der Arbeit begleitete, dabei die Arbeitskleidung der Klinikreinigung trug und ihr bei der Arbeit half. Vor allem ein Erlebnis ist mir im Gedächtnis geblieben, als eine Frau, der ich auf einem leeren Flur begegnete, wie durch mich hindurchsah (von Bose 2017: 88). In Gesprächen mit Reinigungskräften kam die Sprache immer wieder auf die eigene Randstellung im sozialen Gefüge des Krankenhauses. Unter dem Stichwort Arbeitsatmosphäre und in Berichten von anstrengenden und unschönen Aspekten der Arbeit erzählten sie von der mangelnden sozialen Verbindung mit den anderen Mitarbeiter\*innen der Klinik. Seien es Pflegekräfte, Mitarbeiter\*innen von Ärzt\*innen, für deren Sprechzimmer sie zuständig waren, oder Labormitarbeiter\*innen – sie fühlten sich nicht als vollwertige Kolleg\*innen, wie Frau A. mir berichtet:

„Ja, ansonsten, was mir bei der Arbeit ein bisschen schwerfällt, oder eine ein bisschen unangenehme Seite sozusagen ist, ist eigentlich die Atmosphäre. [...] Man hat als Reinigungskraft ja eher ein niederes Ansehen bei den anderen und das spürt man halt auch. Und das macht die Arbeit anstrengend. Also, die Leute sind natürlich unterschiedlich. Aber es ist im Allgemeinen so, ok, guten Morgen wird noch gesagt, aber das war es auch. Also das ist eigentlich, kommt eigentlich nicht vor, dass mal jemand sagt ‚Na, wie geht es dir heute?‘ oder ‚Wie geht es Ihnen heute?‘, also das ist schon eine Ausnahme. Ich würde sagen, es ist auch gar keiner dabei, der meinen Namen kennt, obwohl ich da monatelang jeden Tag auftauche. [...] Also das finde ich ein bisschen traurig. Das tut auch ein bisschen weh. Das ist nicht so schön.“

Sie schildert die Abwesenheit von freundlichen Interaktionen mit anderen Klinikmitarbeiter\*innen in ihrem Alltag mit Bedauern. Dass niemand ihren Namen kennt und die Kommunikation nicht über einen knappen morgendlichen Gruß hinausgeht, verletzt sie nicht nur persönlich, sondern beeinflusst auch ihre Arbeit selbst. Sie schildert diese „Atmosphäre“ als zusätzliche Anstrengung, die sie bei der Arbeit bewältigen muss. Der Umgang mit dieser Geringschätzung ist eine Form der affektiven Arbeit, die sie zusätzlich zu ihrer körperlich anstrengenden Arbeit leisten muss (vgl. auch Gutiérrez Rodríguez 2015).

Von Pflegekräften erfuhr ich, dass sie gleichfalls die engere Zusammenarbeit mit Reinigungskräften vermissen, die aufgrund struktureller Änderungen früher möglich war, heute aber wegfällt:

„Früher gab es Stammfrauen. Das waren die drei Frauen, die waren jahrelang da. [...] Da hat man auch mehr miteinander, die haben mal Frühstück mitgebracht, [...] man hat zusammengesessen. Das hat sich vollkommen entfernt. Da ist jetzt jeder so mit Arbeit behaftet, dass du a) ja nicht an die Reinigungsfrau denkst, wenn es um Küche geht, und b) die nicht, die verzieht sich nur mit Kollegen irgendwo anders schnell für ein paar Minuten. Also dadurch entzweit sich so die Gemeinschaft. Ja, das fehlt dann dabei.“

Die Pflegerin Frau H. schildert mir die soziale Entfernung zwischen den Pflege- und Reinigungskräften auf ihrer Station, die sich aus ihrer Sicht über die Jahre entwickelt hat. In ihrer Erzählung klingen als Grund für diese Entfernung Umstrukturierungen des Krankenhauses an. Bevor man die Reinigung in ein Tochterunternehmen des Krankenhauses ausgegliedert hat, wurde sie von hauseigenen „Stammfrauen“ übernommen, die als Angestellte des gleichen Arbeitgebers zur „Gemeinschaft“ der Station gehörten. In der Schilderung der Pflegekraft geht es besonders um die Zeitkontingente, die mit dieser Umstrukturierung einhergingen. Neben einem zunehmenden Personalmangel in der Pflege, den sie mit der gewachsenen Arbeitsintensität andeutet („da ist jeder so mit Arbeit behaftet“), ist auf Seiten der Reinigung eine massive

Arbeitsverdichtung zu verzeichnen. Durch das *Outsourcing* wurden – wie in solchen Prozessen üblich (Jaehrling 2007) – sowohl das Personal als auch die Stunden, die für die Reinigung einer Fläche zur Verfügung stehen, massiv gekürzt. Die Reinigungskraft Frau B. erklärt mir dies folgendermaßen:

„[...] es wird überall Personal gekürzt. Zum Beispiel ein Revier, das damals von zwei Frauen sauber gemacht wurde, oder manche mit drei, kommt drauf an, es ist eine Frau. Und, was ich noch krasser finde, ist, dass ja die Stunden gekürzt werden, nicht nur Personal, sondern die Stunden. Und das sehr viel.“

Zudem gibt es häufig nicht mehr eine feste Kraft, die einen Bereich reinigt, sondern stets wechselnde Personen für ein „Revier“. Dies bringt erstens einen hohen logistischen Aufwand mit sich, zweitens bedeutet es auch, dass sich die zuständigen Reinigungskräfte immer wieder von Neuem absprechen und in die Spezifika der Station oder der Abteilung einarbeiten müssen. Die Ansprüche an die Sauberkeit der zu reinigenden Bereiche bleiben dabei jedoch selbstverständlich gleich, was den Druck erhöht und der einzelnen Reinigungskraft abverlangt, unter erschwerten Bedingungen mehr zu leisten.

Ebenso betonten Pflegekräfte mir gegenüber immer wieder den Unterschied zwischen diesen beiden Phasen der Reinigungsorganisation, der sich sowohl in der Qualität der Sauberkeit als auch in der Stationsatmosphäre niederschlägt: „da gab es früher drei pro Station, ja, die haben schon ganz schön, weil sie viel zu tun hatten, aber eine! Was soll denn eine schaffen? Oh Gott!“, so eine Pflegekraft. Das deutliche Statusgefälle zwischen Pflege und Reinigung drückt sich auch in solchen eigentlich solidarischen Schilderungen der Arbeitsbedingungen der Reinigungskräfte aus – etwa wenn nostalgisch daran erinnert wird, dass die „Stammfrauen“ der Pflege früher immer etwas Arbeit abgenommen hätten.<sup>8</sup> Die Reinigung erscheint in solchen Bemerkungen zugleich als Extremfall („Oh Gott!“) und als Beispiel für die verschlechterten Arbeitsbedingungen im Krankenhaus allgemein. Aus solchen Erzählungen spricht jedoch zumindest ein Bewusstsein dafür, dass die Reinigungskräfte eigentlich Kolleg\*innen sind oder als solche Teil am gemeinsamen Arbeits- und insbesondere Pausenalltag haben sollten.

Aus Sicht der Reinigungskraft Frau A. liegt die soziale Isolation der Reinigung jedoch nicht an strukturellen Faktoren, etwa ob sie eine feste Stelle habe oder an wechselnden Arbeitsstellen eingesetzt würde. Es liege also nicht daran, wie lange man schon auf einer Station oder in einer Abteilung beschäftigt sei: „Weil selbst wenn man als feste Kraft auf der Stelle ist, kommst du dir trotzdem vor, als wenn du da den ersten Tag bist. Eben fremd und anonym.“ In dieser gefühlten Fremdheit drückt sich häufig auch eine über den Klinikkontext hinausgehende Form der Befremdung aus:

„Dieses Anonyme, und dieses so, wer da von der Reinigung ist, der ist irgendwie vom anderen Stern. Ich weiß auch gar nicht, wenn ich jetzt zu der reden würde, ob die mich überhaupt verstehen würde. Ich weiß gar nicht, ob die sprechen kann, ja (lacht), so ungefähr. Und wenn ich der irgendwas sagen würde, ob die das dann überhaupt so intellektuell verstehen könnte.“

---

<sup>8</sup> Eine Steigerungsform davon ist, wenn eine Ärztin mir die Verschlechterung der Reinigung damit erklärt, dass die Reinigungskräfte, die ihr Büro putzen, nun keine Zeit mehr für kleinere Gefälligkeiten hätten; früher hätten sie auch einmal ihre Kaffeetasse mit ab gespült, so etwas falle nun weg. Hier wird die Reinigung ganz klar als Dienstleistung nicht nur für Patient\*innen und Besucher\*innen, sondern ebenso für die Mitarbeiter\*innen der Klinik verstanden.

Frau A. versetzt sich in dieser Erzählung in das Bild hinein, das andere Klinikmitarbeitende von der Reinigung haben, und positioniert sich und ihre Kolleg\*innen dabei so weit außerhalb der Gemeinschaft der Krankenhausbelegschaft, wie es nur geht: sie würden wahrgenommen, als seien sie „vom anderen Stern“. Mit diesem Bild stellt sie sich vor, die anderen würden sich fragen, ob man überhaupt mit ihr sprechen könne, ob sie sie verstehen würde. Mit dem Zusatz „intellektuell“ spricht sie eine Komponente an, die an die Bewertung der Reinigung als unqualifizierte Arbeit anschließt: Die Flächenreinigung erfordert keine formale Qualifikation und somit werden diejenigen, die diese Arbeit ausführen, häufig automatisch als ungebildet und ungelernt klassifiziert. Diese Zuschreibung reproduziert nicht zuletzt eine Hierarchisierung zwischen geistiger und körperlicher Arbeit, die letztere auf eine marginalisierte Rolle fest schreibt (Schmidt 2008: 282). Ihre Kollegin drückt dies so aus: „Manche Leute sehen das Reinigungspersonal als zweite Klasse. Manchmal kommt es mir so vor, dass das Reinigungspersonal für dumm gehalten wird: ‚Die kann nur putzen, mehr nicht.‘ Manchmal kommt mir vor, dass sie hochnäsiger sind.“ Diese Zuschreibung ist als Stigmatisierung zu werten, die den Arbeitsalltag der Reinigung erheblich erschwert und zudem die Arbeit, die von Reinigungskräften gerade in klinischen Räumen geleistet wird, herabwürdigt.

Im Bild der ‚ungelernten Kraft‘ sind darüber hinaus weitere Zuschreibungen enthalten. Zum einen klingt hier die Nähe der Reinigung als Erwerbsarbeit zur privaten Hausarbeit an, die traditionell vergeschlechtlicht ist, insofern sie als weibliche Zuständigkeit naturalisiert wird (Lutz 2010; Thiessen 2004). Zum anderen werden damit Strukturen des Arbeitsmarktes in der Migrationsgesellschaft unsichtbar gemacht. Wenn Bildungsabschlüsse von Migrant\*innen nicht anerkannt werden, werden sie in Arbeitsstellen gedrängt, die ohne Qualifikation durchgeführt werden können (Nohl et al. 2010).

Des Weiteren geht mit der Zuschreibung, die Reinigungskraft sei „vom anderen Stern“, häufig auch ein rassistisches *Othering* einher. Frau B. schließt an ihre Einschätzung, häufig für dumm gehalten zu werden, ein Beispiel für ein herabwürdigendes Erlebnis mit einer Pflegerin an:

„Manche sagen nicht einmal ‚Reinigungsfrau‘, [...] ich hatte mal einen solchen Fall gehabt, wo die Schwester gesagt hat: ‚Du, Frau Putzfrau, komm mal her.‘ So ein Befehlston und dann ‚Du, Frau Putzfrau, komm mal her.‘“

Was Frau B. an dieser Szene zu empören scheint, ist die Kombination aus der Bezeichnung „Putzfrau“, die eine negative Konnotation anhaftet, und dem Befehlston der Pflegerin, die eigentlich keine Weisungsbefugnis über sie hat. In der Formulierung „Du, Frau Putzfrau“ schwingt zudem eine rassistische Zuschreibung mit: die Verbindung aus dem informellen Duzen, der formellen Anrede „Frau“ und der Bezeichnung „Putzfrau“ erinnert an rassistische Sprechweisen, die das Gegenüber durch die offensichtlich respektlos vereinfachte Formulierung als ‚anders‘ markieren (Terkessidis 2004: 182). Die Zuschreibung an eine Klassenzugehörigkeit mit einem niedrigen Bildungsniveau und ein rassistisches *Othering* verdichten sich hier zu einem Gesamtbild der ethnisierten, ungelerten *Reinigungsfrau*, die nicht nur nicht zu der regulären Belegschaft gehört, sondern in der Bewertungshierarchie der Berufe und Tätigkeiten im Krankenhaus am unteren Rand steht.<sup>9</sup>

<sup>9</sup> Zu dem Bild der „Putzfrau“ und den damit verbundenen Zuschreibungen vgl. auch von Bose 2017: 203–205.

Diese sich überlagernden Zuschreibungen bedingen und verstärken die soziale Unsichtbarkeit der Reinigungskräfte in der Organisation Krankenhaus. Neben einem tatsächlichen Nichtachten ihrer Anwesenheit, wenn sie kaum begrüßt oder beim Namen genannt werden, geschieht in direkten Interaktionen ein weiteres Verkennen ihrer Person, indem sie auf eine soziale Position reduziert werden. Die damit verbundenen Zuschreibungen sind nicht additiv zu verstehen – zusätzlich zu vergeschlechtlichten und auf Bildung sowie Klasse bezogenen Zuschreibungen sind Reinigungskräfte auch noch mit Rassismus konfrontiert –, sondern die Figur der Reinigungskraft „vom anderen Stern“ enthält all diese Konnotationen zugleich, ob die konkrete Person nun einen so genannten „Migrationshintergrund“ hat oder nicht.<sup>10</sup> Beide Mechanismen – Nichtachtung und Zuschreibung – stellen nicht nur eine weitere Belastung in ihrem Arbeitsalltag dar, sondern lassen sie als Akteur\*innen im Klinikalltag verschwinden.

## 4 Verletzbarkeit und Körperarbeit

Carol Wolkowitz weist mit ihrem Konzept der „body work“ (2002) auf die zunehmende Expansion und gleichzeitige Prekarisierung von vergeschlechtlichten und rassifizierten Arbeitsfeldern derjenigen hin, welche unter eigenem Körpereinsatz andere Körper pflegen, verschönern und versorgen (von Bose/Klein 2020). Reinigungskräfte im Krankenhaus passen zwar nicht genau in ein solches Arbeitsfeld, verrichten ihrer Systematisierung nach aber ebenfalls Körperarbeit, da ihre Arbeit die Nähe zu Körpern von Patient\*innen und körperlichen Schmutz umfasst: “even if they do not involve frequent direct touching, [they] deal with body fluids and wastes. An example would be hospital ward cleaners, whose work is organized around and in relation to human bodies” (Wolkowitz 2002: 498).

Dass Reinigung eine Arbeit ist, die den eigenen Körper immens fordert, ist vielfach erwiesen (Gather et al. 2005: 150; Mayer-Ahuja 2003) und wird durch prekäre Arbeitsbedingungen verstärkt. „Gleiche Arbeit, mit weniger Leuten, weniger Stunden. Aber die Sauberkeit muss stimmen. Und wie geht das? Mit Hetzen, Hetzen, Hetzen bis zum Gehnichts mehr“ – so fasst Frau B. die Bedingungen zusammen, unter denen sie ihre Arbeit verrichtet. Das durch die Sparmaßnahmen entstandene Missverhältnis von Zeit zu Fläche ist ein immer wieder auch in aktuellen Medienberichten zur Reinigungsbranche (ZEIT Online 2020) betontes Problem, das den einzelnen Reinigungskräften körperlich viel abverlangt. Darüber hinaus schiebt es ihnen die Aufgabe zu, permanent abzuwägen, welche Räume, Gegenstände und Flächen am wichtigsten sind:

---

<sup>10</sup> Auch den Aussagen meiner Gesprächspartner\*innen aus der Pflege liegt diese Figur zugrunde, etwa wenn die früheren „Stammfrauen“, die als zur Station zugehörig markiert wurden, als „deutsch“ beschrieben werden, oder wenn mit Bezug auf die heutige Reinigungskraft der Station von der „kleinen Türkin“ gesprochen wird. Solche natio-kulturell markierten Hierarchisierungen lassen sich auch in weiteren organisationalen Settings beobachten: In der anderen Klinik, in der ich teilnehmend beobachtet habe, wird die Zuständigkeit für die Raumpflege im weitesten Sinne zwischen Hauswirtschaft und Reinigung aufgeteilt, wobei erstere zur Klinik gehört und letztere an ein Reinigungsunternehmen ausgelagert ist. Diese Hierarchisierung in den Aufgabenbereichen deckt sich mit einem Gefälle in den Arbeitsbedingungen und in der natio-kulturellen Verortung der Beschäftigten: In der Reinigung sind vorwiegend Frauen\* mit „Migrationshintergrund“, in der Hauswirtschaft dagegen Frauen\* ohne „Migrationshintergrund“ beschäftigt.

„Also das, das sind ja tatsächlich so Sachen, wo ich jeden Tag hin- und herjongliere. Einmal mache ich es ausführlich und einmal mache ich es schneller, kürzer. Also vor allem eben, weil du ja gar nicht Zeit hast, jeden Tag alles ausführlich zu machen. Und das, das bleibt dann jedem selbst überlassen, wie er das dann einschätzt.“

Die Abwägung und Einschätzung von Relevanz richtet sich dabei nicht nur nach hygienischen Richtlinien und Vorgaben, sondern auch nach der eigenen Sichtbarkeit im Sinne der Kontrollierbarkeit: Während Patient\*innenzimmer für Reinigungskräfte zu regelrechten Überwachungsräumen werden können, lassen sich andere Räume dagegen vernachlässigen (von Bose 2019).

Die körperliche Auswirkung des alltäglichen „Hetzens“ wird in Frau B.s Aussagen sehr plastisch: „Und dann, natürlich, die Rücken sind kaputt, die Beine sind kaputt, die Arme sind kaputt, und wenn man krank ist, dann wird man bestraft.“ In ihrer Beschreibung entsteht gewissermaßen ein Kollektivkörper der Gruppe der Reinigungskräfte, derer aller Rücken, Beine und Arme unter der harten Arbeit verschleiben. Das Reinigen zeigt sich hier nicht nur als körperlich belastende, sondern auch als sich körperlich einschreibende Arbeit.

Die Prekarität, die sich in der Körperarbeit der Reinigungskräfte zeigt, umfasst also eine Verletzbarkeit auf zumindest zwei Ebenen: zum einen auf der direkten körperlichen Ebene in Form physischer Verschleißerscheinungen, zum anderen auf einer strukturellen Ebene in Form einer permanenten Bedrohung, „bestraft“ zu werden – wie Frau B. es ausdrückt, wenn sie aufgrund von Krankheit ausfallen. Frau B. berichtet von der Erfahrung, dass sie nach einer Krankheitsphase ihre feste Arbeitsstelle in einer Abteilung verloren habe und fortan an wechselnden Stellen des Hauses eingesetzt wurde – eine Degradierung auf eine noch anstrengendere Position in der Binnenstruktur der Reinigungsorganisation. Reinigungskräfte sind also ständig in Gefahr, infolge der körperlichen Verletzbarkeit eine weitere Verunsicherung des Arbeitsplatzes zu erleben. Solche strukturellen Bedrohungen können dazu führen, dass die Aufforderung an Arbeitnehmer\*innen anlässlich der Covid-19-Pandemie bei Krankheitssymptomen zu Hause zu bleiben, nicht eingehalten wird oder werden kann (von Bose 2020) – dabei wäre es in diesem Arbeitsbereich sowohl für den Eigen- als auch für den Fremdschutz von entscheidender Bedeutung, solchen Vorsichtsmaßnahmen nachzukommen.<sup>11</sup> Die beiden Ebenen der Prekarität – grundlegende Verletzbarkeit und prekäre Arbeit – scheinen sich hier gegenseitig zu verstärken.

Auch die Pflegekraft Frau H. weist mich im Zuge ihrer Problematisierung der Arbeitsbedingungen in der Reinigung darauf hin, welche körperlichen Auswirkungen diese auf die einzelnen Personen hätten:

---

<sup>11</sup> Gabriele Klein und Katharina Liebsch stellen jüngst in einem Podcast des WZB dar, inwiefern die These, angesichts des Virus seien alle gleich, auch mit Blick auf den Körper nicht richtig ist: „Vielmehr mehren sich die Hinweise, dass auch der gefährdete Körper in Sozialsagen eingeteilt werden muss. Dass sich die Infizierung an einem Körper vollzieht, dessen kulturellen und sozio-ökonomischen Lebensbedingungen in materialem Körpergewebe bereits Spuren hinterlassen haben.“ (Klein/Liebsch 2020: 13–26) Kulturelle, soziale und materielle Ressourcen beeinflussen, auf welche Weise jemand von der Corona-Krise betroffen ist. Darauf aufbauend könnte die These verfolgt werden, dass im Krankenhaus nicht nur die Körper der Patient\*innen besonders gefährdet sind, sondern ebenso diejenigen, die unter prekären Bedingungen für deren Schutz sorgen sollen.

„Ja, du siehst ja, wie die nach Wochen immer blasser wird. Unsere Kleine, die wir jetzt haben, das ist ja so eine kleine Dünne, die wird wirklich, kannst du von Woche zu Woche beobachten, wie die immer fertiger aussieht. Weil das ist nicht zu schaffen für einen Menschen.“

Während hier auch ein gewisser paternalistischer Ton mitschwingt, der die Kollegin aus der Reinigung einmal mehr auf ihren marginalisierten Platz des „Opfers der Verhältnisse“ verweist, wird in dieser Beobachtung der Pflegerin einmal mehr deutlich, dass die prekären Arbeitsbedingungen der Reinigung im sozialen Gefüge des Krankenhauses durchaus sichtbar sind. So unsichtbar Reinigungskräfte als eigenständige Akteur\*innen sind, so sichtbar sind die Bedingungen, unter denen sie arbeiten – nicht zuletzt, da sie direkte Auswirkungen auf die hygienischen Bedingungen der Räume haben und damit auch auf die Arbeit der anderen Berufsgruppen im Krankenhaus.<sup>12</sup> Die Interpretation der Blässe und Statur der Reinigungskraft wirkt in diesem Kontext weniger wie Fürsorge, als vielmehr wie ein Beweis für die Bedingungen, die sich ändern sollten. Der Hinweis „du siehst ja“ (jedoch nicht: „du kennst sie ja“, „du hast ja mit ihr gesprochen“) bezieht sich auf meine Feldforschung auf der Station, die mir in den Augen der Pflegerin unweigerlich einen Eindruck verschafft haben musste, wie schlecht es um die Reinigungskraft der Station (körperlich) bestellt sei.

Sichtbarkeit und Unsichtbarkeit wechseln sich hier ab, wobei erstere weniger als Anerkennung oder Wertschätzung der Reinigungskräfte und ihrer Arbeit verstanden werden kann, sondern viel eher Kontrolle signalisiert und so zu einer weiteren Marginalisierung führt. Frau A. bestätigt diese, indem sie ihre soziale Unsichtbarkeit der Kontrolle ihrer Arbeit entgegensetzt:

„Reinigung, ok, du bist da irgendwie so unterste Stufe, vom anderen Stern, ja, mach mal deine Arbeit. Aber wehe wir machen die Arbeit nicht oder nicht gründlich, oh, dann ist aber der Teufel los, also dann, man muss tatsächlich drauf achten, dass man auf alles achtet, weil sonst sind sie doch unzufrieden. Also, in Wahrheit ist ja die Reinigung sehr wichtig, nämlich wenn sie nicht gemacht wird, dann sind Leute völlig irritiert und kommen gar nicht richtig weiter.“

Frau A. beschreibt hier die grundlegende Paradoxie zwischen der allgemeinen Geringschätzung der Reinigung als Arbeitsbereich sowie der Reinigungskräfte als Kolleg\*innen und der Relevanz ihrer Arbeit (vgl. von Bose 2019). In dieser Paradoxie liegt jedoch zumindest auch ein Potential für Veränderung. Alle meine Gesprächspartner\*innen aus der Reinigung betonen die Relevanz ihrer Arbeit, indem sie beschreiben, was passierte, wenn sie ihre Arbeit nicht oder nicht gründlich genug machten. In den Beschwerden, Rügen und Kontrollmaßnahmen zeigt sich die Bedeutsamkeit dieser nur scheinbar banalen Tätigkeit und der Art ihrer Ausführung. In klinischen Räumen ist Schmutz nicht nur aus Gründen der Krankheitsprävention relevant, sondern erweist sich in all seinen Formen als störend: In einem Labor funktionierten laut Frau A. aufgrund der schlecht gereinigten Räume Versuche nicht mehr, bis sie da erst einmal gründlich reinigte (ebd.), Dreck und Müll in Eingangshallen oder Stationsräumen schaden dem Image einer Klinik und schmutzige Patient\*innenzimmer machen Pflegekräften Arbeit, weil sie mit den Beschwerden zu tun haben. In solchen Schilderungen klingt in Gesprächen mit Reinigungskräften auch immer wieder Zufriedenheit und ein gewisser Stolz auf ihre Arbeit durch: Wenn sie erzählen, wie eine Fläche oder ein Waschbecken nach dem Putzen schön

<sup>12</sup> Sind Räume offensichtlich schmutzig, erhöht sich die „Vermittlungsarbeit“ (Kumbruck 2010: 209) zwischen Patient\*innen und Reinigung, die den Pflegekräften zufällt.

glänzt, wie sich Patient\*innen in sauberen Räumen „wohlfühlen“ und sogar Versuche in einem Labor nach der Reinigung wieder gelingen, zeigt sich nicht nur ein Bewusstsein für die Relevanz ihrer Arbeit, sondern auch eine Freude an den affektiven und ästhetischen Effekten der Reinigung.<sup>13</sup>

Argumentativ stärker wirkt noch der hygienische Aspekt der Reinigung: die Infektionsgefahr, die mit schlecht gereinigten Räumen in Krankenhäusern einhergeht. Zur Zeit meiner Forschung wurde meist mit der Gefahr der Ausbreitung so genannter Krankenhausinfektionen argumentiert, um die Missstände in der Arbeitsorganisation und die unverantwortlichen Folgen von Sparmaßnahmen wie dem Outsourcing „nicht-medizinischer“ Leistungen des Krankenhauses zu betonen. Reinigungskräfte weisen immer wieder auf die Bedeutung ihrer Arbeit hin, weil sie es sind, die die hygienischen Standards aufrechterhalten. Dies fällt ebenso in der Covid-19-Berichterstattung auf: Wenn sie gefragt werden, betonen Reinigungskräfte, dass sie auch unter den aktuell sehr beängstigenden Bedingungen – teils ohne ausreichende Schutzmaßnahmen (ZEIT Online 2020) – weiterarbeiten, weil sie ihren Beitrag zur Bekämpfung des Virus leisten wollen (Spiegel Online 2020). Dieses Argument birgt auch ein gewisses widerständiges Potential: Indem die Infektionsgefahren in den Vordergrund rücken, die ihre Arbeit durch die Nähe zu „body fluids and wastes“ (Wolkowitz 2002: 498) mit sich bringt, können die, welche vermeintlich „nur“ die „dirty work“ (Bolton 2005; Anderson 2000) der Gesellschaft erledigen, in der Krise ebenfalls zu „Held\*innen“ werden, die sich für die Allgemeinheit einsetzen. Durch den Fokus auf den Gegenstand und die wichtigen Effekte ihrer Arbeit können die Bedingungen der Arbeit skandalisiert und die Kräfteverhältnisse potentiell verschoben werden (von Bose/Treusch 2019: 198).

## 5 Fazit

Durch die Covid-19-Pandemie hat das Thema meiner Forschung zu Reinigungsarbeiten in Krankenhäusern eine neue Bedeutung erhalten. Die viel diskutierte Frage, ob die neue Sichtbarkeit systemrelevanter Berufe (auch) für die Reinigung ein Potential für eine strukturelle Veränderung verspricht, bleibt an dieser Stelle offen. Allerdings ist deutlich geworden, dass eine reine Thematisierung der Arbeitsbedingungen nicht ausreicht. Es geht genauso um die Frage, wer über wen spricht, wer als Akteur\*in auftritt und wer weiterhin im Hintergrund bleibt.

Blickt man mit der zweifach verstandenen Prekarität auf den Arbeitsbereich Reinigungsarbeit – nicht nur, aber besonders unter Pandemiebedingungen – werden nicht nur die institutionellen, organisationalen Ungleichheits- und Hierarchieverhältnisse deutlich, sondern auch die in der Erwerbsarbeit ungleich verteilten Verletzbarkeiten, die nach wie vor entlang sozialer Differenzkategorien wie Geschlecht und *race* verortet sind. Prekäre Arbeitsbedingungen verstärken die körperlichen Gefährdungen, die wiederum das Arbeitsverhältnis verunsichern. Diese Situation betrifft sowohl die Patient\*innen und Klinikmitarbeiter\*innen, die durch Hygienemaßnahmen geschützt werden müssen, zu denen auch die Reinigung gehört, als auch die

---

<sup>13</sup> Vgl. auch von Bose 2017: 116–131; zum Verhältnis von Stolz und Unsichtbarkeit im Kontext von Dienstleistungstätigkeiten vgl. ebenso Hoffmann et al. 2012.

Reinigungskräfte selbst. Ebenso dürfen (geschlechter)soziologisch in der Diskussion über tiefgreifende Wandlungsprozesse der Arbeit die Tätigkeitsfelder nicht vergessen werden, die nach wie vor nicht digitalisiert und technisiert sind, die auf vielen Ebenen verletzbar machen und von Frauen\* und vorwiegend Migrant\*innen übernommen werden.

In der Berichterstattung über prekäre systemrelevante Berufe wie die Pflege wird immer wieder betont, dass die erhöhte öffentliche Wertschätzung zwar wichtig, es damit aber nicht getan sei (Care.Macht.Mehr 2020). Auf die in diesem Beitrag aufgezeigte soziale Unsichtbarkeit, die die Arbeit von Reinigungskräften anstrengender und belastender macht, mit mehr Sichtbarkeit und Wertschätzung zu reagieren, wäre ebenfalls nur ein erster Schritt. Hier sollte insbesondere mit einer Wiedereingliederung in die Organisation Krankenhaus begonnen werden – eine Maßnahme, die von manchen Krankenhäusern bereits umgesetzt wird (Behar et al. 2018). Ein solcher Schritt würde eine Form der Fürsorge für die Mitarbeiter\*innen und ihren strukturellen Schutz bedeuten. Ihre Arbeit gilt zwar nicht als „patientennah“, sie sorgen aber mit für deren Sicherheit und erfahren dennoch meist nur Geringschätzung und Abwertungen. Eine Veränderung dieser Randposition im sozialen Gefüge des Krankenhauses selbst wünscht sich eine Reinigungskraft im Gespräch: „Also das ist sehr schade. Und wäre wirklich ein Punkt, wenn man den ändern könnte, wenn das Bewusstsein dafür verändert werden würde, was ich wirklich wichtig fände. Das wäre eine wunderbare Änderung (atmet tief ein).“

## Literatur

- Anderson, Bridget (2000): *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*. New York: Palgrave Macmillan.
- Behar, Benjamin I.; Guth, Clemens; Salfeld, Rainer (2018): *Modernes Krankenhausmanagement. Konzepte und Lösungen*. Berlin: Springer Gabler.
- Berlin Airport (2018): Neuer Service: Reinigung per WhatsApp. URL: <https://www.berlin-airport.de/de/unternehmen/aktuelles/news/2018/2018-12-06-whatsapp/index.php> (Zugriff: 30. Juni 2020).
- Birken, Thomas; Kratzer, Nick; Wehrich, Margit; Hoffmann, Anna; Koch-Falkenberg, Carolyn (2012): Interaktive Arbeit am Bahnhof: zwischen Unsichtbarkeit und Unverzichtbarkeit. In: Dunkel, Wolfgang; Wehrich, Margit (Hg.): *Interaktive Arbeit*. Wiesbaden: Springer VS, 259–289.
- Bolton, Sharon C. (2005): Women’s Work, Dirty Work: The Gynaecology Nurse as ‚Other‘. *Gender, Work and Organization* 12 (2): 169–186.
- von Bose, Käthe (2020): Die „Entdeckung“ der Reinigungskraft. Von Schutzmaßnahmen und der unterschiedlichen Wertschätzung systemrelevanter Berufe. URL: <https://blog.feministische-studien.de/2020/04/die-entdeckung-der-reinigungskraft-von-schutzmassnahmen-und-der-unterschiedlichen-wertschaetzung-systemrelevanter-berufe/> (Zugriff 30. Juni 2020).
- von Bose, Käthe; Klein, Isabel (2020): Intime Arbeit – prekäre Körper? Zur Bedeutung von Körperarbeit in vergeschlechtlichten Arbeitsfeldern. *Open Gender Journal*. URL: <https://open-genderjournal.de/article/view/89/41> (Zugriff 30. Juni 2020).
- von Bose, Käthe; Treusch, Pat (2019): Keime, Zeitdruck und Roboter als ‚Helfer für alle‘: Interferenzen zwischen materiell-diskursiven Fürsorgepraktiken in Krankenhaus und Robotiklabor. In: Beate Binder et al. (Hg.): *Care: Praktiken und Politiken der Fürsorge. Ethnografische und geschlechtertheoretische Perspektiven*. Opladen: Barbara Budrich, 191–207.

- von Bose, Käthe (2019): Atmosphärische Sauberkeit, gefährlicher Schmutz und die Paradoxien der Reinigungsarbeit. Bewertungspraktiken in klinischen Räumen. In: Endreß, Martin; Berli, Oliver; Bischer, Daniel; Nicolae, Stefan (Hg.): (Be)Werten. Beiträge zur sozialen Konstruktion von Wertigkeit. Wiesbaden: VS, 299–324.
- von Bose, Käthe (2017): Klinisch rein. Zum Verhältnis von Sauberkeit, Macht und Arbeit im Krankenhaus. Bielefeld: Transcript.
- Bünning, Mareike; Hipp, Lena; Munnes, Stefan (2020): Erwerbsarbeit in Zeiten von Corona, WZB Ergebnisbericht, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), Berlin.
- Butler, Judith (2004): Gefährdetes Leben. Politische Essays. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Care.Macht.Mehr (2020): Großputz! Care nach Corona neu gestalten. Ein Positionspapier zur Care-Krise aus Deutschland, Österreich, Schweiz. URL: <https://care-macht-mehr.com/> (Zugriff: 31. August 2020).
- Deutsche Bahn (2018): Dreck weg per WhatsApp: Mehr Service für den Kunden an ausgewählten NRW-Bahnhöfen. URL: <https://www.deutschebahn.com/pr-duesseldorf-de/aktuell/presseinformationen/Dreck-weg-per-WhatsApp-Mehr-Service-fuer-den-Kunden-an-ausgewaehlten-NRW-Bahnhoefen-1653950> (Zugriff: 30. Juni 2020).
- Duda, Silke (1990): Die unsichtbaren Arbeiterinnen. Frauen in Reinigungsberufen. Bielefeld: Kleine.
- Gather, Claudia; Gerhart, Ute; Schroth, Heidi; Schürmann, Lena (2005): Vergeben und Vergessen? Gebäudereinigung im Spannungsfeld zwischen kommunalen Diensten und Privatisierung. Hamburg: VSA.
- Gutiérrez Rodríguez, Encarnación (2015): Affektive Begegnungen in translokalen Räumen. Zur Beziehung zwischen lateinamerikanischen Haushaltsarbeiterinnen und deutschen Arbeitgeberinnen in der bezahlten Hausarbeit. In: von Bose, Käthe; Michalski, Karin; Klöppel, Ulrike; Köppert, Katrin; Treusch, Pat (Hg.): I is for Impasse. Affektive Queerverbindungen in Theorie\_Aktivismus\_Kunst. Berlin: b\_books, 89–100.
- Hipp, Lena (2020): Studie: Die Corona-Krise belastet Frauen offenbar mehr als Männer. URL: <https://www.rnd.de/wirtschaft/soziologin-zur-coronakrise-die-frauenberufe-sind-in-diesen-zeiten-besonders-gefragt-ZSZRRPROXRBEZGBATFJVVVIVFA.html> (Zugriff: 30. Juni 2020).
- Hoffmann, Anna; Kratzer, Nick; Weirich, Margit (2012): Die unsichtbaren Leistungen von Beschäftigten und Kunden. In: Reichwald, Ralf; Frenz, Martin; Hermann, Sybille; Schipanski, Agnes (Hg.): Zukunftsfeld Dienstleistungsarbeit. Professionalisierung – Wertschätzung – Interaktion. Wiesbaden: Springer Gabler, 441–456.
- Jaehrling, Karen (2007): Wo das Sparen am leichtesten fällt – Reinigungs- und Pflegehilfskräfte im Krankenhaus. In: Bosch, Gerhard; Weinkopf, Claudia (Hg.): Arbeiten für wenig Geld. Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland. Frankfurt a. M.: Campus, 174–209.
- Klein, Gabriele; Liebsch, Katharina (2020): Körper im „Ausnahmestand“. URL: <https://corona-soziologie.blog.wzb.eu/podcast/gabriele-klein-und-katharina-liebsch-koerper-im-ausnahmestand/> (Zugriff: 30. Juni 2020).
- Kumbruck, Christel (2010): Berufliche Pflegepraxis und die Erfahrung gesellschaftlicher Anerkennung. In: Kumbruck, Christel; Rumpf, Mechthild; Senghaas-Knobloch, Eva (Hg.): Unsichtbare Pflegearbeit. Fürsorgliche Praxis auf der Suche nach Anerkennung. Berlin: Lit, 183–208.
- Lutz, Helma (2010): Unsichtbar und unproduktiv? Haushaltsarbeit und Care Work – die Rückseite der Arbeitsgesellschaft. Österreichische Zeitschrift für Soziologie 35 (2): 23–37.

- Mayer-Ahuja, Nicole (2003): *Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen „Normalarbeitsverhältnis“ zu prekärer Beschäftigung seit 1973*. Berlin: edition sigma.
- Nohl, Arnd-Michael; Schittenhelm, Karin; Schmidtke, Oliver; Weiß, Anja (2010): *Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt*. Wiesbaden: VS.
- Schmidt, Robert (2008): *Praktiken des Programmierens. Zur Morphologie von Wissensarbeit in der Software-Entwicklung*. *Zeitschrift für Soziologie* 37 (4): 282–300.
- Spiegel Online (2020): Erika Radisavljevic, 53, Reinigungskraft in einer Klinik, macht jetzt Sonderschichten. URL: <https://www.spiegel.de/panorama/gesellschaft/corona-heldin-erika-radisavljevic-reinigungskraft-in-einer-klinik-macht-sonderschichten-a-8741792f-93ba-4c48-be2d-e344f683fe8f> (Zugriff: 30. Juni 2020).
- Strauss, Anselm L.; Corbin, Juliet (1996): *Grounded Theory. Grundlagen Qualitativer Sozialforschung*. Weinheim: Beltz.
- Tagesspiegel (2020): Es sind die Frauen, die das Land rocken. URL: <https://www.tagesspiegel.de/politik/umgang-mit-der-coronavirus-krise-es-sind-die-frauen-die-das-land-rocken/25661322.html> (Zugriff: 30. Juni 2020).
- Terkessidis, Mark (2004): *Die Banalität des Rassismus. Migranten zweiter Generation entwickeln eine neue Perspektive*. Bielefeld: Transcript.
- Thiessen, Barbara (2020): „Dieses Klatschen ist fast zynisch“. URL: <https://www.zeit.de/amp/wirtschaft/2020-03/pflegekraefte-systemrelevante-berufe-unterbezahlung-corona-krise-ungerechtigkeit> (Zugriff: 30. Juni 2020).
- Thiessen, Barbara (2004): *Re-Formulierung des Privaten. Professionalisierung personenbezogener, haushaltsnaher Dienstleistungsarbeit*. Wiesbaden: VS.
- ver.di (2020). Mehr Reinigungskräfte gegen den Virus. URL: <https://gesundheit-soziales.verdi.de/mein-arbeitsplatz/servicegesellschaften/++co++450000d0-6912-11ea-9a76-525400f67940> (Zugriff: 30. Juni 2020).
- Wolkowitz, Carol (2002): *The Social Relations of Body Work*. *Work, Employment and Society* 16 (3): 497–510.
- ZEIT Online (2020): Keiner sagt Danke, keiner sieht uns. URL: <https://www.zeit.de/arbeit/2020-04/reinigungskraefte-krankenhaeuser-hygiene-infektionsschutz-coronavirus-belastung> (Zugriff: 30. Juni 2020).

## Kommentar zum Beitrag „Alte Un-/Sichtbarkeiten, neue Vulnerabilität: Reinigungsarbeit in Krankenhäusern“

*Bernadette Hof<sup>1</sup>*

Käthe von Bose behandelt in ihrem Aufsatz den Arbeitsbereich der Krankenhausreinigung. Auf Basis einer qualitativen Studie wird gezeigt, inwiefern diese Reinigungsarbeit durch die gleichzeitige soziale Sichtbarkeit und Unsichtbarkeit der Reinigungskräfte und ihrer Tätigkeiten sowie das Element der Körperarbeit in einem doppelten Sinne prekariert. Die grundlegende Verletzbarkeit der Subjekte und die unsicheren Arbeitsbedingungen verstärken sich dabei, so eine weitere These, gegenseitig. Nicht zuletzt durch die mit Covid-19 verbundenen Infektionsrisiken entstehe jedoch das Potential, die Reinigungsarbeiten als systemrelevante Held\*innentaten auszuweisen und für bessere Arbeitsbedingungen zu mobilisieren.

Die festgestellte soziale (Un-)Sichtbarkeit von Reinigungskräften im Krankenhaus wirft interessante Fragen auf, insbesondere aus organisationssoziologischer Sicht. So verweisen die Ergebnisse auf das Phänomen organisationaler Sichtbarkeitsachsen und damit auf den Zusammenhang von Sichtbarkeit und sozialer Hierarchie. Der Beitrag unterstreicht hier die Mehrdeutigkeit der Sichtbarkeit in Organisationen, indem diese sich in den Ergebnissen zuweilen als Anerkennung oder Wertschätzung, aber eben auch als Moment der gefährdenden oder paternalistischen Überwachung und Kontrolle materialisiert. (Un-)Sichtbarkeit erscheint somit gerade nicht als eindeutiger Ausdruck einer sozialen Position (vgl. Foucault 2013: 241 und 248; Lewis & Simpson 2012). Dabei legen die Ausführungen auch die Frage nahe, was (Un-)Sichtbarkeit in organisationalen Kontexten eigentlich heißt. Neben den angeführten Subjektivierungen der Reinigungskräfte durch das Krankenhauspersonal ließen sich gerade mittels einer stärkeren Perspektivierung der Organisation als spezifischen Sozialzusammenhang weitere Formen der (Un-)Sichtbarkeit und (Un-)Sichtbarmachung in Betracht ziehen, insbesondere Thematisierungen und Adressierungen in organisationaler Entscheidungskommunikation oder Stellengestaltungen (vgl. Luhmann 2011). Diese Erweiterung der Perspektive führt zum einen zu der Frage, inwiefern das explizit Organisationale, demnach genuin organisationale

---

<sup>1</sup> Bernadette Hof, M.A., Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, E-Mail: [bernadette.hof@soziologie.uni-halle.de](mailto:bernadette.hof@soziologie.uni-halle.de)

Strukturen sowie ihre gegenwärtigen Ausprägungen zu (Un-)Sichtbarkeiten und Prekarisierungen vergeschlechtlichter Arbeit beitragen. Zum anderen geraten so verschiedene organisationale Phänomene systematisch in den Blick, wie z. B. die zeitlich häufig außerhalb der Kernarbeitszeit liegende Positionierung der Reinigungsarbeit, die auch – wie im Beitrag angesprochen – popkulturelle Darstellungen prägt. Der Beitrag zeigt, dass eine differenzierte Betrachtung des organisationalen Settings die Sicht auf das Zusammenspiel organisationaler und anderer sozialer Phänomene eröffnet, welche sowohl für die Geschlechterforschung als auch für die Organisationssoziologie von aktueller Bedeutung ist (vgl. Besio et al. 2020: 413–415; Müller 2013).

## Literatur

- Besio, Cristina; du Gay, Paul; Serrano Velarde, Kathia (2020): Disappearing organization? Reshaping the sociology of organizations. *Current Sociology* 68 (4): 411–418.
- Foucault, Michel (2013): Überwachen und Strafen. Die Geburt des Gefängnisses (14. Auflage). Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Lewis, Patricia; Simpson, Ruth (2012): Kanter Revisited: Gender, Power and (In)Visibility. *International Journal of Management Reviews* 14 (2): 141–158.
- Luhmann, Niklas (2011): Organisation und Entscheidung (3. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Müller, Ursula (2013): Wandel als Kontinuität. Bilanz und Ausblick. In: Müller, Ursula; Riegraf, Birgit; Wilz, Sylvia M. (Hg.): *Geschlecht und Organisation*. Wiesbaden: Springer VS, 527–537.

# Die „inferiore“ Arbeit der Erzieherinnen. Zu den verdeckten Dimensionen beruflicher Ungleichheit

*Annett Maiwald*<sup>1</sup>

**Zusammenfassung:** Der Beitrag untersucht die vielschichtigen Ungleichheitsdimensionen im Feld der institutionellen Kleinkinderziehung. Angenommen wird, dass Aspekte des Inferioren mit dieser energisierenden, körperlichen Tätigkeit bis heute verbunden blieben. Diese eher impliziten und damit verdeckt bleibenden gesellschaftlichen Zuschreibungen haben vermutlich mit dem faktischen Anspruchscharakter von Erziehungsarbeit zu tun. Auf Grundlage eines theoretischen Struktur- und Handlungsmodells und von Fallanalysen zum Erzieherinnenberuf wird versucht, die geschlechtsspezifischen Ungleichheitsverhältnisse, denen zudem eine Bildungsungleichheitsproblematik eingeschrieben ist, material zu durchdringen. Hinter der Delegation dieser Arbeit an die Frauen (die Personalstatistik wird ausführlich diskutiert) verbergen sich weitere subtile Formen von Ungleichheit, die mit wissenschaftlicher Distanz, der normativen Verkennung der eigentlichen Kita-Wirklichkeit, der Konfrontation der Praxis mit Konzepten von „Bildung“ – letztlich mit der Dignität von Erziehungsarbeit zu tun haben.

**Abstract:** The contribution examines the complex dimensions of inequality in the field of early childhood education and care. It is assumed that aspects of inferiority have remained associated with this energizing, physical activity until now. These rather concealed social attributions probably have to do with the strained, demanding character of educational work. The gender-specific inequalities are discussed in material terms on the basis of a theoretical structural and action model and of case analyses on the occupation of kindergarten teachers. There is also a problem of educational inequality enrolled. The personnel statistics are discussed in detail. Behind the delegation of this work to women lie other subtle forms of inequality. They have to do with scientific distance, the normative misjudgment of the reality of day care centres, the confrontation of practice with concepts of “Bildung” – ultimately with the dignity of educational work.

---

<sup>1</sup> Dr. Annett Maiwald, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, Institut für Soziologie, Bereich Bildungssoziologie, E-Mail: [annett.maiwald@soziologie.uni-halle.de](mailto:annett.maiwald@soziologie.uni-halle.de)

# 1 Einleitung: Verborgene Arbeit

In der geschlechtsspezifischen Organisation der gesellschaftlichen Arbeitsteilung persistieren bis heute die „familialen und beruflichen Haushalts-, Erziehungs-, Betreuungs- und Pflegetätigkeiten“ als ein besonderes Spektrum der menschlichen Existenzerhaltung, für das traditionell die Frauen zuständig sind (Gerhard 2014: 70). Bei der kritischen Thematisierung, ja Skandalisierung dieser sozialen Tatbestände durch die Frauen- und Geschlechterforschung ging es auch immer darum, jene Arbeiten überhaupt aus der „Verborgeneheit“ hinauszuführen (Arendt 1960: 69), um auf ihre gesellschaftsreproduktive Funktion aufmerksam zu machen. Die historisch bis weit in die Antike zurückreichende Auffassung von der Verborgeneheit des privaten Haushalts, der Sphäre der Familie, in der diese Arbeit zunächst ausnahmslos geleistet wurde, hatte unmittelbar mit dem existentiellen und körperbezogenen Charakter der Tätigkeiten zu tun, die den Blicken der Öffentlichkeit entzogen bleiben sollten. Ihren Kern bildeten die Bereitstellung der Nahrung, das Gebären und Aufziehen der Kinder, die Versorgung der Alten und Kranken – das, was der Erhaltung des Einzelnen *und* dem Bestand der Gattung diene.<sup>2</sup>

Die *gesellschaftliche Bewertung* dieser Arbeit jedoch folgte den Prämissen der im politischen Leben der freien Bürger als anerkennungswürdig geltenden Werte; alle Arbeiten des Haushalts trugen daher inferiore Züge. Die „antike Verachtung der Lebensnotwendigkeiten“ (ebd.: 320) bezog sich vor allem auch darauf, durch die existentiellen Bedürfnisse *anderer* fortdauernd in Arbeitsabläufe und zu bestimmten Reaktionen gezwungen zu werden. Den Diktaten des elementaren sozialen Lebens in der eigenen Tätigkeit gehorchen zu müssen, machte die Inferiorität der Sorgearbeit aus. Augustin sprach unverhohlen von der „Bürde des tätigen Lebens, die die Pflicht der Nächstenliebe auferlege“ (ebd.). Und für Aristoteles schieden bei seiner Bestimmung der „Lebensweisen der Freiheit“ der Polis-Bürger von vornherein „alle Berufe aus, die dem Leben selbst und seiner Erhaltung dienten“ und bei denen die Arbeitenden nicht in jedem Augenblick „Herr ihrer Zeit“ waren (ebd.: 19).

Obgleich von den universellen Sorgetätigkeiten die Reproduktion der Gattung und die Bildung des Subjekts als allgemeines Systemproblem von Gesellschaften abhängt, konnte deren Vordringlichkeit jedoch „historisch noch niemals ihre gesellschaftliche Wertschätzung begründen“, noch konnten diejenigen, die sie leisteten, „eine gesellschaftliche Vorrangstellung beanspruchen“ (Apitzsch 2014: 143). Grundsätzlich ist für unser Thema, die Arbeit der Erzieherinnen<sup>3</sup> unter Ungleichheitsperspektiven, jener alte widersprüchliche Zusammenhang von großem Interesse. Unsere Aufmerksamkeit richtet sich auf den Teil der Erziehung, der in modernen Gesellschaften als *Berufsarbeit in pädagogischen Organisationen* erbracht wird. Aspekte des Verborgenen und Inferioren blieben jedoch mit der besonderen Beschaffenheit dieser Arbeit (als Ganzes oder von einigen ihrer Bestandteile) bis heute verbunden – und zwar in einem

---

<sup>2</sup> Der folgende Beitrag entstand im Rahmen des DFG-Forschungsprojektes „Expansion der Hochschulbildung und Akademisierung der Beschäftigung“ (Förderkennzeichen: STO 499/6-2) (siehe dazu Stock et al. 2018).

<sup>3</sup> Die Schreibweise des „i“ als Minuskel ist unter genderneutralen Formulierungsgebotsen ungewöhnlich. Durch das erdrückend einseitige Gewicht der Berufsgeschichte jedoch fühlt sich die Autorin berechtigt, hier nur von Frauen zu sprechen, denen man diesen Beruf unter dem Signum ihrer „Mütterlichkeit“ übrig gelassen hatte (Rabe-Kleberg 2006). Sie werden nachträglich nicht ins Recht gesetzt, wenn nun kommentarlos zu der das Geschlecht unmarkiert lassenden Form übergegangen wird (der Frauenanteil in den Kitas wird gleich näher diskutiert). Ich verwende im weiteren Text die weibliche Form, die alle anderen Geschlechter miteinschließt.

*veränderten, neuen Sinn*, der im Folgenden näher betrachtet werden soll. Es zeigen sich darin, so die zunächst allgemein formulierte These, vertrackte Dimensionen geschlechtsspezifischer sozialer Ungleichheit, die für den Bereich der Kindertagesbetreuung, erstaunlicherweise auch unter dem aktuellen Fokus auf „Frühe Bildung“, kaum thematisiert werden.

Mit der veränderten Verborgenheit unter Organisationsbedingungen ist nicht das Innere des Kindergartens gemeint, das nun wie der private Haushalt dem Licht der Öffentlichkeit entzogen werden muss, sondern die Überlegungen konzentrieren sich auf den *Vollzug der Kleinkinderziehungsarbeit* in ihrem besonderen Anforderungscharakter. Konkrete objektive Tatbestände der Praxis im Kindergarten sind es, die auf bestimmte Weise ‚verborgen‘ bleiben, nachdem die Arbeit an andere abdelegiert wurde: Verdeckte Züge von Inferiorität haften den gesellschaftlichen Einschätzungen dieses Berufs, dem Sprechen und Schreiben darüber, implizit an – indem einerseits nicht offen ausgesprochen oder darüber hinweggegangen wird, was ihn realiter ausmacht oder indem er andererseits euphemisiert wird, was eine subtile, aber wirkmächtige Form von Ungleichheit generiert. Um etwaigen Missverständnissen oder Irritationen angesichts der Betonung eines „Inferioren“ zu begegnen, sei gesagt, dass es darum geht, gerade in bestimmten *typischen*, unverzichtbaren Arbeitselementen, denen mehr oder weniger versteckt ein minderwertiger Charakter zugeschrieben wird bzw. die darin keine Anerkennung finden, der *Dignität von Erziehungsarbeit* in Organisationen gewahrt zu werden.

Die eingangs genannten Charakteristika einer anhaltend enervierenden, exhaustiven psychisch-physischen Beanspruchung können bis heute für die karitativen Tätigkeiten gelten, die mit dem „arbeitenden Körper“ (Arendt 1960: 77) für die dringlichen, unabstellbaren (körperlichen) Bedürfnisse anderer Menschen in Permanenz erbracht werden – so auch für die Arbeit mit kleinen Kindern. Hier ist keineswegs nur an das Windelnwechseln, das Füttern oder an Waschprozedere v. a. im Krippenbereich gedacht, sondern der Prozess des Erziehens, der zu den „elementarsten und notwendigsten Tätigkeiten der Menschen-Gesellschaft“ gehört (Arendt 1994: 266), ergreift die Erzieherinnen weit mehr, als es z. B. das Handlungsrepertoire der Lehrerinnenrolle innerhalb der festen Rahmungen des Interaktionssystems des Unterrichts vorsieht. Die Kleinkinderziehung, darum geht es im Beitrag, erfordert eine körperliche Präsenz in der unmittelbaren face-to-face-Interaktion, um für die Kinder im vertrauten Kontakt unablässig als Ansprech- und Spielpartner zur Verfügung zu stehen. Dies bedeutet, die soziale Welt (nicht allein des Kindergartens) für das Kind nicht nur redend, sondern auch körperlich zu vergegenwärtigen – im Grunde genommen mit der eigenen Person den Sinn der Erziehung zu verbürgen. Die unmittelbare Involviertheit richtet sich andererseits größtenteils darauf, die Tagesabläufe zu sichern, beständig Ordnung herzustellen, Erlaubnisse oder Verbote zu erteilen, Streit zu schlichten, mithin die Bewegungen der Kinder in der Gruppe zu regulieren. Es wäre falsch, diese Daueranstrengung quasi nur als „geistige“ Beanspruchung zu sehen. Nicht vergessen werden darf, dass die Rolle des Kindergartenkindes in unseren gesellschaftlichen Vorstellungen noch vorsieht, dass die Kinder ihre Erzieherin körperlich „beanspruchen“ können – sie anzufassen, zu umarmen, zu drangsalieren usw. Dieser gesamte Arbeitsanforderungscharakter an *Erwachsene* ist unter den (pädagogischen) Berufen unique.

Präziser die Zusammenhänge zwischen Arbeit, Geschlecht und sozialer Ungleichheit bestimmen zu können, hängt in unserem Fall davon ab zu problematisieren, was „Kindertagesbetreuung“ tatsächlich bedeutet. Wenn Erkenntnisfortschritt nur über konkrete gegenstands-

aufschließende Analysen zu sichern ist, die „die Sache selbst zum Sprechen bringen“ (Oevermann 1983a: 234) und die Theoretisierung vorantreiben, so ist dies für die *materiale* Durchdringung von Ungleichheitsverhältnissen hoch relevant. Es wird damit auch der möglichen Gefahr begegnet, Fragen nach der geschlechtsspezifischen Verteilung der gesellschaftlichen (Sorge-) Arbeit theoretisch auf zu abstrakter Ebene zu behandeln. Machttheoretisch ansetzende Argumentationen können z. B. durch eine eingehende Analyse der Binnenverhältnisse von Arbeit weiter fundiert werden, indem in der Konzentration auf das praktische Handeln durchleuchtet wird, *was genau* hier an die Frauen delegiert wird, die vordringlich diese Arbeit in den Einrichtungen tun, und *was davon* gesellschaftlich kommuniziert wird.

Der Beitrag selbst fußt wiederum auf der materialen Grundlage eines handlungs- und interaktionsorientierten theoretischen Strukturmodells der Kleinkinderziehung und von Forschungsergebnissen, die in hermeneutisch-rekonstruktiven Fallanalysen zur Berufssozialisation von Erzieherinnen, zu Typiken der Praxis im Kindergarten als auch zu Akademisierungsprozessen in der Frühpädagogik (Maiwald 2018a und b, 2019) gewonnen wurden. Diese empirischen Befunde fundieren indirekt unsere Überlegungen, fließen selbst aber nur kurssorisch ein. Gegliedert ist der Beitrag folgendermaßen: Nach den einleitenden Worten zur Sorgearbeit ist für die nähere Betrachtung gegenwärtiger geschlechtsspezifischer Ungleichheitslagen zunächst die ausführliche Diskussion statistischer Zahlen zum Berufsfeld unerlässlich (Kapitel 2). Da die Strukturmerkmale des Kindergartens für die Beschaffenheit von Erziehungsarbeit konstitutiv sind, müssen jene strukturell bestimmten „inferioren“ Elemente, die mit sozialer Ungleichheit quasi legiert sind, aufgedeckt und eingehender diskutiert werden (Kapitel 3). Danach wird umrissen, wie sich aktuelle Professionsvorstellungen und Konzeptionen von „Früher Bildung“ zum phänomenalen Charakter der Erziehungsarbeit verhalten, was mit kurzen Fallbeispielen illustriert wird (Kapitel 4). Im Ausblick werden kurz Überlegungen dazu angestellt, wie sich die in der Praxis umzusetzenden Bildungsprogramme auf neue Ungleichheitsentwicklungen und berufliche Diversifizierungen auszuwirken vermögen.

## 2 Statistische Aufklärung über Kindertagesbetreuung und Erzieherinnenberuf

Wir beginnen unsere Vergegenwärtigung von Kleinkinderziehungsarbeit mit aussagekräftigen aktuellen Statistiken inklusive eigener relationaler Berechnungen. Es tut not, sich wiederholt anhand der blanken Zahlen zur Größe dieser Institution und zu den geschlechts- und altersbezogenen Beschäftigtenzahlen einschließlich deren Qualifikationsprofilen die Situation in diesem Berufsfeld intensiv vor Augen zu führen. Die seit geraumer Zeit verstärkt geführte, überaus notwendige Debatte um „Mehr Männer in Kitas“ (BMFSFJ 2010) kann mitunter vergessen lassen, dass es unverändert in ganz überwiegendem Maße *Frauen* sind, die in den Einrichtungen mit den Kindern umgehen. Der hohe Frauenanteil persistiert seit der beginnenden Institutionalisierung der Kleinkinderziehung zum Ende des 18. Jahrhunderts (Heinsohn 1974). Dieses Faktum liegt den Ausführungen als *status quo des Berufs* zugrunde, was nicht bedeutet, dass darüber hinweggegangen wird, im Gegenteil: Aufklärung über die Phänomenalität dieser Arbeit ist unverzichtbar, um alte und neue Ungleichheiten im Feld zu verstehen.

Im Jahr 2020 besuchten in Deutschland rd. 3,75 Millionen Kinder eine Kita. Der Betreuungsgrad bei den Drei- bis Sechsjährigen beträgt bundesweit rd. 93 Prozent, im U3-Bereich erfasst er mittlerweile ein Drittel bis über 60 Prozent der Kinder von ein bis drei Jahren, wobei die Betreuungsquoten bei den Zweijährigen vielerorts zwischen 80 bis 99 Prozent liegen (destatis 2020a, auch für alle folgenden aktuellen Zahlen). Die Personalstatistik von März 2020 weist 682.942 Beschäftigte in der Kindertagesbetreuung aus, der Zuwachs allein zum vorigen Jahr betrug rd. 30.000 Beschäftigte. Das Personal hat innerhalb eines Jahrzehnts von rd. 489.000 Beschäftigten im Jahr 2010 um fast 200.000 Arbeitskräfte zugenommen (destatis 2010). Damit entspricht die Zahl der Fachkräfte in den Kindertageseinrichtungen mittlerweile annähernd derjenigen aller allgemeinbildenden Schulen, von der Grundschule bis zum Gymnasium, in denen 2019/20 etwa 693.000 Lehrkräfte beschäftigt waren (destatis 2020b). Derzeit existieren rd. 32.300 Schulen und rd. 57.600 Kitas in Deutschland – ein Bereich sozialer Wirklichkeit, der jedoch im gesellschaftlichen Aufmerksamkeitsfokus merkwürdig invisibel bleibt und über dessen innere Welt kaum öffentlich kommuniziert wird. Auch die Corona-Krise hat nur rein äußerlich die „Systemrelevanz“ der Kindertagesbetreuung ins allgemeine Bewusstsein gehoben.

Die größte Beschäftigtengruppe in der Kindertagesbetreuung bilden die rd. 432.000 staatlich anerkannten Erzieherinnen, die über eine *sozialpädagogische Fachschulausbildung* verfügen, neben den rd. 90.000 Kinder- und Familienpflegerinnen und Sozialassistentinnen mit ca. zweijähriger berufsfachschulischer Ausbildung (z. T. mit Hauptschulabschluss). Der Anteil der ungenügend oder nicht fachspezifisch ausgebildeten Kräfte nimmt aufgrund der Expansion des Feldes und des großen Personalmangels weiter zu: 2019 waren dies 48.600 Beschäftigte mit pädagogischen Kurzausbildungen bzw. aus Gesundheits-, Büro- und Verwaltungsberufen oder mit sonstigen Berufsbildungsabschlüssen, davon verfügten rd. 14.300 über gar keine abgeschlossene Berufsausbildung (destatis 2019). 2020 waren dies bereits 52.400 Arbeitskräfte, davon 15.060 ohne beruflichen Abschluss. Zunehmend etablieren sich Zeitarbeitsfirmen, die im Zuge der Arbeitnehmerüberlassung Personal für die Aufrechterhaltung der Betreuung der Kinder bereitstellen; daneben erfolgten Rückgewinnungsaktionen z. B. von älteren Arbeitskräften, die das Feld bereits verlassen hatten.

Das schlagende Alleinstellungsmerkmal der Kindertagesbetreuung unter allen pädagogischen Bereichen ist ihr *dominanter Frauenanteil*. Im Feld sind derzeit rd. 634.500 Frauen und rd. 48.500 Männer beschäftigt, dies entspricht einem Verhältnis von 93,0 zu 7,0 Prozent. Den 417.000 Erzieherinnen, die das fachliche Fundament der Kindergartenarbeit bilden, stehen 25.700 Erzieher mit demselben Abschluss gegenüber, das Geschlechterverhältnis in dieser Hauptqualifikationsgruppe ist mit 94,2 Prozent gegenüber 5,8 Prozent noch mehr in Richtung der Frauen verschoben. Zudem ist die Kleinkinderziehung eine Domäne, die Gesellschaft und Politik den älteren oder weniger qualifizierten Frauen überlassen, die geringe Möglichkeiten haben, mit fortschreitendem Alter in weniger anstrengende Berufe zu wechseln und jahrzehntelang in diesem strapaziösen Beruf arbeiten. Im Jahr 2020 waren fast 40 Prozent der Fachkräfte älter als 45 Jahre, über 115.000 von ihnen sind zwischen 55 und 65 Jahre alt, das sind rd. 17 Prozent des Gesamtpersonals. Und mehr als 4.500 Frauen arbeiteten jenseits der 65 Jahre täglich in den Kitas, größtenteils in der unmittelbaren Gruppenarbeit mit den Kindern.

Demgegenüber ist im Hinblick auf die o. g. Kampagnen zur Gewinnung von Männern für die Kita-Arbeit und angesichts der niedrigen, durchweg einstelligen männlichen Beschäftigtenquoten in den berufsfachlichen und akademischen Qualifikationsgruppen eher der Befund alarmierend, dass unter den Kita-Arbeitskräften *ohne* abgeschlossene Berufsausbildung die Männer mit rd. 22 Prozent vertreten sind. Diese männlichen Arbeitskräfte stellen aktuell mit Abstand die jüngste Kita-Beschäftigtengruppe überhaupt dar. 86,4 Prozent von ihnen sind unter 20 bis 25 Jahre alt und das Durchschnittsalter liegt hier bei 21,5 Jahren, während der Altersdurchschnitt bei den Erzieherinnen bei 42,8 Jahren und in der weiblichen Gruppe ohne Abschluss bei rd. 27,1 Jahren liegt. Es sind also vor allem junge Männer vermutlich mit Hauptschul- oder ohne Schulabschluss, die keinen gelingenden Übergang ins Berufsbildungssystem fanden und ohne Ausbildungszertifikat derzeit recht schnell in den Kitas eingestellt werden. Immerhin entspricht diese ungelernte Gruppe von rd. 3.250 Männern zahlenmäßig in etwa den rd. 3.600 akademisch qualifizierten männlichen Fachkräften.

Was das Wesen der Kindergartenerziehung und ihren unmittelbaren Beanspruchungscharakter ausmacht und eben daher ihre geringe gesellschaftliche Reputation (weil sie vermutlich, trotz der angestregten Bildungsdiskurse seit PISA, mehr oder weniger untergründig im gesellschaftlichen und individuellen Vorstellungshorizont körperlicher, enervierender Arbeit verblieb), ist in weiteren nüchternen sozial- und bildungsstrukturellen Fakten implizit enthalten: Die Kindertagesbetreuung ist von jeher eine „akademikerfreie Zone“ (Rauschenbach/Schilling 2013: 107), die Erziehung der jüngsten Generation also scheinbar kein Feld der Kopfarbeit, um es einmal polemisch auszudrücken. Von den etwa 683.000 Beschäftigten verfügten 2020 rd. 39.000 über einen Hochschulabschluss, das sind 5,7 Prozent des Gesamtpersonals. Die Akademikerquote verharrt seit Jahren unter der Sechs-Prozent-Marke; in den 1970er Jahren, nach der ersten Bildungs- und Vorschulreform, lag sie nur bei 1-2 Prozent, in den 1990er Jahren bis 2000 stagnierte die Zahl bei rd. 2-3 Prozent (vgl. ebd.). Der aktuelle Akademikeranteil am männlichen Personal beträgt 7,5 Prozent; unter den weiblichen Beschäftigten sind 5,6 Prozent akademisch Qualifizierte.

Im Zuge der bundesdeutschen Bildungsreform Ende der 1960er Jahre kam es zu umfassenden Neugründungen von Universitäten und Hochschulen und insbesondere zur Einrichtung anwendungsbezogener Studiengänge im geistes- und sozialwissenschaftlichen Bereich, die seither Tausende junge Studieninteressierte anlockten, die sich durch diesen Bildungsaufstieg sehr gute Berufschancen in expandierenden pädagogisierten Feldern versprachen. Die Kindergärten, obwohl sie neben der Schule *das* pädagogische Kernhandlungsfeld par excellence darstellen, blieben von diesem Ansturm ausgenommen. Für die Dimension jener Indifferenz gegenüber dem Praxisort Kita muss man sich vergegenwärtigen, dass bis zur Umstellung auf die BA-/MA-Struktur ca. um das Jahr 2005 über 60.000 Absolventinnen aus den erziehungswissenschaftlichen Studiengängen an Universitäten hervorgegangen waren (vgl. Krüger/Rauschenbach 2004: 278). Kaum eine von ihnen war in der Kindertagesbetreuung gelandet. Im Jahr 2010 arbeiteten dort rd. 4.100 Diplom-Pädagoginnen (destatis 2010). Die Kindergärten sind demnach über 40 Jahre hinweg von einer äußerst marginalen Zahl an pädagogischen Uni-Absolventinnen als Berufsfeld ausgewählt worden. Auch 2020, nach 50 Jahren, lag ihr Personalanteil bei 1,3 Prozent (destatis 2020a). Das gleiche gilt für das Erfolgsmodell

der FH-Studiengänge der Sozialpädagogik/Sozialen Arbeit, die bis 2000 rd. 215.000 Absolventinnen hervorgebracht hatten (vgl. Krüger/Rauschenbach 2004: 278). Derzeit beenden jährlich ca. 15.000-17.500 BA/MA-Studentinnen ein solches Studium. Ihr Personalanteil in der politisch offiziell als sozialpädagogisches Feld bestimmten Kindertagesbetreuung beträgt aktuell 2,8 Prozent.

Den Sprung über die Drei-Prozent-Marke bei den akademischen Fachkräften bewirkten vor allem die Absolventinnen der vor 15 Jahren neu eingeführten FH-Bachelorstudiengänge der Früh-/Kindheitspädagogik. Hervorzuheben ist hier, dass nur etwa ein Drittel aller Absolventinnen überhaupt in jenes Arbeitsfeld einmündete (FKB 2019: 137, eigene Berechnungen), auf das „das Entwicklungsprojekt dieser Studiengänge“ „zuerst vordringlich abzielte: die Kindertageseinrichtungen“ (Maiwald 2019: 100) und dass ein Viertel dieser Berufsanfängerinnen das Feld spätestens nach fünf Jahren ganz verlässt (Fuchs-Rechlin et al. 2017). Kaum die Hälfte der Studentinnen äußert, dass es sich bei den Kitas um ihr Wunscharbeitsfeld handelt. Und von den Erzieherinnen, die zur beruflichen Weiterqualifizierung studierten, möchten nur 45 Prozent in die Kitas zurückkehren (vgl. Züchner et al. 2014: 38). Deutlich steht vor Augen, dass der dominanten geschlechtsspezifischen Ungleichheit in der Erziehungsarbeit zudem eine brisante Bildungsungleichheitsproblematik auf Seiten des Berufspersonals eingeschrieben ist, was zwei letzte Zahlen widerspiegeln: In der Kindertagesbetreuung mit rd. 683.000 Beschäftigten arbeiten derzeit 788 Männer, die einen pädagogischen Universitätsabschluss haben, 549 von ihnen sind direkt mit den Kindern in den Gruppen befasst.

Es hieße nun, einem *circulus vitiosus* aufzusitzen, wollte man das Zusammendenken von „Akademikerinnen“ und „Arbeit im Kindergarten“ generell mit dem Hinweis auf die Unangemessenheit dieser beruflichen Platzierung abtun. Angesichts der Kinderanalytiker z. B. kann eine quasi selbstverständlich erscheinende Minderwertigkeit des beruflichen Umgangs mit Kleinkindern für Absolventinnen akademischer Bildungsgänge schlechthin nicht angenommen werden. Allgemein ist hier zu sagen, dass es neben den großen Linien der Analyse entsprechender Macht- und Herrschaftsverhältnisse und den paradigmatisch vielfach anders gelagerten geschlechtertheoretischen Ansätzen soziologisch auch erklärungsbedürftig ist, *was* eine Arbeit gesellschaftlich zu *dirty work* macht – und so zur Quelle von Ungleichheit wird.

### 3 Strukturelle Elemente der institutionellen Kleinkinderziehung und ihr Arbeitscharakter

Wenn also unter dem Aspekt beruflicher Ungleichheit die Arbeit von Kindertherapeutin und Erzieherin inhaltlich gegenübergestellt wird, so zeigt sich das Kind durchaus als oszillierender Arbeitsgegenstand – was den unterschiedlichen „Expositionsgrad“ seiner Wirkungen in der Berufswelt betrifft. Es ist aber die besondere Handlungskonstellation der kollektiven Kleinkinderziehung, d. h. die dauerhafte unmittelbare Konfrontation mit kleinen Kindern unter Organisationsbedingungen, die in der Praxis potentiell herausfordernd und problematisch wird, wohingegen die Therapeutin im psychoanalytischen Setting, bei dem ihre wissenschaftliche Expertise temporär und in der Form von Deutungen gefragt ist, vom Zwang und Ansturm jener Lebensnotwendigkeiten und existentiellen Bedürfnisse weniger tangiert wird.

Es interessiert uns hier, auf welche Weise in den sozialitätsbezogenen und institutionellen Strukturen des Kindergartens Arbeit erbracht wird bzw. überhaupt erbracht werden kann. Die soziologische Wissensgenerierung zu den Anforderungen und zum Sinn von Erziehungsarbeit richtet sich auf die Phänomene ihrer Handlungs- und Interaktionsrealität unter jenen Bedingungen. Aus dem umfassenden Strukturmodell der Kleinkinderziehung<sup>4</sup> führen wir einige basale Komponenten auf, die unseres Erachtens für die aufgeworfene gesellschaftliche Delegations- und Zuschreibungsproblematik der ‚Inferiorität‘ relevant sind – was aber, das ist entscheidend, nicht explizit geäußert wird und eher versteckt bleibt. Auch im wissenschaftlichen Diskurs zur Kindertagesbetreuung werden diese kaum benannt, geschweige denn als zentral für das pädagogische Handeln angesehen. Für den Bereich der Erziehung ist dies grundsätzlich nichts Neues. Adorno (1971) hatte äußerst klarsichtig auf die Ambivalenz gegenüber dem Lehrerberuf und auf die Zusammenhänge zwischen der gesellschaftlichen Delegation der schulischen ‚Zurichtungsarbeit‘ (Bourdieu) an die Lehrer und ihren *deshalb* tabuisierten Merkmalen hingewiesen. Ungleichheit entsteht im Feld der Kindertageseinrichtungen also auch durch die Unterschlagung gewisser Anteile der sozialen Wirklichkeit dieser Institution und derjenigen von Erziehungsarbeit.

Für die Erzieherinnen hingegen, das gilt es unbedingt für die Argumentationslogik des Beitrags zu beachten, besteht genau darin der Normalcharakter ihrer täglichen Erfahrungen von Arbeit im Kindergarten, die sie natürlich selbst nicht als inferior, minderwertig o. ä. betrachten, aber für die sie eben keine vollständige gesellschaftliche Aufmerksamkeit und Anerkennung erhalten – was nicht bedeutet, dass die Erzieherinnen bestimmte negative Entwicklungen, Verschlechterungen im Berufsalltag usw., die ihre Arbeit weiter erschweren, einfach goutieren (siehe Kapitel 4). Es geht uns daher um Explizitmachung, um „Benennung“ ihrer basalen Elemente (Bourdieu 1985: 23) und damit um „Veränderung der herrschenden Kategorien zur Wahrnehmung“ (ebd.: 18-19) dieser weitgehend von Frauen ausgeübten Tätigkeit. In diesem Sinne tragen die nachfolgenden Punkte strikten Aufzeigecharakter:

- Die institutionelle Kleinkinderziehung findet außerhalb der Familie in eigens dafür geschaffenen *Organisationen* statt. Es beginnt damit für das Kind nicht primär, wie in den Augen der Pädagogik, der frühkindliche Bildungsprozess, sondern mit seinem Eintritt in die Einrichtung unterliegt es unvermittelt der Organisationsratio. Den Erzieherinnen kommt vorrangig die Aufgabe zu, seine Einsozialisation und dann fortdauernd sein akzeptables regelgerechtes, diszipliniertes Verhalten und die Anpassung des kleinen Kindes an die Organisationsbedingungen, an das Reglement von Erlaubnissen, von Ge- und Verboten, an die festgesetzten Tagesabläufe usw. zu gewährleisten. Dieses unübersehbare Faktum der Erziehung (Luhmanns „Personenveränderung“) in, aber vor allem *für* die Organisation auch klar zu benennen, scheint jedoch unbotmäßig zu sein. Denn im aktuellen Diskurs wird die Rolle der Erzieherinnen nicht als „socialization agents“ (Maiwald 2018a: 146) verstanden, obgleich für das Kind das Hineinfinden in die erste verpflichtende Rolle des Kindergartenkindes nicht gleichsam ‚automatisch‘ vonstattengeht, sondern die institutionalisierten Erwartungsmuster an das kindliche Verhalten vor allem eben über die Erzie-

---

<sup>4</sup> Die Strukturproblematik der berufsförmigen, kollektiven Kleinkinderziehung in der pädagogischen Organisation des Kindergartens ist ausführlich dargestellt in Maiwald 2018a, Kapitel 2, S. 95–106.

hungsarbeit – die täglichen Bestrebungen, Appelle, konkreten Einwirkungen der Erzieherinnen auf die Kinder – eingeübt werden. Die im Kindergarten ablaufenden Prozesse sind von einer Qualität *sui generis*, aber sie bestehen nicht allein in der kognitiven Entwicklung in unterschiedlichen Bildungsbereichen, auf die die Frühpädagogik mit ihren Didaktiken fokussiert, sondern sie „vermitteln den Insassen diejenige Erfahrung, wie es sich in einer Organisation lebt“ (ebd.: 858). In der Debatte um die Kindertagesbetreuung gälte es, dies generell zu benennen und nicht zu verleugnen bzw. den kindlichen Erfahrungen dieser sozialisatorischen Prozesse nicht einen minderen Stellenwert zuzumessen oder diese gar mit dem Verweis auf ‚Bildung‘ zu eskamotieren.

- Zur formellen Prozesslogik der Kindergartenerziehung gehört systematisch ein hoher Organisations- und Routinisierungsgrad der Arbeitsabläufe, zumal unter beengten räumlichen Verhältnissen in den Kitas mit mehr oder weniger umfassender Territorialkontrolle und dem Diktat von Zeitplänen zur Einhaltung des Tagesablaufs. Das berufliche Handeln der Erzieherinnen ist daher kontinuierlich herausgefordert, nicht ständig nur rigide Aktivitätsabbrüche und Spielesingriffe oder ein Rangieren der Kinder und wiederholte Ortswechsel wegen Platzmangels vollziehen zu müssen. Diese Seite der Kita-Realität, und dass darin zu einem nicht geringen Teil die Arbeitsanforderungen an Erzieherinnen bestehen, wird gleichwohl in den gesellschaftlichen Vorstellungen (vor allem auch in den elterlichen Erwartungen) kaum akzeptiert und eher verdrängt. Dementsprechend müsste sich die Anerkennung professioneller Arbeit aber gerade darauf richten, wenn den Erzieherinnen ein geschicktes Hindurchbalancieren der Kinder durch den Alltag und die Gestaltung fluider Abläufe gelingen.
- Das soziale Konstituens besteht für die Kleinkinderziehung als *Berufsarbeit* darin, dass die Erzieherinnen innerhalb ihrer beruflichen Rolle handeln und als Bezugspersonen für die Kinder prinzipiell *austauschbar* sind (die soziologische Kategorie der Rolle sollte ja genau diesen Tatbestand erfassen). Den Erzieherinnen stehen ihnen willkürlich zugeordnete kleine Kinder gegenüber, die im Zwei-Vier-Jahres-Turnus kommen und gehen, aber in neueren Gruppen- und Raumkonzepten auch sehr kurzzeitig wechseln können. Dass Kita-Arbeit darin besteht, mitunter auch auf mangelnder Erfahrungsbasis und in kaum ausreichender Zeit „irgendwie“ eine Beziehung zu Kindern herzustellen, für die die Erzieherinnen gleichwohl die einzigen Bezugspersonen und (im sozialitätskonstituierenden Sinne Meads) die „signifikanten Organisations-Anderen“ darstellen (Maiwald 2018a: 777), ist eine ebenfalls in dieser strukturellen Faktizität unterschlagene Anforderungsproblematik, zumal beruflich auch damit umzugehen ist, dass sich Kinder und Erzieherin fremd bleiben, sich nicht mögen usw. (Die gegenwärtig zirkulierenden Konzepte und Forschungen zur „Bindung“ thematisieren eher das Gegenteil.)
- Die Erzeugung und Aufrechterhaltung eines *konsistenten Interesses* an den „fremden Kindern“ (Heinsohn/Knieper 1974: 227) stellt eine große Herausforderung bei der Kindergartenerziehung dar. Angesichts jahrzehntelanger Erwerbstätigkeit wird eine Orientierung der Erzieherinnen an der Erhaltung ihrer Arbeitskraft, ein *strukturell induziertes* „Selbstschonungsinteresse“ (Heinsohn/Knieper 1975: 197) betont, das wiederum ein „erzieherisches Desinteresse“ nach sich zieht (Heinsohn/Knieper 1974: 215). Das Interesse an den Kindern wird von diesen Autoren dem Personal also nicht als naturwüchsiges Sorgemotiv oder

professionelles Ethos untergeschoben, sondern seine permanente Herstellung als Strukturproblem thematisiert, womit dieser Beruf vollständig ernst genommen und die von den Erzieherinnen zu erbringende Motivation eben nicht stillschweigend erwartet wird. Jene Momente werden aber aus der Professionalitätsdebatte ausgeschlossen. Dass es eine tägliche Herausforderung darstellt, sich dazu zu bringen, sich kleinen Kindern dauerhaft zuzuwenden (dies formulieren wir explizit so einfach), findet als *anspruchsvolle* berufliche Leistung kaum Anerkennung.

- Ein wesentliches, eigentlich das alles entscheidende Strukturmoment des Kindergartens besteht nun darin, dass die Kinder als relativ große *Masse*, als *Kollektiv* vorhanden sind, wohingegen für die (Früh-)Pädagogik in einer merkwürdig institutions- und realitätsabgewandten Idealisierung nach wie vor die Paargruppe als die klassische pädagogische Beziehung gilt, die die „pädagogische Ursituation“ (Bernfeld 1973: 58) kennzeichnet. Die Arbeit der Erzieherinnen ist aber substantiell von der dauernden Anwesenheit einer beträchtlichen Anzahl von kleinen Kindern dominiert, und es entsteht durch diese gleichzeitige Konfrontation ein Höchstmaß an situativer Kontingenz. Durch Fachkräftemangel und Unterfinanzierung des Feldes gehören überfüllte Gruppen und eine unzureichende personelle Besetzung seit Jahren zur Alltagsrealität der Kita-Praxis. Zur Beherrschung dieser *beruflichen Standardsituation* und um überhaupt Handlungssicherheit und die Erfahrung von Selbstwirksamkeit aufrechterhalten zu können, werden strukturell induzierte spezifische Aktivitätsformen hervorgerufen, die sich in Kontrolle und Regulierung, in Versuchen der Lenkung und Leitung, in Abwehr und auf Distanzhalten der Kinder äußern (vgl. Maiwald 2018a: 139–140). Diese bilden ein ganzes Bündel an Wirklichkeitselementen des Arbeitsalltags, die aber in ihrer gewissen Unvermeidbarkeit nicht zugestanden bzw. angesichts der eingetretenen Wirkungen geringgeschätzt werden. Es werden sogar der häufig auftretende „Betriebscharakter“ der Abläufe in der Kita und die dadurch evozierten Handlungsweisen subjektiv den Erzieherinnen angekreidet.
- Die Verhaltenskontingenz und der Eigensinn kleiner Kinder bedingen es, dass die Interaktionssituation im Erziehungsberuf konstant durch eine voluntative Konfrontationsstellung von Erwachsenen und Kindern gekennzeichnet ist („dass der Wille des Erziehers dem Willen des Kindes nicht entspricht“, Bernfeld 1973: 55). Diese Problematik kann durch kooperative, aushandelnde Formen, durch Überreden oder, verstärkt durch Zeitdruck und Stress, auch durch Zwang oder Manipulation der Kinder bearbeitet werden, was konzeptionell und im öffentlichen Diskurs als Arbeitsmerkmal kaum systematische Beachtung findet.
- Der enorme kindliche Bedürfnisanspruch in diesem Alter macht körperliche und psychische Gefühls- und Zuwendungsarbeit notwendig, wie sie in kaum einem anderen Beruf in diesem Ausmaß erforderlich sind (Strauss et al. 1980). Die etablierten Arbeitsroutinen der Erzieherinnen treffen auf die existentiellen kindlichen Krisen, „a matter of life and death“ (Hughes 1976: 1). Insgesamt sind die kumulierenden Wirkungen von Anzahl, Alter und Entwicklungsstand der Kinder geeignet, aus der Kleinkinderziehung einen anstrengenden, kräftezehrenden, nervenbeanspruchenden Beruf werden zu lassen, der bei den Erzieherinnen größtmögliche Geduld und eine beständige Arbeit an den eigenen Emotionen und zur Regulierung der Affekte notwendig werden lässt (Hochschild 1979). Man müsste die Leistung der Frauen zuerst schlicht so beschreiben, dass sie uns, der Gesellschaft, die Kinder abnehmen und dafür „psychischen Aufwand – Verschleiß“ in Kauf nehmen und bereit

sind, selbst „einen Preis“ für die Entwicklung des Kindes zu zahlen (Heinsohn/Knieper 1975: 30). Zulliger sprach gar von „passivem Erleiden“ (1952: 76) und davon, dass der Erwachsene sich körperlich zur Verfügung stellen und etwas aushalten müsse. Alle diese Arbeitselemente bilden ein enormes berufliches Anforderungs- und Leistungsprofil, das die gesellschaftliche Wertschätzung potenzieren und den Status dieses Berufs wesentlich verbessern müsste. Es gehört zum Problemkomplex jener vertrackten, gesellschaftlich *ex post* projizierten „Inferiorität“, dass das Gegenteil der Fall ist – hieraus entspringen Ungleichheitsverhältnisse im Erziehungsberuf.

- Zuletzt gelangen wir zum typischen Wesensmerkmal des Kindes, seinem Spiel, dessen gesellschaftlicher Status im Zusammenhang mit dem Erziehungsberuf hoch ambivalent ist. Das Kind selbst gilt als „Spielmensch“ (Heinsohn/Knieper 1975: 30), aber der Erwachsene wird mit Inferiorität belegt, der *beruflich* „in eine Kinderwelt eingespannt ist“ (Adorno 1971: 79), wobei es ihm obliegt, das ist entscheidend, gemeinsam mit dem Kind spielen zu müssen („on the floor“) und sich dabei auf dessen Sinngebungen und auf sein infantiles Weltverständnis einzulassen. Das generelle Bemühen um Empathie und die körperlich-geistige Beanspruchung der Erzieherinnen durch Dauer-Involviertheit konnten bislang kaum Wertschätzung für sich reklamieren, auch wenn die enervierenden Wiederholungen kleiner Kinder, ihre „irrationalen“, wechselnden Spielideen, die schwer nachvollziehbaren kindlichen Verständnislogiken usw. die erwachsene Ratio und die Geduld strapazieren und bestimmte routinisierte Ordnungs- und Ablaufserwartungen permanent herausfordern, was alle Eltern aus eigener Erfahrung kennen. Den *beruflichen* Leistungen jedoch bleibt sachhaltige gesellschaftliche Anerkennung versagt, sondern sie rufen eher Geringschätzung hervor. Es gehört in jenen (in Analyse und Rekonstruktion komplizierten) rückprojizierenden Zirkel, dass man denjenigen, die sich beruflich den Kindern widmen, sich ihnen aussetzen, nun ihr ‚Spielen‘ als adulte regressive Exposition auslegen kann und damit die Gehalte ihrer Arbeit als inferior und wenig anspruchsvoll – so entfaltet gesellschaftliche Definitionsmacht ihre Wirkungen.<sup>5</sup>

## 4 Arbeit im Kindergarten zwischen Inferiorität und Bildung?

Durch unseren soziologischen Aufriss in Kapitel 2 und 3 wurde versucht, den Gegenstand der Kleinkinderziehung unter dem Fokus auf berufsspezifische Ungleichheiten material so aufzuschließen, dass Erziehungsarbeit in ihren quantitativ erfassbaren Faktizitäten und in Elementen ihrer tatsächlichen praktischen Beschaffenheit zu Tage tritt, bei denen wir vermuteten, wie soeben aufgezeigt, dass ihnen verdeckt bleibende Züge von Inferiorität anhaften. Arbeit im Stande der ‚Verborgenheit‘ finden wir auch in dem generellen Befund wieder, dass im Kontext der sozial- und beschäftigungspolitischen Vereinbarkeitsdebatten angemahnt wird, dass die

---

<sup>5</sup> Erzieherinnen berichteten der Soziologin bei der empirischen Feldexploration wiederholt davon, Eltern hätten ihnen gegenüber am Morgen sinngemäß geäußert, dass sie es ja so gut hätten, sie könnten bei den Kindern bleiben und spielen, während sie selbst *zur Arbeit* müssten.

„ganz konkrete Care- und Sorgearbeit“ eher „unsichtbar“ zu werden scheint – zumal sie sich „delegieren lässt“ (Jurczyk 2010: 73, Hervorh. A. M.).

Wenn Wissenschaft nicht nur Ungleichheitsverhältnisse untersucht, sondern darüber hinaus angenommen wird, dass sie an der Verfasstheit symbolischer Kräfte- und Anerkennungsverhältnisse selbst unmittelbar beteiligt ist – indem sie „die herrschende Form des legitimen Diskurses darstellt“ (Bourdieu 1993: 253) – so ist es mithin entscheidend, *welches* Wissen über den Kindergarten einerseits innerhalb der scientific community generiert wird und die Deutungshoheit über den Gegenstand erlangt – was daran also überhaupt thematisch wird und was nicht. Und andererseits ist es von erheblicher Bedeutung, welches Wissen dann in andere gesellschaftliche Felder diffundiert und dort etwa für politische Entscheidungen Verwendung findet oder für die fachliche Diskussion zur Berufspraxis, z. B. in Form von Kita-Konzeptionen und Bildungsprogrammatiken, Relevanz erhält.

Der *wissenschaftliche Diskurs* zur Kindertagesbetreuung befindet sich „fest in der Hand von Frühpädagogik, Pädagogischer Psychologie und Entwicklungspsychologie“ (Honig 2011: 181), die den Standpunkt zum Kindergarten als „autorisierte Sprecher“ vertreten (Bourdieu 1985: 24). Und angesichts der Unübersehbarkeit und sozialen Bedeutung dieser Institution ist es eigentlich ein Paradoxon, dass demgegenüber der Kindergarten in der Soziologie, anders als die Schule, „nach wie vor nicht die Dignität eines theoretisch relevanten Sachverhalts“ genießt (Honig 2014: 33). Daher müssen die Forschungsdesiderate auch auf das möglicherweise darin versteckte wissenschaftliche Desinteresse oder auf eine kaum wissenschaftsintern kommunizierte gegenstandsbezogene Indifferenz hin befragt werden – und zu klären wäre, inwieweit nicht damit weitere subtile Ungleichheitsdimensionen erzeugt werden.

Im aktuellen Diskurs von Frühpädagogik und evaluativer Bildungsforschung kreisen die Vorschläge um die Leitbegriffe „Frühkindliche Bildung“ und „Professionalisierung“ (KMK 2004; Balluseck 2008; Stamm/Edelmann 2013). Ausdrücke mit dem Wortstamm *professio-* bzw. mit *Bildung-* haben einen hegemonialen semantischen Status erlangt, wenn Beruf und Kita-Praxis thematisiert werden, was unter sozialwissenschaftlicher Perspektive zu Differenzierungs- und Präzisionsverlusten führt. Die Konzepte gehen per se von Bildung bzw. fortwährendem Lernen aus; im Zentrum stehen spätestens seit PISA der kindliche Kompetenzerwerb und derjenige der Fachkräfte (Fröhlich-Gildhoff et al. 2011; Anders 2012).

Die frühpädagogischen Modelle, die normatives handlungsanleitendes Wissen zur Verfügung stellen sollen, dispensieren sich dabei eigentümlich von der Inblicknahme der Praxisrealität. Sie generieren über „Variablen prädeterminierter outcomes“ (Honig 2011: 193), über abstrakte Prämissen von Professionalität und über finalisierte bildungsökonomische Größen eine begriffliche Vorstellung von ihr. Der frühpädagogische Diskurs verfehlt die Praxis, die er normiert, in der Grundstruktur ihrer sozialen Abläufe: „er kennt sie nicht“ (ebd.). Die Messdaten gelangen an die Kindergartenerziehung als Prozess *in situ* nicht heran. Und die Konzepte beladen die Praxis mit Bildungsansprüchen und die Erzieherinnen mit Verhaltensanforderungen, wonach diese sich im professionalisierten Alltag vor allem der Beobachtung einzelner Kinder und der Dokumentation der Fälle widmen sollen, Vorstellungen, die zu den objektiven Handlungsmöglichkeiten und praktischen Notwendigkeiten, unabhängig von den subjektiven Motivationen der Akteure, inkongruent, gar widersprüchlich werden.

Vor allem aber, und das ist für das Ungleichheitsthema entscheidend, geraten diejenigen Wissenschaftspositionen, die die offiziell legitimierte Sichtweise auf den Kindergarten vertreten, zur Wirklichkeit der Praxis und zum Beanspruchungscharakter von Erziehungsarbeit in ein „ungleiches“ Verhältnis. Die „objektivierten Repräsentationen“ (Bourdieu 1985: 20), die die gesellschaftlichen Erwartungen prägen, repräsentieren nicht mehr die soziale Lage und die Interessen der eigentlichen Akteure: der Erzieherinnen. Exemplarisch wird eine Interviewpassage aus dem o. g. empirischen Forschungskontext angeführt, die in medias res der Problematik geht und eindrücklicher kaum sein könnte:

„Also bei uns sinds fünfzehn inner Gruppe und man ist aber meistens alleine mit denen. das sind **fünfzehn** Kinder in der Gruppe (.) und dann ham die Erzieher immer noch dieses Aufgedrückte; ihr müsst nachm Bildungsprogramm arbeiten, wir werden **evaluiert**; (.) da wird gesagt, ihr sollt dokumentieren, ihr sollt das machen, ihr sollt das machen, ihr sollt das machen, ihr sollt Projekte machen; (.) und äh der Alltag; der sieht aber wirklich so aus, wir stehn ne halbe Stunde mehrmals am Tag auf der Toilette und organisieren den Toiletten-gang irgendwie so, weil da sind dreißich Kinder in einem Trakt und die teilen sich drei Toiletten. (2) und dann solln die sich die Zähne putzen und das is der Alltag. das is nich äh Bildung, also ne? so dass da, (.) da passt das Bildungsprogramm manchmal nich mehr dazwischen. also auch dieser ganze Anspruch, der passt irgendwie nich mehr dazwischen.“<sup>6</sup>  
(Gruppenerzieherin, Kita Großstadt West, kommunaler Träger, Mai 2017)

Der Beitrag sollte nicht darstellen, wie sich Erziehung in all ihren strukturverarbeitenden empirischen Phänomenen entfaltet, dies wurde an anderer Stelle ausgeführt (Maiwald 2018a: 419–814; 2019: 102–104). Unsere Frage war, wie differenziert das Erziehungshandeln im Diskurs zur Kindertagesbetreuung diskutiert wird und ob sich hierin Ungleichheitsverhältnisse implizit Ausdruck verschaffen. Aus der Interviewsequenz treten bereits deutlich Elemente des Kapitels 3 hervor, die die tatsächliche Erziehungsarbeit ausmachen (restriktive Rahmenbedingungen, Orts- und Zeitdiktate, Dominanz elementarer Notwendigkeiten, Dirigieren der Kindermassen). Sie bestätigen die soziologische Analyse, die eine Nähe zur „Wahrheit der sozialen Welt“ (Bourdieu 1985: 22) des Kindergartens prätendiert. Das o. g. *autorisierte Sprechen* hingegen ist nach Bourdieu mit der Machtchance zur „Euphemisierung“ ausgestattet (Bourdieu 1993: 133). Er formulierte scharf, dass der „euphemisierte Diskurs“ „symbolische Gewalt“ ausübt“ (ebd.: 132) und als „Instrument der Zensur“ fungiert (ebd.: 133). So wird das ausgeschlossen, was über die Arbeit der Erzieherinnen und die Situation im Kindergarten „sehr wohl und fast allzu leicht gesagt werden könnte, aber zensiert ist, also das Unnennbare“ (ebd.). Damit ist Adornos Tabu auch über dem Erziehungsberuf erreicht.

## 5 Ausblick: Die zweifache Dimension von dirty work

Die frühpädagogischen Professionalitätskonzepte wurden unter Nichtbeachtung oder im Verkennen der objektiven Strukturbedingungen entwickelt.<sup>7</sup> Wenn zudem ein umfangreiches Wissen für die bildungspolitische Debatte zur Verfügung gestellt wurde, womit die Entschei-

<sup>6</sup> Die Transkription erfolgte nach TiQ (Bohnsack 2007: 373). Zum Kurzverständnis: fett bedeutet: **laut** gesprochen, unterstrichen: betont gesprochen, die Zeichensetzung Komma, Semikolon, Punkt folgt der Intonation von steigend nach fallend, der Punkt (eins) bzw. die Zahlen in Klammern bedeuten die Pausenlänge in Sekunden.

<sup>7</sup> Oevermann (1983b) spricht hier klar vom „strukturtheoretischen Defizit der Pädagogik“.

dungsträger nicht nur auf wissenschaftlicher Grundlage über die Sache aufgeklärt werden, sondern ihre Regierungsmaßnahmen durch wissenschaftliche Expertise legitimieren, sind es aber der sich weiter verschärfende Personalmangel und die chronische Unterfinanzierung des Feldes, die seiner propagierten Bedeutung faktisch zuwiderlaufen. In der Doppelgesichtigkeit von Bildungsrhetorik und der Unterlassung von Verbesserungsmaßnahmen offenbart sich der zwieschlächtige gesellschaftliche Charakter der Kleinkinderziehung.

Mit größter Dringlichkeit wird von den Erzieherinnen auf die problematische Personalsituation hingewiesen, auf die übervollen Gruppen nicht nur zu Randzeiten, auf das zu geringe Raumangebot, das unweigerlich Territorialkontrolle notwendig macht, auf die Zeitdikate durch forcierte Abläufe, die zum Herumdirigieren der vielen Kinder führen. Die Arbeit ist von der großen Anzahl kleiner Kinder faktisch so dominiert, dass konstatiert werden muss, die *conditio sine qua non* jeglicher pädagogischer Bemühungen im Kindergarten ist nicht die Anerkennung seines Gruppencharakters. Sondern sie besteht allein darin, ob in einer konkreten Situation eine bestimmte Kinderanzahl überschritten bzw. so wenig Personal vorhanden ist, dass die Interaktion mit den Kindern nur im Überwachungsmodus möglich ist bzw. das pädagogische Handeln einem Reiz-Reaktions-Schema folgt, um Unfälle zu verhindern. Erziehungsarbeit wird unter den prekären Verhältnissen zu *dirty work* heruntergebracht, so dass viele letztlich die Exit-Lösung aus dem Beruf wählen; die ersten sind hier die akademischen Arbeitskräfte mit den besten Berufschancen:

„Und der erste Bruch kam dann als meine Kollegin, mit der ich eigentlich zu zweit in der Gruppe sein sollte, gegangen ist und ich eben zwölf Kinder allein hatte (.) andauernd. (2) und ich erinnere mich an Phasen, und das war nicht nur ein Tag (.) sondern das war dann über Wochen; dass wir zu dritt mit siebzehn Kindern waren. (2) und es hat sich nichts geändert nachdem ich gegangen bin. und es wurde immer gesagt, jetzt kommt Kollegin X (.) und wenn die kommt ist alles gut. (2) aber es hat sich nichts geändert; (.) und deswegen nehme ich an dass es ein vom Staat äh (.) anerkanntes Phänomen ist (2) anders kann ich es nicht beschreiben.“ „Also im Endeffekt ist es Kindeswohlgefährdung (.) und man kann wirklich nur froh sein, dass nichts passiert ist oder äh so wenig passiert ist.“ (Gruppenerzieherin/Frühpädagogin, privat-gewerblicher Kindergarten Großstadt Ost, Februar 2020)

Aber auch die ‚normale‘ Praxis der Erzieherinnen ist disponiert, auf eine bestimmte Weise zu *dirty work* zu werden: Wenn sich an den Faktor ‚Bildung‘ die größtmögliche Anerkennung für den Beruf heftet und diese Konzeptionen von den Erzieherinnen prinzipiell befürwortet werden, so sind es zugleich bestimmte inhaltliche Parameter der professionellen Handlungsmodelle, die ihrer kollektiv geteilten Berufserfahrung systematisch zuwiderlaufen. Vor allem steht die Vorstellung von einer ko-konstruktiven Erzieherin-Kind-Beziehung dem Strukturtypus der Kollektiverziehung diametral entgegen, zudem sind zentrale neue Arbeitsaufgaben wie Einzelbeobachtung und Falldokumentation in die Organisationsabläufe der Gruppen schwer integrierbar. Die verbindlichen Pläne und die Erwartungen von Politik, Trägern, den Eltern an die Bildung in den Kitas lassen den Druck steigen. Der Berufsalltag wird in seiner phänomenalen Beschaffenheit, aber auch in seinem *Ergebnischarakter* durch die Anforderungen an pädagogische Qualität strapaziert. Durch die strukturellen Inkompatibilitäten muss die Praxis notwendig hinter die Professionalitäts- und Bildungsnormativa zurückfallen, die damit unintendiert eine permanente Entwertung der Erfahrung der Erzieherinnen hervorbringen – als ungenügende, mindere Leistung. Die *Alltagsrealität* gerät in Gefahr, als ‚schlechte‘ Praxis und

das mit den Strukturbedingungen notwendig operierende Erziehungshandeln als individuelles Abfallen von professionellen ‚Standards‘ beurteilt zu werden.

Die Bildungsprogrammatiken und Akademisierungskonzepte sind mithin geeignet, in der Praxis Wirkungen *gegen* die Erzieherinnen hervorzurufen und mögliche berufsdiversifizierende Ungleichheiten im Feld zu produzieren. Wenn die Einschätzung „mangelnder Bildung“ in den Kitas von akademischen Frühpädagoginnen als Begründung dafür herangezogen wird, dass sie aus dem Feld herausgehen und zukünftig lieber konzeptionell bzw. beratend tätig werden wollen (Maiwald 2018b), sind es aber indirekt die objektiven strukturellen, unhintergehbaren Bedingungen der Kleinkinderziehung, die sie damit negieren. Im Zusammenhang mit der Debatte um „Bildung“, die dem Erzieherinnenberuf eigentlich eine dauerhafte Statusaufwertung bringen soll, reproduzieren sich auf eine nicht einfach zu durchschauende und zu bestimmende Weise abermals Zuschreibungen gewisser inferiorer oder hier besser: subalternen Züge von Erziehungsarbeit. Vielleicht gelingt es langfristig, mit weiteren soziologischen Überlegungen in die „Produktion des common sense“, d. h. in die „Durchsetzung einer legitimen Sicht“ (Bourdieu 1985: 23) auf den Kindergarten einzugreifen.

## Literatur

- Adorno, Theodor W. (1971): Tabus über dem Lehrberuf. In: *Erziehung zur Mündigkeit*. Frankfurt/ M.: Suhrkamp, 70–87.
- Anders, Yvonne (2012): Modelle professioneller Kompetenzen für frühpädagogische Fachkräfte. Expertise im Auftrag des Aktionsrats Bildung. München.
- Apitzsch, Ursula (2014): Care in Alltag, Biographie und Gesellschaft. Über die Ent-Sorgung von Sorgearbeit und die unfertige Revolution im Geschlechterverhältnis. In: Aulenbacher, Brigitte; Dammayr, Maria (Hg.): *Für sich und andere sorgen. Krise und Zukunft von Care in der modernen Gesellschaft*. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, 143–157.
- Arendt, Hannah (1994): Die Krise in der Erziehung. In: *Zwischen Vergangenheit und Zukunft. Übungen im politischen Denken I*. München: Piper, 255–276.
- Arendt, Hannah (1960): *Vita activa oder Vom tätigen Leben*. München: Piper.
- Balluseck, Hildegard von (Hg.) (2008): *Professionalisierung der Frühpädagogik*. Opladen, Farmington Hills: Budrich.
- Bernfeld, Siegfried (1973): *Sisyphos oder die Grenzen der Erziehung*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- BMFSFJ, Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2010): *MEHR Männer in Kitas*. EFS-Modellprogramm. Berlin.
- Bohnsack, Ralf (2007): *Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in qualitative Methoden*. Opladen, Farmington Hills: Budrich.
- Bourdieu, Pierre (1993): *Soziologische Fragen*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Bourdieu, Pierre (1985): Sozialer Raum und „Klassen“. *Leçon sur la leçon*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Destatis, Statistisches Bundesamt (2020a): *Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2020*. Wiesbaden.
- Destatis, Statistisches Bundesamt (2020b): *Lehrkräfte nach Schularten und Beschäftigungsumfang, Schuljahr 2019/20*. In: *Allgemeinbildende Schulen, Fachserie 11, Reihe 1*. Wiesbaden.

- Destatis, Statistisches Bundesamt (2019): Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2019. Wiesbaden.
- Destatis, Statistisches Bundesamt (2010): Kinder und tätige Personen in Tageseinrichtungen und in öffentlich geförderter Kindertagespflege am 01.03.2010. Wiesbaden.
- FKB Autorengruppe Fachkräftebarometer (2019): Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2019. Weiterbildungsinitiative Frühpädagogische Fachkräfte (WiFF). München: Deutsches Jugendinstitut e. V.
- Fröhlich-Gildhoff, Klaus; Nentwig-Gesemann, Iris; Pietsch, Stefanie (2011): Kompetenzorientierung in der Qualifizierung frühpädagogischer Fachkräfte. WiFF-Expertise. München: DJI Verlag.
- Fuchs-Rechlin, Kirsten; Kammermeyer, Gisela; Roux, Susanna; Züchner, Ivo (Hg.) (2017): Was kommt nach Ausbildung und Studium? Untersuchungen zum Übergang von Erzieherinnen und Kindheitspädagoginnen in den Arbeitsmarkt. Wiesbaden: Springer VS.
- Gerhard, Uta (2014): Care als sozialpolitische Herausforderung moderner Gesellschaften. Das Konzept fürsorglicher Praxis in der europäischen Geschlechterforschung. In: Aulenbacher, Brigitte; Dammayr, Maria (Hg.): Für sich und andere sorgen. Krise und Zukunft von Care in der modernen Gesellschaft. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, 69–88.
- Heinsohn, Gunnar (1974): Vorschulerziehung in der bürgerlichen Gesellschaft. Frankfurt/M.: Fischer.
- Heinsohn, Gunnar; Knieper, Barbara M. C. (1975): Theorie des Kindergartens und der Spielpädagogik. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Heinsohn, Gunnar; Knieper, Rolf (1974): Theorie des Familienrechts. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Hochschild, Arlie Russel (1979): Emotion Work, Feeling Rules, and Social Structure. *American Journal of Sociology* 85 (3): 551–575.
- Honig, Michael-Sebastian (2014): Die funktionale Differenzierung zwischen Familie und Bildungssystem. In: Nave-Herz, Rosemarie (Hg.): Familiensoziologie. Berlin: De Gruyter, 27–41.
- Honig, Michael-Sebastian (2011): Auf dem Weg zu einer Theorie betreuter Kindheit. In: Wittmann, Svendy; Rauschenbach, Thomas; Leu, Hans R. (Hg.): Kinder in Deutschland. Weinheim, München: Juventa, 181–197.
- Hughes, Everett C. (1976): The Social Drama of Work. *Mid-American Review of Sociology* 1 (1): 1–7.
- Jurczyk, Karin (2010): Care in der Krise? Neue Fragen zu familialer Arbeit. In: Apitzsch, Ursula; Schmidbaur, Marianne (Hg.): Care und Migration. Opladen, Farmington Hills: Budrich, 59–76.
- KMK, Kultusministerkonferenz (2004): Gemeinsamer Rahmen der Länder für die frühe Bildung in Kindertageseinrichtungen. Berlin.
- Krüger, Heinz-Herrmann; Rauschenbach, Thomas (Hg.) (2004): Pädagogen in Studium und Beruf. Empirische Bilanzen und Zwischenperspektiven. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Maiwald, Annett (2019): Akademisierung der Kleinkinderziehung. Frühpädagogische Hochschulausbildung und Praxis der Kindertagesbetreuung. *die hochschule. Journal für Wissenschaft und Bildung* 2/2019: 91–108.
- Maiwald, Annett (2018a): Erziehungsarbeit. Kindergarten aus soziologischer Perspektive. *Studien zur Schul- und Bildungsforschung*, Bd. 73. Wiesbaden: Springer VS.
- Maiwald, Annett (2018b): Fallstudienbereich Frühpädagogik. In: Stock, Manfred; Maiwald, Annett; Matthies, Annemarie; Schubert, Christoph (2018): Akademisierung der Beschäftigung. Konzeption eines Forschungsprogramms und erste Befunde zu ausgewählten Fallstudienbereichen. *Halle/S.: Der Hallesche Graureiher*, Bd. 2018-3, 25–31.

- Oevermann, Ulrich (1983a): Zur Sache. Die Bedeutung von Adornos methodologischem Selbstverständnis für die Begründung einer materialen soziologischen Strukturanalyse. In: Friedeburg, Ludwig v.; Habermas, Jürgen (Hg.): Adorno-Konferenz 1983. Frankfurt/M.: Suhrkamp, 234–289.
- Oevermann, Ulrich (1983b): Hermeneutische Sinnrekonstruktion: Als Therapie und Pädagogik missverstanden, oder: das notorische strukturtheoretische Defizit pädagogischer Wissenschaft. In: Garz, Detlef; Kraimer, Klaus (Hg.): Brauchen wir andere Forschungsmethoden? Frankfurt/M.: Scriptor, 113–155.
- Rabe-Kleberg, Ursula (2006): Mütterlichkeit und Profession – oder: Mütterlichkeit, eine Achillesferse der Fachlichkeit? In: Diller, Angelika; Rauschenbach, Thomas (Hg.): Reform oder Ende der Erzieherinnenausbildung? München: Verlag DJI, 95–110.
- Rauschenbach, Thomas; Schilling, Matthias (2013): Die Akademisierungsfrage der Frühpädagogik und ihre Nebenwirkungen. In: Sektion Sozialpädagogik und Pädagogik der frühen Kindheit (Hg.): Konsens und Kontroversen. Weinheim, Basel: Beltz Juventa, 104–120.
- Stamm, Margit; Edelmann, Doris (Hg.) (2013): Handbuch frühkindliche Bildungsforschung. Wiesbaden: Springer VS.
- Stock, Manfred; Maiwald, Annett; Matthies, Annemarie; Schubert, Christoph (2018): Akademisierung der Beschäftigung. Konzeption eines Forschungsprogramms und erste Befunde zu ausgewählten Fallstudienbereichen. Halle/S.: Der Hallesche Graureiher, Bd. 2018-3.
- Strauss, Anselm L.; Fagerhaugh, Shizuko; Suczek, Barbara; Wiener, Carolyn (1980): Gefühlsarbeit. Ein Beitrag zur Arbeits- und Berufssoziologie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 32 (4): 629–651.
- Züchner, Ivo; Fuchs-Rechlin, Kirsten; Theisen, Christiane; Göttsche, Lorette; Bröring, Manfred (2014): Kindheitspädagoginnen und Kindheitspädagogen im Beruf. In: Hanssen, Kirsten et al. (Hg.): Arbeitsplatz Kita. Analysen zum Fachkräftebarometer Frühe Bildung 2014. München, 31–46.
- Zulliger, Hans (1952): Heilende Kräfte im kindlichen Spiel. Eschborn: Klotz.

## Kommentar zum Beitrag „Die ‚inferiore‘ Arbeit der Erzieherinnen. Zu den verdeckten Dimensionen beruflicher Ungleichheit“

*Konstanze Senge<sup>1</sup>*

In dem Beitrag von Annett Maiwald werden die Gründe für die vergleichsweise schlechten Arbeitsbedingungen von Erzieherinnen diskutiert. Diese nämlich erfahren sie seit jeher trotz ihrer – neudeutsch – „Systemrelevanz“ sowie ihres direkten täglichen Kontaktes mit und prägenden Einflusses auf Kleinkinder. Diese Delegitimierung einerseits und das bisherige Desinteresse der soziologischen Ungleichheitsforschung andererseits sind für die Autorin erklärungsbedürftig. Die zentralen Gründe sieht die Verfasserin in dem Verhältnis von gesellschaftlichem Anspruch an die Erziehungsarbeit und faktischer Wirklichkeit der Erziehungsarbeit. Denn die alltägliche Praxis in den deutschen Kitas orientiert sich nur bedingt an Bildungs-idealen und -vorgaben, sondern ist häufig durch restriktive Rahmenbedingungen, personelle Engpässe und Zeitdiktate gekennzeichnet – gekoppelt mit einer belastenden Körperarbeit. Aufgrund dieser Situation fällt die Arbeit der Erzieherinnen strukturell hinter den Bildungs- und Professionalitätsnormativa, wie Maiwald schreibt, zurück. In der Folge ist die Erfahrung eines „beruflichen Scheiterns“ Alltag der Erzieherinnen und Grund für die Zuschreibung von „Inferiorität“. Dass es sich dabei natürlich nur um ein vermeintliches Scheitern handelt, da unter den hiesigen Bedingungen in den Kitas nicht anders gearbeitet werden kann, ändert nichts an der Zuschreibung von Inferiorität.

Die Autorin zeigt anschaulich, inwiefern die Berufsgruppe der Erzieherinnen benachteiligt wird und dass die arbeitssoziologische Genderforschung hier Nachholbedarf hat. Blickt man nun abschließend mit einer organisationssoziologischen Perspektive auf den äußerst interessanten Beitrag, fallen insbesondere eine Reihe organisationssoziologischer Fragen auf, welche darauf abzielen könnten, die Mechanismen der Verschleierung der tatsächlichen Praxis der Erziehungsarbeit aufzudecken: 1) Da ist zunächst die aus dem Neo-Institutionalismus motivierte klassische Unterscheidung von Formalitäts- und Aktivitätsstruktur, welche dazu beitragen kann, die Mythen einer rationalen und organisational koordinierten Kleinkinderziehung

---

<sup>1</sup> Dr. Konstanze Senge, Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg, E-Mail: konstanze.senge@soziologie.uni-halle.de

aufzudecken (Meyer/Rowan 1977). 2) Des Weiteren wäre danach zu fragen, ähnlich wie auch Hof in ihrem Kommentar schreibt, welche organisationalen Strukturen die Subjektivierung der Arbeitspraxis (starke körperliche Arbeit und die Nutzung von bislang nicht kalkulierend eingesetzten Persönlichkeitsfacetten) begünstigt (Neckel 2005). Zu denken wäre diesbezüglich an Stellenbeschreibungen und Evaluationspraktiken der Arbeit, die eben manches sichtbar machen und anderes, indem das Andere nicht beschrieben oder evaluiert wird, verdecken. Möglicherweise handelt es sich dabei um die hier im Interesse stehenden Belastungen der Erziehungsarbeit. Aber auch Tätigkeitsbeschreibungen erwähnen bislang nicht die Durchführung und damit auch Honorierung emotionaler Arbeit. 3) Darüber hinaus würden natürlich die Transfermechanismen interessieren, mittels derer die gesellschaftlichen Erwartungsnormativa der Erzieherinnenarbeit in die Organisation diffundieren (DiMaggio/Powell 1983). Aus diesem Grunde könnte die hier vorgestellte, eher professionssoziologische Forschung durch eine organisationssoziologische, ergänzende Perspektive zu einer weiteren Verdichtung der Ergebnisse führen und Mechanismen der Ungleichheitsreproduktion aufdecken.

## Literatur

- DiMaggio, Paul J.; Powell, Woody W. (1983): The iron cage revisited: institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review* 48: 147–160.
- Neckel, Sighard (2005): Emotion by design. Das Selbstmanagement der Gefühle als kulturelles Programm. *Berliner Journal für Soziologie* 15 (3): 419–430.
- Meyer, John W.; Rowan, Brian (1977): Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology* 83: 340–363.

# Die Erwerbstätigkeit von Frauen in Minijobs: eine subjektorientierte Analyse (des-)integrati- ver Dynamiken atypischer Beschäftigung

*Fabian Beckmann*<sup>1</sup>

**Zusammenfassung:** Minijobs haben sich seit den 1990er Jahren speziell für Frauen als stabiles Arbeitsmarktsegment etabliert und werden ebenso lange als prekäre Beschäftigungsform problematisiert. Die zentralen Prekaritätsachsen bilden die im Vergleich zu sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unterdurchschnittlichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie die unzureichende Möglichkeit einer eigenständigen sozialen Absicherung. Ausgehend von einer nur marginalen Subjektorientierung in der bisherigen Forschung beleuchtet der Beitrag diese Problemfelder von Minijobs und fragt nach der subjektiven Arbeitsqualität sowie den Ausprägungen und Erklärungsfaktoren der Erwerbspräferenzen von weiblichen Minijobbenden. Die Befunde signalisieren eine divergierende Beurteilung der Arbeitsqualität in unterschiedlichen Dimensionen von Erwerbsarbeit und sensibilisieren somit für den Nutzen mehrdimensionaler und subjektiver Zugänge für die Analyse von Arbeitsqualität. Darüber hinaus offenbart sich eine nur geringe Normalarbeitsorientierung unter (weiblichen) Minijobbenden, deren Ursachen vielfältig sind und nicht ausschließlich auf institutionelle Fehlanreize reduziert werden können.

**Abstract:** Especially for women, minijobs have developed into an established form of employment since the 1990s and have been criticised for their precarious potential ever since. The two main aspects subject to critique are the poor working conditions as well as the insufficient level of social security. As previous research has hardly taken a subject-orientated approach towards minijobs, this article investigates the subjective job quality in minijobs as well as the individual work preferences of (female) employees. The results indicate diverging evaluations of job quality in different job-related dimensions and hence underline the importance of multi-dimensional and subjective approaches towards job quality. Moreover, the work preferences of (female) minijobbers are in conflict with full-time employment integration, while the reasons are manifold and not only to be found in institutional factors.

---

<sup>1</sup> Dr. Fabian Beckmann, Lehrstuhl für Allgemeine Soziologie, Arbeit und Wirtschaft, Ruhr-Universität Bochum, E-Mail: fabian.beckmann@rub.de

# 1 Minijobs als umstrittener Sonderfall des deutschen Beschäftigungsmodells

In den anhaltenden Debatten um die Flexibilisierung der Arbeitsgesellschaft und den hieraus resultierenden negativen Folgen für Beschäftigte (Eichhorst et al. 2016; Seifert 2017; Nachtwey 2016) werden Minijobs häufig als Paradebeispiel für prekäre Beschäftigung und Chiffre weitreichender Entsicherungstendenzen in der Arbeitswelt angeführt<sup>2</sup>. Im deutschen Arbeitsmarkt- und Sozialmodell nehmen Minijobs, auch als geringfügige Beschäftigungsverhältnisse bezeichnet, eine Sonderrolle ein. Sie sind durch eine monatliche Höchstverdienstgrenze von aktuell 450 Euro bei geringfügig entlohnter Beschäftigung oder einen zeitlichen Höchstumfang von drei Monaten bzw. 70 Tagen Erwerbsarbeit im Jahr bei kurzfristiger Beschäftigung<sup>3</sup> charakterisiert und für die Beschäftigten versicherungsfrei. Die sozialrechtliche Sonderstellung in Kombination mit wirtschafts- und sozialstrukturellen Wandlungsprozessen führten zu einem schrittweisen Bedeutungsgewinn dieser Erwerbsform, der durch die Liberalisierungsmaßnahmen im Zuge der Hartz-Reformen nochmalig verstärkt wurde<sup>4</sup> (Berthold/Coban 2013). Mit rund 7,9 Millionen Beschäftigten im Juni 2019 – hiervon sind 4,9 Millionen ausschließlich im Minijob beschäftigt und 3 Millionen nebenberuflich (Bundesagentur für Arbeit 2020) – haben sie sich inzwischen zu einem festen Bestandteil des deutschen Beschäftigungsmodells entwickelt. Dies gilt, obgleich sich im Zuge der Corona-Pandemie die Zahl an Minijobbenenden stark verringert hat: So waren im gewerblichen Bereich laut Angaben der Minijob-Zentrale im Juni 2020 rund 837.000 Menschen weniger geringfügig beschäftigt als im Vorjahresmonat (Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See 2020). Neben der Tatsache, dass Minijobbende als Randbelegschaft einen ohnehin flexiblen Personalpuffer darstellen, ist hierfür auch die weite Verbreitung dieser Erwerbsform in von der Pandemie stark betroffenen Branchen wie der Hotellerie und Gastronomie mitverantwortlich.

Minijobs sind für Beschäftigte als niedrighschwellige Möglichkeit eines abgabefreien Hinzuverdienstes attraktiv, werden jedoch mit hohen sozialen Risiken erkauf<sup>5</sup>. Aufgrund der Höchstverdienstgrenze ist eine eigenständige Existenzsicherung durch die ausschließliche Ausübung eines Minijobs kaum möglich und die soziale Sicherung verbleibt auf Grundsicherungsniveau. Die Risiken kumulieren insbesondere bei dauerhafter Ausübung eines ausschließlichen Minijobs und führen zu Abhängigkeitsverhältnissen von anderen Finanz- und Sicherungsquellen im Haushalts- sowie Familienkontext. Virulent werden sie daher häufig vor allem

---

<sup>2</sup> In aktuellen Debatten findet vor allen Dingen eine Thematisierung neuer digitaler Erwerbsformen wie Crowd- oder Gigwork statt (Crouch 2019 sowie die Beiträge in Bührmann et al. 2018).

<sup>3</sup> Im Zuge der Corona-Krise und den befürchteten Auswirkungen auf die Saisonarbeit in der Landwirtschaft wurde vorerst bis zum 31. Oktober 2020 der zeitliche Höchstumfang bei kurzfristiger Beschäftigung auf fünf Monate bzw. 115 Tage ausgeweitet.

<sup>4</sup> Die wesentlichen Liberalisierungsmaßnahmen umfassten die Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze, den Wegfall der maximalen Wochenarbeitszeitgrenze sowie die (Wieder-)Einführung der Versicherungsfreiheit für Minijobs als Zweitjobs. 2013 wurde die Geringfügigkeitsgrenze auf 450 Euro erhöht und die Opt-Out-Variante in der Rentenversicherung eingeführt.

<sup>5</sup> Hierzu zählt neben den bekannten sozialen Risiken etwa auch der im Zuge der Pandemie (wieder) in die Aufmerksamkeit gerückte fehlende Anspruch auf Kurzarbeitergeld, der das Resultat fehlender Beiträge in die Arbeitslosenversicherung ist.

bei einer Veränderung ebenjener Kontexte. Die Beschäftigtenstruktur in Minijobs weist dementsprechend eine Konzentration bestimmter sozialrechtlich relevanter Statusgruppen auf, primär SchülerInnen, Studierende, RentnerInnen und verheiratete Personen (hauptsächlich Frauen), für die die größten Risiken von Minijobs aufgrund abgeleiteter Sozialversicherungsansprüche und ergänzender Einkommen allesamt in der Regel keine volle oder unmittelbare Wirkung entfalten (Bäcker/Neuffer 2012).

Flankiert werden die dargelegten Risiken von prekären Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen. So erhalten mehr als vier Fünftel aller Minijobenden einen Niedriglohn – also einen Lohn, der unter zwei Dritteln des mittleren Stundenlohns (Median) liegt (Kalina/Weinkopf 2020). Zudem sind Arbeitsrechtsverletzungen wie die Vorenthaltung der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall weit verbreitet (Stegmaier et al. 2015; Pusch/Seifert 2017). Begünstigt wird dies dadurch, dass sich Minijobs in diversen Dienstleistungsbranchen konzentrieren und die Beschäftigten nur selten durch Tarifverträge und betriebliche Interessenvertretungen geschützt sind (Beckmann 2019: 237 ff.). Des Weiteren partizipieren sie kaum an Weiterbildungsmaßnahmen, was hinsichtlich ihrer beruflichen Entwicklungsperspektiven problematisiert wird (Bellmann et al. 2013).

## 2 Die Erwerbstätigkeit von Frauen in Minijobs: Was wir (nicht) wissen

Minijobs gelten als Frauensegment am Arbeitsmarkt und werden häufig als Hinzuverdienstmöglichkeit für verheiratete Frauen diskutiert. Diese verbreitete Wahrnehmung basiert auf dem Umstand, dass Frauen in geringfügigen ebenso wie in sozialversicherungspflichtigen Teilzeitarbeitsverhältnissen überrepräsentiert sind. Von den 7,9 Million geringfügig Beschäftigten in Deutschland im Juni 2019 waren rund 4,6 Millionen und damit 59 Prozent weiblich. Ausschließliche Minijobende sind mit 61 Prozent häufiger weiblich als nebenberufliche Minijobende (55 Prozent) (Bundesagentur für Arbeit 2020). Minijobs sind somit ein bedeutsamer Erklärungsfaktor für die Arbeitszeitlücke zwischen Frauen und Männern am Arbeitsmarkt.

Nicht zuletzt deshalb werden sie seit Jahren aus gleichstellungspolitischer Perspektive problematisiert. Zentraler Kritikpunkt ist ihr sozialrechtlicher Sonderstatus, der insbesondere für verheiratete Frauen als Fehlanreiz wirke. Das abgabefreie Einkommen treffe auf die wohlfahrtsstaatlichen Arrangements des deutschen konservativen Wohlfahrtsstaates (Esping-Andersen 1990) – vor allem die abgeleitete soziale Sicherung über den Ehepartner im Rahmen der Versorgerehe – sowie die steuerrechtliche Privilegierung des Ehegattensplittings (Klenner/Schmidt 2012; Gottschall/Schröder 2013). Dieser „Cocktail“ manövriere Frauen in die „Minijob-Falle“ (Bosch/Weinkopf 2017), die dem Leitbild eines Adult-Worker-Modells<sup>6</sup> zuwiderlaufe (Voss/Weinkopf 2012). Somit beförderten Minijobs klassische Rollenbilder und Arbeitsverteilungen und zementierten eine geschlechtsspezifische Segregation am Arbeitsmarkt (Zimmer 2012: 56). Auch deshalb bilanzierte der erste Gleichstellungsbericht der Bundesregierung:

---

<sup>6</sup> Das Adult-Worker-Model bezeichnet ein Leitbild, wonach „grundsätzlich jede und jeder Erwachsene – ob Frau oder Mann – in allen Lebensphasen den eigenen Lebensunterhalt durch Erwerbstätigkeit selbst bestreiten soll“ (Klenner/Schmidt 2012: 22).

„Die gegenwärtige Minijobstrategie muss aus der Perspektive der Geschlechtergleichstellung über den Lebensverlauf als desaströs bezeichnet werden“ (BMFSFJ 2013 [2011]: 155).

Empirische Untersuchungen zur Situation von Frauen in Minijobs sensibilisieren für notwendige Differenzierungen. Hinsichtlich der Beschäftigtenstruktur zeigen Körner et al. (2013), dass sich laut Selbsteinschätzung zwar rund 35 Prozent der Frauen in ausschließlichen Minijobs, die nicht zusätzlich zu einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung ausgeübt werden, als Hausfrau definieren, gleichzeitig mit Schülerinnen, Studierenden und Rentnerinnen weitere Subgruppen von Bedeutung sind. Hinzu kommen rund 1,7 Millionen Frauen (Juni 2019), die ihren Minijob zusätzlich zu einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung ausüben (Bundesagentur für Arbeit 2020). Eine ähnlich hohe Heterogenität offenbart sich mit Blick auf die Erwerbsverläufe. Klenner und Schmidt (2012) zeigen, dass Minijobs insbesondere in Teilzeiterwerbsverläufen von Frauen mit Kindern sowie diskontinuierlich-prekären Verläufen von sowohl kinderlosen Frauen als auch von solchen mit Kindern vorkommen. Stabile Minijobepisoden lassen sich vor allem für verheiratete Frauen in Westdeutschland nachweisen (ebd.: 26 ff.). Über alle Erwerbsverlaufsmuster hinweg ist zudem erkennbar, dass Frauen ohne beruflichen Abschluss durchschnittlich deutlich länger im Minijob arbeiten als besser qualifizierte Frauen. Aufgrund dieser hohen Heterogenität schlussfolgern Klenner und Schmidt: „Minijobs im Erwerbsverlauf von Frauen haben nicht für alle Frauen die gleiche Funktion und Bedeutung im Lebensverlauf“ (ebd.: 30). Gleichwohl werden sie tendenziell vorwiegend von verheirateten Frauen als dauerhafte Form der Erwerbspartizipation genutzt, wobei direkte Übergänge in Normalarbeitsverhältnisse sowohl bei Männern als auch bei Frauen so gut wie nicht vorkommen (Böhnke et al. 2015; Brülle 2013).

Mit Blick auf die zentralen Problemfelder geringfügiger Beschäftigung – den prekären Beschäftigungsbedingungen sowie den „Klebeeffekten“, also einer nur schwach ausgeprägten Aufstiegsmobilität in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, – geht das Gros bisheriger Beiträge mehrheitlich von eher desintegrativen Dynamiken dieser Erwerbsform aus. Diese beziehen sich vor allem auf monetäre Komponenten wie die erzielten Stundenlöhne und Einkommen sowie eine unzureichende eigenständige soziale Absicherung (vertiefend Beckmann 2020a). Desintegrativ wirken Minijobs in dieser Lesart nicht bloß bezüglich geschlechtsspezifischer Segregationsprozesse am Arbeitsmarkt, sondern auch hinsichtlich individueller Erwerbsverläufe: Aus gegenwärtigen Problemen erwachsen, so die Annahme, prospektive Risiken, die von den Beschäftigten wiederum retrospektiv bedauert werden (exemplarisch Bosch/Weinkopf 2017; BMFSFJ 2012). Das vermutete Desintegrationspotential dieser Erwerbsform umfasst zudem die im Minijob ausgeübten Tätigkeiten, die häufig einfache Hilfstätigkeiten mit nur geringen Qualifikationsanforderungen darstellen (Beckmann 2019: 91 ff.). Hiermit verbunden sind potentielle betriebliche Desintegrationsdynamiken, die hauptsächlich in Fällen einer neotayloristischen Arbeitsorganisation (Hohendanner/Stegmaier 2012) auftreten können und in manchen „minijobaffinen“ Branchen wie dem Einzelhandel nachgewiesen werden konnten (Voss-Dahm 2004, 2009). Empirische Untersuchungen zu den betrieblichen Nutzungsmotiven zeigen darüber hinaus, dass für Arbeitgeber neben den Möglichkeiten eines flexiblen Personaleinsatzes auch der Wunsch nach Minijobs seitens der Beschäftigten ein wichtiges Motiv darstellt und ein höheres Arbeitsvolumen betrieblich häufig nicht erforderlich ist (IAB 2015; RWI 2016). Hinzu kommen Kostenvorteile gegenüber sozialversicherungspflichtig

Beschäftigten, die trotz der de jure höheren arbeitgeberseitigen Sozialversicherungsbeiträge bestehen und de facto durch Niedriglöhne und die Vorenthaltung von ArbeitnehmerInnenrechten entstehen (Beckmann 2019: 76 f.). Die Desintegrationsrisiken dieser Erwerbsform sind also verortet in einem Konglomerat aus der institutionellen Sonderstellung von Minijobs sowie kontextualen Rahmenbedingungen (z. B. der Kinderbetreuung), der Lebens- und Arbeitssituation und Präferenzen der Beschäftigten sowie betrieblichen Personalstrategien der ArbeitgeberInnen.

Gleichwohl wird in den umrissenen Debatten um die Prekaritäts- und Desintegrationspotentiale von Minijobs den Sichtweisen der Beschäftigten und ihrer Arbeitssituation lediglich eine vergleichsweise marginale Beachtung geschenkt, obwohl Untersuchungen einerseits zeigen, dass die subjektive Wahrnehmung der Arbeitssituation von zentraler Bedeutung für das Wohlbefinden von ArbeitnehmerInnen ist (Hauff/Kirchner 2013). Andererseits produzieren die Diskussionen um „Klebeffekte“ systematische Verzerrungen, sofern die Präferenzen von Beschäftigten keinerlei Berücksichtigung finden. Insgesamt ist die fehlende Subjektorientierung vor allem problematisch, da den Beschäftigten hiermit die Möglichkeit genommen wird, eigene Wahrnehmungen ihrer Erwerbssituation zu artikulieren. Im Folgenden werden mit den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie den „Klebeffekten“ die zwei zentralen Kritikfelder geringfügiger Beschäftigung aus einer subjektorientierten Perspektive empirisch beleuchtet. Hierfür nimmt der Beitrag die subjektive Arbeitsqualität und die individuellen Erwerbspräferenzen in den Blick.

### 3 Daten, Konzeptualisierung, Methodik

Die Daten entstammen einem Forschungsprojekt, in dessen Rahmen im April 2016 eine deutschlandweite quantitative Online-Befragung unter 1.004 geringfügig Beschäftigten durchgeführt wurde. Gegenstand der Befragung waren die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen geringfügig Beschäftigter, ihre subjektiven Wahrnehmungen der Arbeits- und Beschäftigungssituation sowie ihre Erwerbspräferenzen und Sorgen. Hinsichtlich des Abgleichs von der Stichprobe mit der Grundgesamtheit zeigen sich hohe Überschneidungen mit Blick auf die Geschlechterverteilung, Altersstruktur sowie das berufliche Qualifizierungsniveau<sup>7</sup>. Für die Studie wurden sämtliche soziodemografische Gruppen ebenso integriert wie alle Unterarten geringfügiger Beschäftigung<sup>8</sup>. Der Fragebogen wurde mit der Software Unipark programmiert. Für die Durchführung der Befragung wurde auf das Markt- und Meinungsforschungsinstitut Respondi zurückgegriffen, das die Versendung der Links zur Befragung an die Mitglieder eines Online-Panels übernahm. Das Online-Panel umfasst rund 100.000 Personen und ist hinsichtlich der soziodemografischen und sozialstrukturellen Zusammensetzung repräsentativ für die Wohnbevölkerung in Deutschland (respondi AG Online a). Zur Qualitätssicherung arbeitet

---

<sup>7</sup> Für eine Übersicht über die soziodemografischen Merkmale von Frauen und Männern in der Stichprobe vgl. die Tabellen A1 und A2 im Anhang.

<sup>8</sup> Dies ist hervorzuheben, da sich eine Vielzahl bisheriger Untersuchungen auf bestimmte Personengruppen wie Frauen (BMFSFJ 2012), ausschließliche Minijobber (Körner et al. 2013), „Aufstocker“ (Dingeldey et al. 2012) oder bestimmte Regionen (RWI 2016) und Branchen (Voss-Dahm 2004; Benkhoff/Hermet 2008) konzentrierten. Im vorliegenden Sample gehen 85,7 Prozent einer geringfügig entlohnten und 10,4 Prozent einer kurzfristigen Beschäftigung nach. Weitere 4 Prozent der Befragungspersonen waren unsicher ob der Art ihres Minijobs.

Respondi mit der Abteilung „Survey Design and Methodology“ des Leibniz-Instituts für Sozialwissenschaften (gesis) zusammen. Respondi ist als Panelanbieter ISO-zertifiziert (respondi AG Online b).

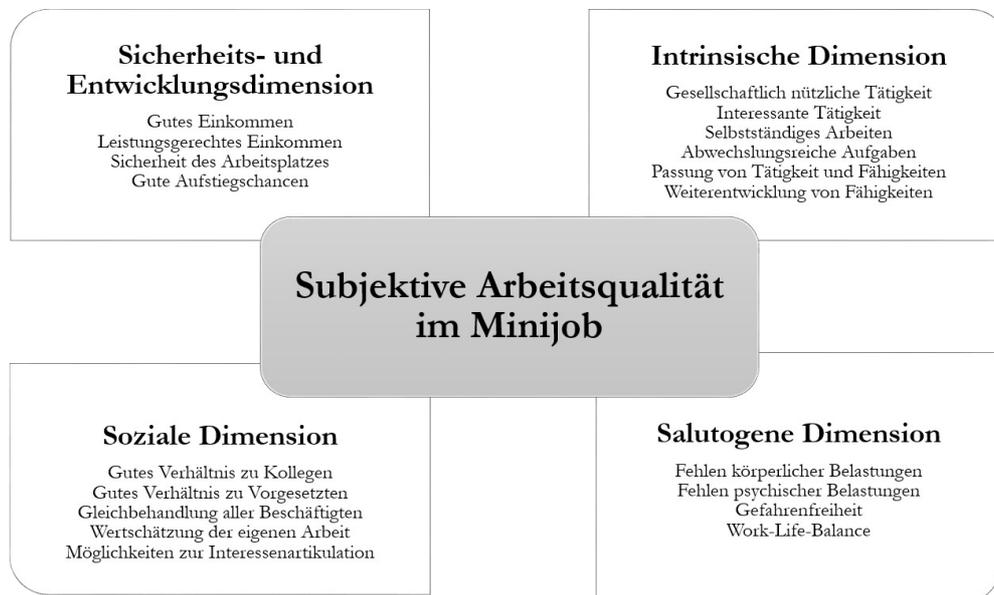


Abbildung 1: Konzeptualisierung subjektiver Arbeitsqualität

In der Analyse wird der Fokus zunächst auf die Arbeitsqualität gerichtet, die in Anlehnung an Hauff/Kirchner (2013) als subjektives, multidimensionales und evaluativ-relationales Konstrukt operationalisiert wird (Abbildung 1)<sup>9</sup>. Ein subjektiver Fokus wird gewählt, da eine Vielzahl von in der Literatur diskutierten relevanten Facetten von Arbeitsqualität nicht objektiv bestimmbar oder objektivierbar sind (etwa intrinsische und soziale Aspekte) und mit Blick auf Minijobs die prekären *objektiven* Beschäftigungsbedingungen hinreichend beforscht wurden (für konzeptionelle Ansätze der Arbeitsqualitätsforschung vgl. Munoz de Bustillo et al. 2011). Der Multidimensionalität wird durch die Berücksichtigung von insgesamt 19 Einzelfacetten in vier Dimensionen von Arbeitsqualität Rechnung getragen.

Mit Blick auf den evaluativen Charakter von Arbeitsqualität wird – angelehnt an Arbeiten zur Arbeitszufriedenheit (Bruggemann et al. 1975) – sowohl erhoben, welche Bedeutung Beschäftigte einzelnen Facetten von Erwerbsarbeit beimessen, als auch, in welchem Maße ihr aktueller Minijob ihnen diese Aspekte bietet (vgl. auch Kalleberg 2007). Im Rahmen der Analyse wird in Anlehnung an Hauff und Kirchner (2012: 11 f.) für jede Facette ein Mismatch-Index berechnet, der die Differenz zwischen zugeschriebener Bedeutung und Erfüllung abbildet<sup>10</sup>. Sowohl Bedeutung als auch Erfüllung wurden jeweils auf einer fünfstufigen Likert-Skala

<sup>9</sup> Der relationale Charakter von Arbeitsqualität, wonach unterschiedliche Facetten einen unterschiedlich starken Einfluss auf die Gesamtbeurteilung eines Jobs (z. B. Arbeitszufriedenheit) haben können, wird im Folgenden nicht näher beleuchtet (für Befunde hierzu vgl. Beckmann 2020b).

<sup>10</sup> In die Analyse gehen alle Fälle ohne item non response ein – also all jene Fälle, für die sowohl hinsichtlich der zugeschriebenen Bedeutung als auch in Bezug auf die Erfüllung Beobachtungen vorliegen.

gemessen (1=sehr unwichtig/ganz und gar nicht erfüllt bis 5=sehr wichtig/voll und ganz erfüllt). Folglich kann der Mismatch-Index Werte von 4 (maximaler Mismatch) bis -4 (maximale Übererfüllung/„oversupply“) annehmen, wobei alle Werte mit negativem Vorzeichen (ergo Übererfüllung) mit dem Wert 0 recodiert wurden. Der finale Mismatch-Index nimmt somit Werte zwischen 0 und 4 an, wobei 0 eine (Über-)Erfüllung der Ansprüche bedeutet und die Werte 1 bis 4 die unterschiedlich starken Formen eines Mismatches darstellen<sup>11</sup>.

Mit Blick auf den zweiten Teil der Analyse, die „Klebeffekte“ von Minijobs, wird der Fokus auf die Erwerbspräferenzen gerichtet und danach gefragt, ob die in Minijobs beschäftigten Frauen a) die Erwerbsform wechseln möchten, b) welche Erwerbsformen anvisiert werden und c) womit aufstiegsaffine bzw. -averse Präferenzen zusammenhängen. Während a) und b) deskriptiv beantwortet werden, wird für c) eine multivariate Analyse in Form einer binär logistischen Regression berechnet. Auch hier wird ein mehrdimensionaler und explorativer Ansatz gewählt, der als Prädiktoren folgende Variablen<sup>12</sup> in vier Dimensionen berücksichtigt:

- *persönliche Merkmale* (Alter, Familienstand, höchster Schulabschluss, monatliches Haushaltsnettoeinkommen, Kinder unter 16 Jahren im Haushalt),
- *sozialrechtliche Statusgruppen* (ALG II-Bezug, SchülerInnen, Studierende, RentnerInnen, Hausfrau/-mann),
- *Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen* (Stundenlohn, Befristung des Arbeitsvertrages, Dauer des aktuellen Minijobs, ausschließlicher/nebenberuflicher Minijob) sowie
- *subjektive Einschätzungen zur Erwerbs- und Lebenslage* (Schwierigkeiten bei potentieller Stellensuche, globale Arbeitszufriedenheit, Sorgen vor Altersarmut und um die eigene wirtschaftliche Situation).

In der Analyse werden zwei gesonderte Modelle für Männer und Frauen berechnet, um geschlechtsspezifische Zusammenhänge vergleichend analysieren zu können. Die abhängige Variable ist der Wunsch nach einem Wechsel der Erwerbsform (dichotom, nein/ja).

## 4 Empirische Befunde

### 4.1 Subjektive Arbeitsqualität

Die empirischen Befunde zur subjektiven Arbeitsqualität in Minijobs sind in Tabelle 1 differenziert nach Verbreitung und Stärke von Mismatches sowie dem Geschlecht dargestellt. Hinsichtlich der *Sicherheits- und Entwicklungsdimension* (Facetten 01 bis 04) fallen als übergeordneter Befund die im Vergleich zu den anderen Untersuchungsdimensionen geringen Anteile an Matches ins Auge. Minijobs sind demnach auch in der subjektiven Beurteilung der Beschäftigten nur bedingt imstande, sicherheits- und entwicklungsbezogene Ansprüche an Erwerbsarbeit zu erfüllen. Kommt es zu Mismatches, handelt es sich in der Mehrzahl der Fälle um leichte und mittlere Formen, obgleich zum Teil auch starke und selten sogar maximale Mismatches zu

<sup>11</sup> Eine exemplarische Verdeutlichung: Wird etwa ein sicherer Arbeitsplatz von einer Befragungsperson als „sehr wichtig“ (Skalenwert=5), im aktuellen Minijob jedoch als „ganz und gar nicht erfüllt“ (Skalenwert=1) beurteilt, ergibt dies einen maximalen Mismatch (5-1=4).

<sup>12</sup> Die Operationalisierung der unabhängigen Variablen findet sich unterhalb von Tabelle 2, in der die empirischen Befunde der binär logistischen Regression dargestellt werden.

beobachten sind. Als besonders negativ werden von den Beschäftigten die Aufstiegschancen und das Einkommen beurteilt, wobei hinsichtlich letzterem sowohl die Höhe als auch die Leistungsgerechtigkeit mehrheitlich als defizitär evaluiert werden.

Auffällig sind in dieser Dimension die Geschlechterunterschiede. Während diese hinsichtlich eines guten Einkommens und der Aufstiegschancen relativ gering ausfallen, wird vor allem die Leistungsgerechtigkeit des Einkommens von Frauen in Minijobs signifikant deutlich seltener als erfüllt beurteilt als von Männern. Auch die Arbeitsplatzsicherheit wird von Frauen in Minijobs subjektiv seltener als erfüllt beurteilt. Tiefergehende Analysen zeigen, dass hierfür zwei unterschiedliche Erklärungsursachen wirksam sind. Bezüglich der Leistungsgerechtigkeit des Einkommens zeigen sich zwischen Frauen und Männern kaum Unterschiede in den individuellen Ansprüchen (für deskriptive Befunde zur Bedeutungszuschreibung der einzelnen Facetten nach Geschlecht vgl. Tabelle A3 im Anhang). Die Mismatches sind unter Frauen demnach insbesondere auf eine subjektiv als unzureichend wahrgenommene Arbeitssituation zurückzuführen (für deskriptive Befunde zur Erfüllung der einzelnen Facetten vgl. Tabelle A4 im Anhang). In Bezug auf die Arbeitsplatzsicherheit hingegen zeigt sich, dass Frauen diesem Aspekt eine deutliche höhere Bedeutung beimessen als Männer, so dass die Mismatches hier vor allem durch ein höheres Anspruchsniveau erklärbar sind.

| Facetten von Arbeitsqualität                | Frauen              |                   |                     |                    |                     | Männer              |                   |                     |                    |                     |
|---|---------------------|-------------------|---------------------|--------------------|---------------------|---------------------|-------------------|---------------------|--------------------|---------------------|
|   | Maximaler Mis-match | Starker Mis-match | Mittlerer Mis-match | Leichter Mis-match | Match/Übererfüllung | Maximaler Mis-match | Starker Mis-match | Mittlerer Mis-match | Leichter Mis-match | Match/Übererfüllung |
| 01 Gutes Einkommen                          | 3,2                 | 9,4               | 19,2                | 22,4               | 45,8                | 3,0                 | 7,3               | 14,6                | 27,3               | 47,8                |
| 02 Leistungsgerechtes Einkommen*            | 3,6                 | 10,0              | 14,4                | 27,7               | 44,3                | 3,2                 | 5,9               | 12,9                | 25,0               | 53,0                |
| 03 Sicherer Arbeitsplatz                    | 2,3                 | 5,5               | 11,9                | 27,6               | 52,7                | 2,5                 | 6,3               | 10,6                | 21,0               | 59,7                |
| 04 Gute Aufstiegschancen                    | 4,7                 | 10,5              | 19,7                | 25,6               | 39,5                | 4,5                 | 7,6               | 19,2                | 25,9               | 42,8                |
| 05 Gesellschaftlich nützliche Tätigkeit     | 0,5                 | 2,3               | 10,0                | 19,4               | 67,7                | 0,3                 | 3,4               | 7,0                 | 16,8               | 72,6                |
| 06 Interessante Tätigkeit                   | 2,3                 | 6,2               | 10,4                | 23,7               | 57,4                | 1,1                 | 5,1               | 11,3                | 22,0               | 60,5                |
| 07 Selbstständiges Arbeiten                 | 0,2                 | 2,0               | 3,9                 | 14,3               | 79,6                | 0,0                 | 1,1               | 4,3                 | 17,0               | 77,6                |
| 08 Abwechslungsreiche Aufgaben              | 1,8                 | 5,0               | 12,3                | 24,5               | 56,4                | 1,1                 | 5,1               | 11,3                | 21,8               | 60,8                |
| 09 Passung von Tätigkeit und Fähigkeiten    | 3,9                 | 5,9               | 12,0                | 20,3               | 57,9                | 2,2                 | 5,6               | 10,5                | 17,7               | 64,0                |
| 10 Weiterentwicklung von Fähigkeiten*       | 2,3                 | 7,5               | 17,0                | 23,9               | 49,3                | 1,9                 | 7,9               | 11,4                | 22,6               | 56,3                |
| 11 Gutes Verhältnis zu KollegInnen          | 1,0                 | 1,7               | 6,0                 | 19,2               | 72,1                | 0,8                 | 1,1               | 4,5                 | 17,9               | 75,7                |
| 12 Gutes Verhältnis zu Vorgesetzten         | 0,3                 | 2,2               | 6,7                 | 18,0               | 72,8                | 0,3                 | 1,4               | 3,6                 | 16,9               | 77,8                |
| 13 Gleichbehandlung aller Beschäftigten*    | 2,0                 | 5,4               | 11,4                | 21,0               | 60,2                | 0,3                 | 2,1               | 5,9                 | 21,0               | 70,7                |
| 14 Wertschätzung der eigenen Arbeit*        | 2,2                 | 7,5               | 12,6                | 22,1               | 55,6                | 0,8                 | 2,8               | 8,6                 | 23,0               | 64,8                |
| 15 Möglichkeiten zur Interessenartikulation | 0,8                 | 4,5               | 10,8                | 20,5               | 63,3                | 1,7                 | 1,9               | 9,2                 | 18,6               | 68,6                |
| 16 Fehlen körperlicher Belastungen*         | 2,1                 | 3,4               | 10,4                | 17,1               | 66,9                | 0,3                 | 1,4               | 6,2                 | 19,0               | 73,2                |
| 17 Fehlen psychischer Belastungen*          | 1,0                 | 4,7               | 8,8                 | 17,5               | 68,0                | 1,1                 | 1,3               | 6,7                 | 16,9               | 73,9                |
| 18 Gefahrenfreiheit*                        | 2,0                 | 4,1               | 8,7                 | 16,6               | 68,6                | 0,8                 | 1,1               | 4,6                 | 16,7               | 76,8                |
| 19 Work-Life-Balance*                       | 0,7                 | 2,8               | 9,3                 | 20,7               | 66,6                | 1,1                 | 1,1               | 4,3                 | 18,1               | 75,4                |

Tabelle 1: Matches und Mismatches zwischen zugeschriebener Bedeutung und Erfüllung der Arbeitsqualitätsfacetten; Angaben in Prozent; n=891-989; \* Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern sind auf einem Niveau von 0,05 signifikant (Mann-Whitney-U-Test).

*Intrinsische* Aspekte von Erwerbsarbeit (Facetten 05-10) spielen in den wissenschaftlichen Diskursen um Minijobs hingegen bislang kaum eine Rolle – möglicherweise auch, da die weite Verbreitung von Einfach- und Helfertätigkeiten in diesem Arbeitsmarktsegment implizit die Vermutung nährt, eine Erfüllung intrinsischer Aspekte sei hier ohnehin nicht zu erwarten. Die empirischen Befunde untermauern diese Hypothese keineswegs vollumfänglich. Hinsichtlich der (Über-)Erfüllung der einzelnen intrinsischen Facetten zeigen sich große Unterschiede, wobei das Gros der untersuchten Aspekte deutlich positiver, d. h. in deutlich stärkerem Maße als erfüllt wahrgenommen wird als die sicherheits- und entwicklungsbezogenen Aspekte. Defizitär wird die Weiterentwicklung der eigenen Fähigkeiten beurteilt, was im Einklang mit den Tätigkeitsanforderungen einerseits und den geringen Weiterbildungsquoten in Minijobs andererseits steht. Positiv demgegenüber stehen die Facetten „gesellschaftlich nützliche Tätigkeit“ sowie in noch stärkerem Maße „selbstständiges Arbeiten“ hervor. Auch in dieser Dimension handelt es sich in Fällen von Mismatches überwiegend um leichte Formen, in denen die Ansprüche der Beschäftigten geringfügig untererfüllt werden. Mit Blick auf das Geschlecht zeigen sich mehrheitlich keine derart gravierenden Unterschiede wie in der ersten Untersuchungsdimension. Gleichwohl beurteilen Frauen die Passung von Tätigkeiten und Fähigkeiten sowie die Weiterentwicklung der eigenen Fähigkeiten deutlich negativer als Männer. Diese Befunde sind nur zum Teil auf unterschiedlich hohe Anspruchsniveaus zurückzuführen (vgl. vertiefend Tabelle A3 im Anhang) und könnten daher ein Anzeichen für subjektives Unterforderungsempfinden und unzureichende Entwicklungsperspektiven sein. Auffällig ist in jedem Fall, dass Minijoberinnen bis auf eine Ausnahme (selbstständiges Arbeiten) auch in dieser Dimension über alle Facetten hinweg seltener von einer Erfüllung ihrer subjektiven Ansprüche an ihre Arbeit berichten, obgleich die Unterschiede zwischen Geschlechtern lediglich mit Blick auf die Weiterentwicklung der eigenen Fähigkeiten signifikant ausfallen.

Die *soziale* Dimension subjektiver Arbeitsqualität (Facetten 11-15) weist über nahezu alle untersuchten Facetten hinweg eine positivere Einschätzung der Minijobbenden auf als die vorherigen Dimensionen. Vor allem die zwischenmenschlichen Beziehungen am Arbeitsplatz – sowohl zu KollegInnen als auch zu Vorgesetzten – werden positiv beurteilt. Auch die anderen Facetten weisen tendenziell höhere Erfüllungsniveaus auf als die bislang betrachteten Facetten. Hinsichtlich der sozialen Facetten gilt ebenfalls, dass in Fällen einer Untererfüllung der individuellen Ansprüche vor allen Dingen geringfügige Mismatches zu beobachten sind. Dass Minijobbende als Randbelegschaft desintegriert in die sozialen Beziehungen im Betrieb sind, wird somit durch die empirischen Befunde nicht pauschal bestätigt. Ebenso manifestieren sich auch in dieser Arbeitsqualitätsdimension die Geschlechterunterschiede, die mit bis zu zehn Prozentpunkten Differenz hinsichtlich der (Über-)Erfüllung teilweise groß ausfallen. Tiefergehende Analyse zeigen, dass hierfür hauptsächlich unterschiedliche Anspruchsniveaus entscheidend sind (vgl. Tabelle A3 im Anhang). So messen Frauen den sozialen Facetten von Erwerbsarbeit über alle Einzelfacetten hinweg eine deutlich höhere Bedeutung bei. Dies trifft etwa auf ein gutes Verhältnis zu Vorgesetzten zu, das für 89 Prozent der Frauen, jedoch nur für 79 Prozent der Männer in Minijobs (sehr) wichtig ist. Die Mismatches sind daher in der sozialen Dimension nicht Folge einer subjektiv stärker als unzureichend wahrgenommenen Erfüllung der jeweiligen Aspekte unter Frauen in Minijobs (vgl. Tabelle A4 im Anhang). Zur Verdeutlichung: 69 Prozent der Männer geben an, dass die Gleichbehandlung der Beschäftigten (eher oder voll und ganz) erfüllt ist. Für Frauen liegt dieser Wert bei 67 Prozent. Aufgrund

der unterschiedlichen Bedeutungszuschreibung entsteht jedoch bei Frauen ein deutlich höherer Mismatch als bei Männern. Warum die individuellen Ansprüche bezüglich der sozialen Facetten derart stark zwischen den Geschlechtern divergieren, kann an dieser Stelle nicht abschließend beantwortet werden. Gleichwohl zeigt sich, dass die Unterschiede zwischen den Geschlechtern lediglich für die Facetten „Gleichbehandlung aller Beschäftigten“ und „Wertschätzung der eigenen Arbeit“ signifikant ausfallen.

Zu guter Letzt zeigt sich auch hinsichtlich der salutogenen Facetten von subjektiver Arbeitsqualität (Facetten 16-19) ein ähnliches Bild wie zuvor in der sozialen Dimension. Über alle Facetten hinweg offenbaren sich vergleichsweise hohe Niveaus der (Über-)Erfüllung individueller Ansprüche. Für die gesundheitsbezogenen Aspekte gilt ebenso: Liegt eine Untererfüllung vor, fällt diese mehrheitlich geringfügig aus. Zumindest im subjektiven Urteil der Beschäftigten scheint die in Minijobs geleistete Erwerbsarbeit mehrheitlich nicht physische und psychische Belastungsgrenzen zu übersteigen. Zudem werden die Ansprüche an die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben mehrheitlich als erfüllt beurteilt. Eine weitere Parallele sind die auch in dieser Dimension zu beobachtenden Unterschiede zwischen Männern und Frauen in Minijobs, wobei die Befunde dem bekannten Muster entsprechen und in dieser Dimension über alle Facetten hinweg statistisch signifikant sind. Auch hier gilt, dass die weitere Verbreitung von Mismatches unter Frauen auf eine höhere Bedeutungszuschreibung dieser Aspekte von Erwerbsarbeit zurückzuführen ist, wohingegen sich hinsichtlich der Erfüllung keine nennenswerten Unterschiede zeigen (vgl. vertiefend Tabellen A3 und A4 im Anhang)<sup>13</sup>.

## 4.2 Erwerbspräferenzen

Der weitere Analyseschritt widmet sich den in der Literatur vieldiskutierten „Klebeeffekten“ und fragt nach den Erwerbs(-form)präferenzen von Frauen in Minijobs. Dies ist vor allem deshalb relevant, um abzuschätzen, ob die Forderungen nach einer substantiellen Ausweitung des Erwerbsumfangs geringfügig Beschäftigter mit ihren subjektiven Präferenzen kompatibel sind. Die Befunde offenbaren zunächst, dass mit 61 Prozent die Mehrheit der geringfügig Beschäftigten keinen Wunsch nach einem Wechsel in eine andere Erwerbsform äußert<sup>14</sup>. Dieser Befund ist anschlussfähig an die wenigen Untersuchungen zu Erwerbspräferenzen von geringfügig Beschäftigten (RWI 2016; Körner et al. 2013), die jedoch nie die anvisierte Erwerbsform näher untersucht haben. Diesbezüglich zeigt sich, dass 13 Prozent der Minijobbenden eine Beschäftigung in einem Midijob<sup>15</sup> und 15 Prozent in sozialversicherungspflichtiger Teilzeit wünschen.

---

<sup>13</sup> In dieser Dimension führt das so weit, dass zwar prozentual mehr Frauen als Männer angeben, die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben sei im Rahmen des Minijobs erfüllt (78 Prozent vs. 73 Prozent), sie gleichzeitig aber aufgrund der deutlich höheren Bedeutungszuschreibung dennoch höhere Mismatches diesbezüglich aufweisen.

<sup>14</sup> Eine Übersicht der deskriptiven Befunde findet sich in Tabelle A5 im Anhang.

<sup>15</sup> Midijobs bewegen sich zwischen Teilzeit und geringfügiger Beschäftigung und sind durch einen Übergangsbereich (aktuell 450,01 bis 1.300 Euro monatlich) gekennzeichnet, in welcher die Sozialversicherungsbeiträge der ArbeitnehmerInnen je nach Höhe des monatlichen Entgelts steigen.

| Prädikatoren  | Modell 1: Männer<br>Exp(B) | Modell 2: Frauen<br>Exp(B) |
|---|----------------------------|----------------------------|
| <b>Soziodemografie</b>                                |                            |                            |
| Alter   | ,999                       | ,992                       |
| Höchster Schulabschluss: Abitur                       | ,637                       | ,962                       |
| Mtl. Haushaltsnettoeinkommen                          | ,998                       | ,935                       |
| Kinder unter 16 Jahren im Haushalt                    | 1,080                      | 1,612*                     |
| Familienstand: verheiratet                            | ,989                       | ,882                       |
| <b>Statusgruppe</b>                                   |                            |                            |
| ALG II-Bezug  | ,665                       | 1,680                      |
| SchülerInnen  | ,445                       | ,361                       |
| Studierende   | ,757                       | ,392                       |
| RentnerInnen  | ,114***                    | ,141***                    |
| Hausfrau/-mann  | 1,839                      | ,437*                      |
| <b>Arbeitsbedingungen und Beschäftigungssituation</b> |                            |                            |
| Stundenlohn im Minijob                                | ,817**                     | ,931                       |
| Befristung Arbeitsvertrag                             | 1,295                      | 1,666                      |
| Dauer aktueller Minijob                               | ,954                       | 1,043                      |
| Nebenberuflicher Minijob                              | ,395*                      | ,283***                    |
| <b>Subjektive Einschätzungen</b>                      |                            |                            |
| Neue Stelle finden (eher) leicht                      | ,774                       | ,637                       |
| Globale Arbeitszufriedenheit                          | ,892                       | ,747***                    |
| Sorgen vor Altersarmut                                | 1,297                      | 1,365                      |
| Sorgen um eigene wirtschaftliche Situation            | 1,440                      | 2,283***                   |
| <b>Nagelkerkes Pseudo R<sup>2</sup>:</b>              | ,342***                    | ,409***                    |

Tabelle 2: Prädikatoren des Wunsches nach einem Wechsel der Erwerbsform unter geringfügig Beschäftigten, binär logistische Regression (Einschluss)

Signifikanzniveaus: \*  $\leq 0,05$ ; \*\*  $p \leq 0,01$ ; \*\*\*  $p \leq 0,001$

Eigene Berechnung und Darstellung; n (Modell 1) = 307; n (Modell 2) = 492

Abhängige Variable: Wunsch nach Wechsel in andere Erwerbsform (nein/ja)

Alter aufsteigend in Jahren; Mtl. Haushaltseinkommen, Stundenlohn im Minijob aufsteigend in Euro; Dauer des aktuellen Minijobs aufsteigend von „unter 3 Monate“ bis „4 Jahre und mehr“; Neue Stelle finden dichotomisiert in „(eher) schwierig“ und „(eher) leicht“; globale Arbeitszufriedenheit aufsteigend auf 11er-Skala von „ganz und gar unzufrieden“ bis „ganz und gar zufrieden“; Sorgen vor Altersarmut und um die eigene wirtschaftliche Situation aufsteigend von „gar keine Sorgen“ über „einige Sorgen“ hin zu „große Sorgen“

Lediglich jede/r zehnte Beschäftigte äußert den Wunsch nach einer Vollzeitbeschäftigung. Auffällig ist, dass sich die Erwerbspräferenzen nur geringfügig zwischen Männern und Frauen unterscheiden. In Fällen eines Wechselwunsches präferieren Frauen tendenziell jedoch eher Aufstiege in niedrige oder mittlere Stundensegmente, vor allem Midijob- und reguläre Teilzeitarbeitsverhältnisse. Diese Befunde sind für die Debatten um „Klebeeffekte“ und eine Sprungbrettfunktion von Minijobs zentral, legen sie doch nahe, dass nicht pauschal von einer Normalarbeitsorientierung unter geringfügig Beschäftigten ausgegangen werden kann.

Mit Blick auf die multivariaten Befunde zu den Prädikatoren eines Wechselwunsches (Tabelle 2) zeigen sich weder für Frauen noch für Männer starke Zusammenhänge zu ihren *soziodemografischen Merkmalen*. Eine Ausnahme bietet das Vorhandensein von Kindern unter 16 Jahren im Haushalt, das für Frauen in Minijobs die Wahrscheinlichkeit eines Wechselwunsches statistisch signifikant erhöht. Interessanterweise sprechen die Befunde nicht für eine hemmende Wirkung von Kindern im Haushalt, sondern es scheinen für diese Frauengruppe ausreichende Zeitpotentiale vorhanden zu sein, um den Erwerbsumfang auszudehnen. Entgegen weiter Teile der Literatur zeigen sich zudem keine nennenswerten Zusammenhänge zum Familienstand von Frauen. Die Befunde lassen somit auch eine ausschließliche Fokussierung auf institutionelle Fehlanreize für verheiratete Frauen als primäre Erklärungsquelle für die diagnostizierten „Klebeeffekte“ fraglich erscheinen. Hinsichtlich *sozialrechtlich relevanter Statusgruppen* weisen sowohl für Männer als auch für Frauen Personen im Rentenbezug eine statistisch hochsignifikant geringere Wahrscheinlichkeit eines Wechselwunsches auf, wofür monetäre Hinzuverdienstgrenzen im Rentenbezug sowie der Ausklang des Erwerbslebens ursächlich sein dürften. Für Frauen zeigt sich außerdem ein verhältnismäßig starker negativer, statistisch signifikanter Zusammenhang zur Selbsteinschätzung als Hausfrau. Die Befunde bestätigen, dass vor allem dieser häufig als „Problemgruppe“ definierte Personenkreis den Minijob subjektiv als dauerhafte Erwerbsmöglichkeit betrachtet.

Darüber hinaus machen die Befunde deutlich, dass sich auch für Teile der *Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen* im Minijob ein Zusammenhang zu Aufstiegswünschen nachweisen lässt. Dies betrifft zunächst die monetäre Vergütung im Minijob, die für Männer hinsichtlich des Stundenlohns statistisch signifikante Befunde aufweist, wohingegen sich dies für Frauen nicht nachweisen lässt. Für beide Geschlechter bestätigen die Befunde, dass insbesondere ausschließliche Minijobbende Aufstiegswünsche äußern, was die in der Literatur diskutierte Annahme stützt, dass nebenberufliche Minijobbende über nur eingeschränkte Zeitpotentiale zur Ausweitung ihres Erwerbsumfangs verfügen sowie zusätzliches Einkommen und Sozialversicherungsansprüche im Rahmen ihrer Haupterwerbstätigkeit generieren, was die Anreize zur Ausweitung des Erwerbsumfangs im Rahmen des Minijobs verringert.

Starke Unterschiede zwischen den Geschlechtern zeigen schließlich die Befunde zu den Variablen, die im Feld der *subjektiven Einschätzungen* zu verorten sind. Während diese für Männer in Minijobs zwar nicht unerheblich sind, weisen sie vor allem für Frauen eine hohe Erklärungskraft auf. So sinkt die Wahrscheinlichkeit eines Wechselwunsches mit steigender (globaler) Arbeitszufriedenheit. Dass eine als zufriedenstellend wahrgenommene Arbeitssituation im Minijob für Frauen ein Erklärungsfaktor für ein „Festhalten“ an einer Minijob-Beschäftigung sein kann, ist in der (arbeits-)soziologischen Forschung bislang kaum thematisiert worden, unterstreicht aber die Bedeutung subjektiver Wahrnehmungen von Beschäftigten, die auch im Kontrast zu objektiv prekären Bedingungen stehen können (Beckmann 2019: 343 ff.).

Zu guter Letzt zeigt sich, dass für Frauen ebenso subjektive Sorgen um die eigene wirtschaftliche Situation als Erklärungsfaktor bedeutsam sind. Die Präferenz für oder gegen einen Aufstieg in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ist daher nicht nur eine Frage davon, ob Frauen im Minijob verbleiben *wollen*, sondern ob sie ihn womöglich aus ökonomischen

Gründen verlassen *müssen*. Somit erweisen sich die Erklärungsfaktoren für die Erwerbspräferenzen von Frauen in Minijobs in der Zusammenschau als ebenso vielschichtig wie die hohe Heterogenität der Beschäftigten sowie ihrer Lebenslagen und -phasen insgesamt.

## 5 Fazit und Ausblick

Der vorliegende Beitrag hat die beiden zentralen „Prekaritätsachsen“ von Minijobs – die Arbeitsbedingungen sowie die „Klebeeffekte“ – aus einer subjektorientierten Perspektive beleuchtet und die Wahrnehmungen und Präferenzen der beschäftigten Frauen in den Blick genommen. Hinsichtlich der subjektiven Arbeitsqualität in Minijobs ist abschließend eine notwendige Differenzierung der Diskurse um Erwerbsarbeit in Minijobs hervorzuheben. Auch im subjektiven Urteil der Beschäftigten werden vor allem sicherheits- und entwicklungsbezogene Aspekte als defizitär erlebt. Abgeschwächt zeigt sich dies ebenso für einige intrinsische Aspekte, wohingegen insbesondere soziale und gesundheitsbezogene Facetten mehrheitlich als erfüllt beurteilt werden. Differenzen zwischen den Geschlechtern sind nur teilweise durch unterschiedliche Erfüllungsniveaus zu erklären; primäre Erklärungskraft hat die Tatsache, dass Frauen höhere Ansprüche an ihren Minijob äußern als Männer. Hinsichtlich der in Minijobs geleisteten Erwerbsarbeit zeigen sich folglich Ambivalenzen, die weder pauschal für desintegrative noch integrative Wirkungen von Minijobs sprechen. Abseits der objektiven Prekarität weist diese Erwerbsform Teilbereiche auf, die von den beschäftigten Frauen als wichtig für die berufliche Arbeit und im Rahmen des Minijobs als erfüllt beurteilt werden. Somit sensibilisieren die Befunde für die Vorteile mehrdimensionaler und subjektiver Zugänge zu Erwerbsarbeit, da mit einer ausschließlichen Fokussierung auf Beschäftigungskonditionen einerseits wichtige Facetten von Erwerbsarbeit ausgeblendet werden, andererseits objektive Erwerbssituationen und subjektive Wahrnehmungen auseinanderfallen können (Beckmann 2020b; Kalleberg 2007).

Mit Blick auf die „Klebeeffekte“ in Minijobs und die hieraus resultierenden Probleme hat die Untersuchung der Erwerbspräferenzen eine nur gering ausgeprägte Normalarbeitsorientierung sowohl männlicher als auch weiblicher geringfügig Beschäftigter offenbart. Die Gründe hierfür – das zeigt die multivariate Analyse – sind in bestimmten Lebensphasen, institutionellen Kontexten als auch in Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie in subjektiven Einschätzungen der Erwerbs- und Lebenslage zu verorten. „Klebeeffekte“ sind demnach nicht allein auf bestimmte institutionelle Fehlanreize für verheiratete Frauen zu reduzieren, obwohl die aktuellen rechtlichen Rahmenbedingungen einer Ausweitung des Erwerbsumfangs zweifelsohne zuwiderlaufen. Gleichwohl scheinen sich Erwerbspräferenzen und -entscheidungen vor allem soziokulturell zu formen. Soziokulturell geformte Praktiken, die sich in Erwerbsarrangements übersetzen, sind aber nicht einfach mit einer Veränderung institutioneller Stellschrauben zu beheben. Auch eine vielfach geforderte Sozialversicherungspflicht ab dem ersten Euro (DGB 2012; Bosch/Weinkopf 2017) führt nicht automatisch zu einer Normalarbeitsorientierung von aufstiegsaversen Frauen in Minijobs und einer Gleichverteilung von Erwerbs- und Care-Arbeit in Paarhaushalten. Wenn in der hier zugrundeliegenden Befragung neun von zehn Frauen angeben, sie würden sich mit den gemachten Erfahrungen retrospektiv noch einmal für einen Minijob entscheiden, und lediglich acht Prozent der Frauen der Meinung sind,

Minijobs gehörten in ihrer jetzigen Form abgeschafft (vgl. Tabellen A6 und A7 im Anhang), sind die Dilemmata etwaiger struktureller Reformen offenkundig. Das bedeutet nicht, dass politisch eine Aufklärung über langfristige Risiken einer solchen Erwerbspartizipation und der Abbau erwerbsrestriktiver Faktoren zur Herstellung von Chancengleichheit und Wahlfreiheit obsolet sind. Gleichwohl bleiben Minijob-Reformen ein vermintes Feld und können auch unter den Beschäftigten Widerstände hervorrufen (Walwei 2018). Mit Blick auf konkrete Verbesserungen der prekären Beschäftigungsbedingungen in Minijobs und die Eröffnung beruflicher Aufstiegsperspektiven sind neben dem Gesetzgeber aber zunächst die Sozialpartner gefragt, die bislang in weiten Teilen der minijobaffinen Segmente einfacher Dienstleistungstätigkeiten keine Regulierungsfunktion übernehmen.

Wissenschaftlich ist zukünftig vor allem danach zu fragen, wie sich Arbeitsorientierungen und Normalitätsvorstellungen von Erwerbsarbeit wandeln und ausdifferenzieren (Hoose 2016), wie „starre“ soziale Sicherungssysteme an die fortlaufende Pluralisierung von Erwerbsformen angepasst werden können und welche (handlungs-)theoretischen Ansätze subjektive Wahrnehmungen von (prekärer) Erwerbsarbeit sowie individuelle Erwerbspräferenzen erklären können (Baron/Hill 2018). Hierfür sind hinsichtlich der aufgeworfenen Fragen und präsentierten Befunde eine stärkere Kontextualisierung mit Referenzgruppen und Längsschnittuntersuchungen notwendig. Ebenso vielversprechend sind ergänzende qualitative Einblicke, die insbesondere eine Exploration kontextueller Einflussfaktoren auf Erwerbsarrangements und (Un-)Sicherheitswahrnehmungen vornehmen könnten (exemplarisch Brandt/Böhnke 2018). Die präsentierten Befunde legen zudem abschließend nahe, dass Frauen ihren Minijob als (vollwertige) Erwerbsarbeit definieren und folglich auch Ansprüche an die Ausgestaltung dieser Arbeit artikulieren. Bei aller notwendigen Kritik der sozialen Risiken und Fallstricke dieser Erwerbsform sollte die Tatsache, dass Minijobs für Frauen subjektiv durchaus eine erwerbsintegrative Anerkennungsfunktion erfüllen können, nicht gänzlich marginalisiert werden.

## Literatur

- Bäcker, Gerhard; Neuffer, Stefanie (2012): Von der Sonderregelung zur Beschäftigungsnorm. Minijobs im deutschen Sozialstaat. WSI-Mitteilungen 1: 13–21.
- Baron, Daniel; Hill, Paul B. (2018): Wer sind die Prekären? Handlungstheoretische Überlegungen und empirische Befunde. In: Dies. (Hg.): Atypische Beschäftigung und ihre sozialen Konsequenzen. Wiesbaden: Springer VS: 9–34.
- Beckmann, Fabian (2020a): Die soziale Sicherung geringfügig Beschäftigter: Zur Bedeutung individueller Erwerbspräferenzen in Zeiten flexibilisierter Arbeit. Zeitschrift für Sozialreform 66 (2): 99–127.
- Beckmann, Fabian (2020b): Perceived Job Quality in German Minijobs. A Multidimensional Analysis of Work in Marginal Part-time Employment Relationships. management revue – Socio-Economic Studies 31 (2): 116–144.
- Beckmann, Fabian (2019): Minijobs in Deutschland. Die subjektive Wahrnehmung von Erwerbsarbeit in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen. Wiesbaden: Springer VS.

- Bellmann, Lutz; Grunau, Philipp; Leber, Ute; Noack, Martin (2013): Weiterbildung atypisch Beschäftigter. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.
- Benkhoff, Birgit; Hermet, Vicky (2008): Zur Verbreitung und Ausgestaltung geringfügiger Beschäftigung im Einzelhandel. Eine explorative Studie aus der Perspektive von Management und Beschäftigten. *Industrielle Beziehungen* 15 (1): 5–31.
- Berthold, Norbert; Coban, Mustafa (2013): Mini- und Midijobs in Deutschland: Lohnsubventionierung ohne Beschäftigungseffekte? *Wirtschaftswissenschaftliche Beiträge des Lehrstuhls für Volkswirtschaftslehre. Wirtschaftsordnung und Sozialpolitik*, Nr. 119: Würzburg.
- BMFSFJ [Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend] (Hg.) (2012): Frauen im Minijob. Motive und (Fehl-)Anreize für die Aufnahme geringfügiger Beschäftigung im Lebenslauf. Berlin.
- BMFSFJ [Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend] (Hg.) (2013 [2011]): Neue Wege – Gleiche Chancen. Gleichstellung von Frauen und Männern im Lebensverlauf. Erster Gleichstellungsbericht (4. Auflage). Berlin.
- Bosch, Gerhard; Weinkopf, Claudia (2017): Gleichstellung marginaler Beschäftigung. *Zeitschrift des Deutschen Juristinnenbundes* 3/2017: 127–128.
- Böhnke, Petra; Zeh, Janina; Link, Sebastian (2015): Atypische Beschäftigung im Erwerbsverlauf: Verlaufstypen als Ausdruck sozialer Spaltung? *Zeitschrift für Soziologie* 44: 234–252.
- Brandt, Stefan; Böhnke, Petra (2018): Die Rolle sozialer Einbindung im Kontext der Wahrnehmung und Deutung von Erwerbssituationen. Eine fall-exemplarische Analyse. *Sozialer Sinn* 19: 333–365.
- Bruggemann, Agnes; Groskurth, Peter; Ulich, Eberhard (1975): Arbeitszufriedenheit. Bern: Hans Huber.
- Brülle, Jan (2013): Unterschiede in den Arbeitsmarktchancen von atypisch Beschäftigten: Effekte von Beschäftigungsformen oder Erwerbspräferenzen? *Zeitschrift für Soziologie* 42: 157–179.
- Bührmann, Andrea D.; Fachinger, Uwe; Welskop-Deffaa, Eva M. (Hg.) (2018): Hybride Erwerbsformen. Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen. Wiesbaden: Springer VS.
- Bundesagentur für Arbeit (2020): Beschäftigte nach ausgewählten Merkmalen (Zeitreihe Quartalszahlen). Deutschland und Länder, Stichtag 30. Juni 2019, Januar 2020. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit.
- Crouch, Colin (2019): Gig Economy: Prekäre Arbeit im Zeitalter von Uber, Minijobs & Co. Berlin: Suhrkamp.
- Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (Hg.) (2020): Aktuelle Entwicklungen im Bereich der Minijobs. 2. Quartalsbericht 2020. Essen.
- DGB [Deutscher Gewerkschaftsbund] (Hg.) (2012): Raus aus der Armutsfalle. DGB-Reformkonzept Minijob. Berlin.
- Dingeldey, Irene; Sopp, Peter; Wagner, Alexandra (2012): Governance des Einkommensmix: Geringfügige Beschäftigung im ALG-II-Bezug. *WSI-Mitteilungen* 1: 32–40.
- Eichhorst, Werner; Hinte, Holger; Rinne, Ulf; Tobsch, Verena (2016): Digitalisierung und Arbeitsmarkt: Aktuelle Entwicklungen und sozialpolitische Herausforderungen. *Zeitschrift für Sozialreform* 62: 383–409.
- Esping-Andersen, Gøsta (1990): *The three Worlds of Welfare Capitalism*. Princeton: Princeton University Press.

- Gottschall, Karin; Schröder, Tim (2013): ‚Familienlohn‘ – Zur Entwicklung einer wirkmächtigen Normierung geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung. WSI-Mitteilungen 3: 161–170.
- Hauff, Sven; Kirchner, Stefan (2012): Changes in person-organization fit over time. Match and mismatch of workplace situation and work values in six countries from 1989 to 2005. Diskussionspapiere des Schwerpunktes Unternehmensführung am Fachbereich BWL der Universität Hamburg, Nr. 11, November 2012. Hamburg.
- Hauff, Sven; Kirchner, Stefan (2013): Wandel der Arbeitsqualität. Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen zwischen 1989 und 2006 in einer evaluativ-relationalen Perspektive. Zeitschrift für Soziologie 42: 337–355.
- Hohendanner, Christian; Stegmaier, Jens (2012): Umstrittene Minijobs. Geringfügige Beschäftigung in deutschen Betrieben. IAB-Kurzbericht 24/2012. Nürnberg.
- Hoose, Fabian (2016): Spiel als Arbeit. Arbeitsorientierungen von Beschäftigten der Gamesbranche. Wiesbaden: Springer VS.
- IAB [Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung] (2015): Situation atypisch Beschäftigter und Arbeitszeitwünsche von Teilzeitbeschäftigten. Quantitative und qualitative Erhebung sowie begleitende Forschung. Nürnberg.
- Kalina, Thorsten; Weinkopf, Claudia (2020): Niedriglohnbeschäftigung 2018 – Erstmals Rückgang, aber nicht für gering Qualifizierte und Minijobber\*innen. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation.
- Kalleberg, Arne L. (2007): The Mismatched Worker. New York: W.W. Norton.
- Klenner, Christina; Schmidt, Tanja (2012): Minijobs – Eine riskante Beschäftigungsform beim normativen Übergang zum ‚Adult-Worker-Model‘. WSI-Mitteilungen 1: 22–31.
- Körner, Thomas; Meinken, Holger; Puch, Katharina (2013): Wer sind die ausschließlich geringfügig Beschäftigten? Eine Analyse nach sozialer Lebenslage. In: Statistisches Bundesamt (Hg.): Wirtschaft und Statistik. Januar 2013. Wiesbaden: 42–61.
- Munoz de Bustillo, Rafael; Fernandez-Macias, Enrique; Anton, Jose-Ignacio; Esteve, Fernando (2011): Measuring More than Money. The Social Economics of Job Quality. Cheltenham/Northampton, MA: Edward Elgar Publishing.
- Nachtwey, Oliver (2016): Die Abstiegs-gesellschaft. Über das Aufbegehren in der regressiven Moderne. Berlin: Suhrkamp.
- Pusch, Toralf; Seifert, Hartmut (2017): Mindestlohngesetz. Für viele Minijobber weiterhin nur Minilöhne. WSI Policy Brief 01/2017. Düsseldorf.
- Respondi AG Online a (o. J.): Panelbook. URL: <https://www.respondi.com/wp-content/uploads/2019/06/Alle-Brosch-ProzentC3-ProzentBCren-2019.pdf> (Zugriff: 31.03.2020).
- Respondi AG Online b (o. J.): Unsere Antworten auf die 28 ESOMAR-Fragen zur Bestimmung der Qualität von Online Samples und Online Panels. URL: [https://www.respondi.com/wp-content/uploads/2018/04/DE\\_OurAnswersToThe28ESOMARQuestions.pdf](https://www.respondi.com/wp-content/uploads/2018/04/DE_OurAnswersToThe28ESOMARQuestions.pdf) (Zugriff: 31.03.2020).
- RWI [Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung] (2016): Nachfolgestudie zur Analyse der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse (Minijobs) sowie den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Endbericht. Gutachten im Auftrag des Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen. Essen.
- Seifert, Hartmut (2017): Wie lassen sich Entwicklung und Strukturen atypischer Beschäftigungsverhältnisse erklären? WSI-Mitteilungen 1: 5–15.

- Stegmaier, Jens; Gundert, Stefanie; Tesching, Karin; Theuer, Stefan (2015): In der Praxis besteht Nachholbedarf bei Minijobbern. Bezahlter Urlaub und Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. IAB-Kurzbericht 18/2015. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Voss-Dahm, Dorothea (2004): Geringfügige Beschäftigung und Segmentation auf innerbetrieblichen Arbeitsmärkten des Einzelhandels. *Arbeit – Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik* 13 (4): 354–367.
- Voss-Dahm, Dorothea (2009): Über die Stabilität sozialer Ungleichheit im Betrieb: Verkaufsarbeit im Einzelhandel. Berlin: edition sigma.
- Voss, Dorothea; Weinkopf, Claudia (2012): Niedriglohnfälle Minijob. *WSI-Mitteilungen* 1: 5–12.
- Walwei, Ulrich (2018): Raus aus der Minijob-Falle! Sieben Ansatzpunkte für Reformen. In: IAB-Forum, 08.02.2018. URL: <https://www.iab-forum.de/raus-aus-der-minijob-falle-sieben-ansatzpunkte-fuer-reformen/?pdf=6705> (Zugriff: 31.03.2020).
- Zimmer, Reingard (2012): Entgeltgleichheit und Begrenzung der Flexibilisierung geringfügiger Beschäftigung durch kollektivrechtliche Regelungen. *WSI-Mitteilungen* 1: 50–57.

## Anhang

|                             | Grundgesamtheit | Stichprobe |
|-----------------------------|-----------------|------------|
| <b>Geschlecht</b>           |                 |            |
| Männlich                    | 39,7            | 37,7       |
| Weiblich                    | 60,3            | 62,3       |
| <b>Altersgruppen</b>        |                 |            |
| >20                         | 7,9             | 7,9        |
| 20 - >30                    | 19,0            | 18,8       |
| 30 - >40                    | 14,5            | 13,4       |
| 40 ->50                     | 18,4            | 18,4       |
| 50 ->60                     | 19,2            | 19,7       |
| 60+                         | 21,0            | 21,7       |
| <b>Berufsabschluss</b>      |                 |            |
| Keinen                      | 19,2            | 17,8       |
| Anerkannter Berufsabschluss | 48,4            | 59,8       |
| Akademischer Abschluss      | 6,4             | 22,4       |
| Berufsbildung unbekannt     | 26,0            | ///        |

*Tabelle A1: Vergleich der soziodemografischen Merkmale geringfügig Beschäftigter zwischen Grundgesamtheit und Stichprobe (Angaben in Prozent)*

|                                      | Männer | Frauen |
|--------------------------------------|--------|--------|
| <b>Altersgruppen</b>                 |        |        |
| >20                                  | 5,8    | 9,1    |
| 20 - >30                             | 17,7   | 19,5   |
| 30 - >40                             | 14,0   | 13,1   |
| 40 ->50                              | 17,7   | 18,9   |
| 50 ->60                              | 16,6   | 21,6   |
| 60+                                  | 28,2   | 17,8   |
| <b>Familienstand</b>                 |        |        |
| Ledig                                | 36,1   | 34,4   |
| Verheiratet                          | 40,9   | 36,6   |
| Eheähnliche Gemeinschaft             | 13,7   | 10,6   |
| Geschieden/getrennt lebend/verwitwet | 9,2    | 18,4   |
| <b>Kinder im Haushalt</b>            |        |        |
| 0                                    | 83,9   | 74,9   |
| 1                                    | 10,3   | 15,2   |
| 2                                    | 5,0    | 8,2    |
| 3                                    | 0,5    | 1,3    |
| Mehr als 3                           | 0,3    | 0,5    |
| <b>Berufsabschluss</b>               |        |        |
| Keinen                               | 16,6   | 18,6   |
| Anerkannter Berufsabschluss          | 57,5   | 61,1   |
| Akademischer Abschluss               | 25,9   | 20,3   |
| <b>Statusgruppe</b>                  |        |        |
| ALG II-Bezug                         | 8,4    | 9,9    |
| SchülerInnen                         | 4,0    | 3,7    |
| Studierende                          | 13,5   | 18,6   |
| RentnerInnen                         | 30,3   | 15,8   |
| Hausfrau/-mann                       | 3,7    | 14,7   |

*Tabelle A2: Vergleich der soziodemografischen Merkmale geringfügig beschäftigter Frauen und Männer in der Stichprobe (Angaben in Prozent)*

| Facetten von Arbeitsqualität                | Frauen                  |                    |             |              |              | Männer                  |                    |             |              |              |
|---|-------------------------|--------------------|-------------|--------------|--------------|-------------------------|--------------------|-------------|--------------|--------------|
|   | Überhaupt nicht wichtig | Eher nicht wichtig | Teils/teils | Eher wichtig | Sehr wichtig | Überhaupt nicht wichtig | Eher nicht wichtig | Teils/teils | Eher wichtig | Sehr wichtig |
| 01 Gutes Einkommen                          | 2,6                     | 4,2                | 16,8        | 40,1         | 36,4         | 1,1                     | 4,5                | 16,7        | 42,3         | 35,4         |
| 02 Leistungsgerechtes Einkommen             | 1,8                     | 3,1                | 13,0        | 38,4         | 43,7         | 2,1                     | 3,2                | 13,8        | 45,1         | 35,8         |
| 03 Sicherer Arbeitsplatz                    | 2,3                     | 2,1                | 10,8        | 32,2         | 52,7         | 1,3                     | 6,6                | 15,6        | 35,8         | 40,6         |
| 04 Gute Aufstiegschancen                    | 8,2                     | 20,2               | 32,6        | 25,3         | 13,7         | 10,8                    | 18,5               | 29,8        | 27,4         | 13,5         |
| 05 Gesellschaftlich nützliche Tätigkeit     | 4,0                     | 12,5               | 40,9        | 29,9         | 12,7         | 5,3                     | 17,0               | 36,9        | 28,1         | 12,7         |
| 06 Interessante Tätigkeit                   | 1,8                     | 4,3                | 15,4        | 40,9         | 37,6         | 1,3                     | 2,1                | 17,9        | 46,2         | 32,5         |
| 07 Selbstständiges Arbeiten                 | 1,6                     | 4,0                | 15,2        | 41,6         | 37,6         | 1,6                     | 4,5                | 16,4        | 40,5         | 37,0         |
| 08 Abwechslungsreiche Aufgaben              | 2,2                     | 4,5                | 23,4        | 41,0         | 29,0         | 1,9                     | 3,7                | 24,7        | 44,6         | 25,2         |
| 09 Passung von Tätigkeit und Fähigkeiten    | 1,6                     | 4,3                | 16,6        | 42,8         | 34,7         | 3,2                     | 5,8                | 19,3        | 42,9         | 28,8         |
| 10 Weiterentwicklung von Fähigkeiten        | 2,2                     | 5,3                | 20,8        | 39,1         | 32,5         | 2,9                     | 7,4                | 20,3        | 44,1         | 25,3         |
| 11 Gutes Verhältnis zu KollegInnen          | 3,0                     | 2,2                | 8,0         | 34,8         | 51,9         | 2,1                     | 3,2                | 15,1        | 37,0         | 42,6         |
| 12 Gutes Verhältnis zu Vorgesetzten         | 2,1                     | 2,1                | 7,1         | 41,6         | 47,2         | 1,6                     | 2,7                | 17,1        | 41,3         | 37,3         |
| 13 Gleichbehandlung aller Beschäftigten     | 2,1                     | 1,8                | 9,8         | 35,5         | 50,8         | 1,6                     | 4,8                | 16,4        | 41,0         | 36,2         |
| 14 Wertschätzung der eigenen Arbeit         | 1,3                     | 1,6                | 6,1         | 33,3         | 57,7         | 0,8                     | 2,4                | 15,2        | 40,4         | 41,2         |
| 15 Möglichkeiten zur Interessenartikulation | 2,1                     | 3,1                | 20,6        | 40,2         | 34,0         | 1,3                     | 8,8                | 22,3        | 41,2         | 26,3         |
| 16 Fehlen körperlicher Belastungen          | 2,1                     | 8,7                | 25,1        | 32,6         | 31,5         | 2,9                     | 12,7               | 31,8        | 27,9         | 24,7         |
| 17 Fehlen psychischer Belastungen           | 2,4                     | 9,3                | 28,7        | 31,0         | 28,6         | 3,7                     | 14,5               | 31,1        | 29,6         | 21,1         |
| 18 Gefahrenfreiheit                         | 2,4                     | 7,2                | 23,3        | 32,5         | 34,5         | 2,6                     | 11,9               | 31,1        | 35,9         | 18,5         |
| 19 Work-Life-Balance                        | 1,1                     | 2,4                | 9,1         | 31,0         | 56,3         | 1,9                     | 4,0                | 16,9        | 38,9         | 38,4         |

Tabelle A3: Bedeutung der Facetten subjektiver Arbeitsqualität nach Geschlecht (Angaben in Prozent)

| Facetten von Arbeitsqualität                | Frauen                     |                    |             |                      |                       | Männer                     |                    |             |                      |                       |
|---|----------------------------|--------------------|-------------|----------------------|-----------------------|----------------------------|--------------------|-------------|----------------------|-----------------------|
|   | Ganz und gar nicht erfüllt | Eher nicht erfüllt | Teils/teils | Größtenteils erfüllt | Voll und ganz erfüllt | Ganz und gar nicht erfüllt | Eher nicht erfüllt | Teils/teils | Größtenteils erfüllt | Voll und ganz erfüllt |
| 01 Gutes Einkommen                          | 7,1                        | 21,2               | 30,8        | 25,8                 | 15,1                  | 5,4                        | 17,8               | 30,7        | 29,4                 | 16,7                  |
| 02 Leistungsgerechtes Einkommen             | 6,5                        | 17,1               | 25,0        | 34,9                 | 16,5                  | 6,1                        | 15,0               | 26,7        | 32,6                 | 19,5                  |
| 03 Sicherer Arbeitsplatz                    | 4,9                        | 8,5                | 19,5        | 38,3                 | 28,7                  | 4,6                        | 12,5               | 23,8        | 31,2                 | 27,9                  |
| 04 Gute Aufstiegschancen                    | 30,8                       | 38,7               | 18,5        | 7,2                  | 4,9                   | 28,7                       | 35,8               | 22,0        | 8,5                  | 5,1                   |
| 05 Gesellschaftlich nützliche Tätigkeit     | 9,4                        | 17,6               | 29,2        | 24,3                 | 19,5                  | 8,6                        | 16,7               | 35,0        | 21,4                 | 18,3                  |
| 06 Interessante Tätigkeit                   | 5,4                        | 12,5               | 24,6        | 33,0                 | 24,6                  | 4,6                        | 11,6               | 23,7        | 33,6                 | 26,6                  |
| 07 Selbstständiges Arbeiten                 | 1,0                        | 3,6                | 15,6        | 30,9                 | 48,9                  | 1,6                        | 4,6                | 18,8        | 30,9                 | 44,1                  |
| 08 Abwechslungsreiche Aufgaben              | 5,7                        | 16,0               | 29,7        | 29,2                 | 19,4                  | 6,1                        | 15,5               | 27,8        | 29,4                 | 21,1                  |
| 09 Passung von Tätigkeit und Fähigkeiten    | 9,1                        | 12,2               | 24,1        | 30,0                 | 24,5                  | 7,0                        | 15,3               | 23,9        | 29,5                 | 24,4                  |
| 10 Weiterentwicklung von Fähigkeiten        | 8,7                        | 19,9               | 28,6        | 26,3                 | 16,5                  | 7,6                        | 21,7               | 29,3        | 24,2                 | 17,1                  |
| 11 Gutes Verhältnis zu KollegInnen          | 2,2                        | 3,2                | 15,0        | 35,2                 | 44,3                  | 1,9                        | 6,1                | 15,6        | 34,3                 | 42,1                  |
| 12 Gutes Verhältnis zu Vorgesetzten         | 1,5                        | 4,3                | 14,2        | 34,6                 | 45,3                  | 1,6                        | 5,5                | 18,4        | 32,7                 | 41,8                  |
| 13 Gleichbehandlung aller Beschäftigten     | 3,2                        | 9,0                | 20,9        | 34,4                 | 32,4                  | 1,5                        | 8,0                | 21,8        | 33,6                 | 35,1                  |
| 14 Wertschätzung der eigenen Arbeit         | 2,8                        | 10,4               | 21,0        | 32,1                 | 33,7                  | 1,9                        | 6,6                | 24,2        | 34,1                 | 33,2                  |
| 15 Möglichkeiten zur Interessenartikulation | 3,8                        | 10,6               | 24,0        | 32,6                 | 29,1                  | 4,1                        | 10,5               | 25,9        | 35,3                 | 24,2                  |
| 16 Fehlen körperlicher Belastungen          | 5,3                        | 14,1               | 23,8        | 24,8                 | 31,9                  | 2,7                        | 15,6               | 26,4        | 29,1                 | 26,1                  |
| 17 Fehlen psychischer Belastungen           | 4,1                        | 13,4               | 22,5        | 30,9                 | 29,2                  | 3,2                        | 12,9               | 23,7        | 36,6                 | 23,7                  |
| 18 Gefahrenfreiheit                         | 4,2                        | 11,4               | 21,7        | 28,6                 | 34,0                  | 3,2                        | 11,1               | 25,3        | 30,2                 | 30,2                  |
| 19 Work-Life-Balance                        | 1,5                        | 5,4                | 15,3        | 30,7                 | 47,1                  | 1,9                        | 3,8                | 21,3        | 32,6                 | 40,4                  |

Tabelle A4: Erfüllung der Facetten subjektiver Arbeitsqualität nach Geschlecht (Angaben in Prozent)

|   | <b>Gesamt</b> | <b>Frauen</b> | <b>Männer</b> |
|---|---------------|---------------|---------------|
| Kein Wunsch nach Wechsel der Erwerbsform              | 60,9          | 59,6          | 63,0          |
| Wunsch nach Midijob                                   | 13,3          | 14,2          | 11,9          |
| Wunsch nach (sozialversicherungspflichtiger) Teilzeit | 12,9          | 15,0          | 9,3           |
| Wunsch nach Vollzeit                                  | 9,8           | 8,4           | 12,1          |
| Wunsch nach selbstständiger Beschäftigung             | 3,1           | 2,8           | 3,7           |

*Tabelle A5: Wunsch nach Wechsel der Erwerbsform unter geringfügig Beschäftigten und anvisierte Erwerbsform (nach Geschlecht, Angaben in Prozent)*

|                       | <b>Gesamt</b> | <b>Frauen</b> | <b>Männer</b> |
|-----------------------|---------------|---------------|---------------|
| Nein, auf keinen Fall | 1,0           | 1,2           | 0,8           |
| Nein, eher nicht      | 8,3           | 8,6           | 7,9           |
| Ja, eher schon        | 44,3          | 44,6          | 43,9          |
| Ja, auf jeden Fall    | 46,3          | 45,6          | 47,4          |

*Tabelle A6: „Mit dem Wissen und den Erfahrungen, die Sie in Ihrem Minijob gemacht haben: Würden Sie sich, wenn Sie die Wahl hätten, noch einmal für einen Minijob entscheiden?“ (nach Geschlecht, Angaben in Prozent)*

|                                      | <b>Gesamt</b> | <b>Frauen</b> | <b>Männer</b> |
|--------------------------------------|---------------|---------------|---------------|
| Nein                                 | 78,8          | 79,8          | 77,0          |
| Ja                                   | 9,0           | 8,3           | 10,0          |
| Weiß nicht/kann ich nicht beurteilen | 12,3          | 11,8          | 12,9          |

*Tabelle A7: „Finden Sie, man sollte Minijobs in ihrer jetzigen Form abschaffen?“ (nach Geschlecht, Angaben in Prozent)*

## Kommentar zum Beitrag „Die Erwerbstätigkeit von Frauen in Minijobs: eine subjektorientierte Analyse (des-)integrativer Dynamiken atypischer Beschäftigung“

*Heike Jacobsen*<sup>1</sup>

Mit mehr als sieben Millionen Fällen stellt die geringfügige Beschäftigung einen wesentlichen Teil der Erwerbstätigkeit dar. Die Bedingungen dieser im Zuge der „Agenda 2010“ neugeordneten und wesentlich ausgeweiteten Beschäftigungsform haben eine große gesellschaftspolitische Bedeutung. Nach einer Hochphase der Forschung bis etwa ein Jahrzehnt nach der Reform, also bis in die erste Hälfte der 2010er Jahre, wurde seither wenig mithilfe umfangreicherer Datensätze zu Fragen dieser Beschäftigungsform geforscht. Es ist deshalb ein großes Verdienst des Artikels von Fabian Beckmann, hierzu einen aktuellen Beitrag zu leisten – auf Basis einer von ihm mitverantworteten Befragung von ca. 1000 „Minijobbenden“ im Jahr 2016.

Der Beitrag präsentiert mithilfe anspruchsvoller statistischer Operationen gewonnene Befunde zur subjektiven Bewertung der Arbeitsqualität und zu Wünschen der Beschäftigten, in einer anderen Erwerbsform als dem Minijob tätig werden zu wollen. Der Fokus wird dabei vor allem auf Unterschiede zwischen den Geschlechtern gelegt. Die Klarheit der dargestellten Ergebnisse leidet darunter, dass nicht unterschieden wird zwischen Befragten, die neben einer sozialversicherungspflichtigen anderweitigen Beschäftigung geringfügig im Nebenjob tätig sind, und Befragten, die ausschließlich im Minijob erwerbstätig sind. Es ist wohl auch deshalb nicht ganz einfach, dem Artikel die zentralen Befunde zu den aufgeworfenen Fragen zu entnehmen.

Deutlich wird: Geschlechterunterschiede bei der Bewertung der *subjektiven Arbeitsqualität* bestehen vor allem darin, dass Frauen im Vergleich zu Männern eher nicht leistungsgerechtes Einkommen und nicht ihren Fähigkeiten entsprechende Tätigkeiten sowie fehlende berufliche Entwicklungsmöglichkeiten bemängeln. Der Beitrag reflektiert nicht, dass dies daran liegen könnte, dass Frauen häufig auf Basis ihrer berufsfachlichen Qualifikationen im Minijob tätig

---

<sup>1</sup> Dr. Heike Jacobsen, BTU Cottbus-Senftenberg, E-Mail: heike.jacobsen@b-tu.de

sind, also nicht als geringqualifizierte Hilfskräfte. Die entsprechenden Erwartungen an Einkommen und berufliche Entwicklung werden jedoch im Minijob noch seltener erfüllt als in sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung.

In Bezug auf die Äußerung *alternativer Erwerbspräferenzen* zeigen sich nur wenig plastische Befunde, erkennbar wird allerdings: Hauptsächlich Frauen mit Kindern wollen raus aus dem Minijob – das scheint überraschend, gilt ein Minijob doch als unter den gegebenen institutionellen Rahmenbedingungen probates Mittel zur Vereinbarkeit. Leider ist dem Artikel hierzu kein Erklärungsansatz zu entnehmen. Ein weiteres Ergebnis lautet: Es sind vor allem ökonomische Gründe in Form von Sorge um die eigene wirtschaftliche Zukunft, die bei den Frauen ein starkes Wechselmotiv begründen. Das ist wenig überraschend, wird im Beitrag aber nicht recht ernst genommen, wenn festgestellt wird: Frauen würden ja vielleicht gerne im Minijob bleiben *wollen*, ihn aber eventuell sozusagen aus höherer Einsicht in die Notwendigkeit zugunsten einer lukrativeren Erwerbstätigkeit verlassen *müssen*.

Diese Passage macht recht deutlich, dass es dem Autor vor allem um die Vermittlung einer zentralen Botschaft geht: Minijobs können für Frauen erwerbsintegrative Funktionen erlangen, wenn die Arbeitsbedingungen ihren subjektiven Vorstellungen entsprechen. Das ist durchaus denkbar, wird jedoch von den im Artikel erörterten Befunden nicht hinreichend unterstützt, um als Hauptaussage des Beitrags gerechtfertigt zu sein. Der Verfasser greift stattdessen leider mehrfach zu Pappkamerad-Argumentationen: Weder wird in der übrigen Forschung behauptet, alle Minijobbenden wollten eigentlich ein Normalarbeitsverhältnis, noch wird behauptet, Minijobbende seien alle durch institutionelle Anreize fehlgeleitet und quasi willenlos. Die bisherige Forschung zeigt vielmehr in aller Deutlichkeit, dass ein Minijob genau wie jedes andere Beschäftigungsverhältnis eine soziale Situation konstituiert, die durch alle Beteiligten, viele wechselseitige Einflussnahmen und institutionelle Setzungen bestimmt wird. Die soziale Position der Minijobbenden ist dabei sicher nicht die beste.

Das immer wieder zu belegen, zu hinterfragen und nach besseren Lösungen für eine plurale Arbeitsgesellschaft zu suchen, ist eine Aufgabe auch der Forschung. Wie der Autor dieses Artikels ebenfalls feststellt, ist es dafür notwendig, den weiteren Kontext eines Beschäftigungsverhältnisses zu berücksichtigen. Aufseiten der Individuen sind das z. B. Erwerbsbiographien und Haushaltskonstellationen; aufseiten der betrieblichen Einsatzformen geht es um die Nutzung von zeitlichen und räumlichen Flexibilitätpotenzialen, Integration in die betriebliche Arbeitsorganisation, Anforderungen an berufsfachliche und allgemeine Qualifikationen usw. Das in der Arbeits- und Industriesoziologie verwendete Instrumentarium der Fallstudienforschung hat hier bisher schon entscheidende Beiträge geleistet und sollte auch in Zukunft genutzt werden. Repräsentative Befragungen von Minijobbenden in Nebentätigkeit oder im Haupterwerb wären dabei eine sehr sinnvolle Ergänzung.

## „Leasing ist wie ein stummer Streik“ – Zeitarbeit in der Pflege

*Isabelle Riedlinger, Gabriele Fischer, Nora Lämmel, Tanja Höß<sup>1</sup>*

**Zusammenfassung:** Vor dem Hintergrund des bundesweiten Fachkräftemangels in der Pflege verwundert es, dass Zeitarbeit innerhalb der Pflegebranche als Beschäftigungsform eine wachsende Bedeutung erhält. Allerdings funktioniert Zeitarbeit in der Pflege im Vergleich zu anderen Branchen nach anderen Logiken: Während beispielsweise im verarbeitenden Gewerbe durch den Einsatz von Zeitarbeitskräften bei schwankender Konjunktur Flexibilität gewährleistet oder Personalkosten gesenkt werden können, besteht in der Pflege ein anhaltend hoher Personalbedarf und die Kosten für Zeitarbeiter\*innen übersteigen häufig die des Stammpersonals. Das in anderen Branchen üblicherweise als prekär bewertete Arbeitsverhältnis bietet Pflegefachkräften hingegen die Möglichkeit, sich dem zunehmenden Druck des Arbeitsalltags geprägt von Fachkräftemangel als individuelle (Teil-)Exitstrategie zu entziehen und gleichzeitig passende Rahmenbedingungen für den Einsatz mit den Zeitarbeitsagenturen auszuhandeln. Durch die Pflegepersonaluntergrenzen-Verordnung sind Pflegeeinrichtungen gesetzlich verpflichtet, Fachkraftquoten trotz Fachkräftemangel einzuhalten, was den Zeitarbeitskräften entsprechende Verhandlungsmacht verleiht. Anhand empirischer Daten wird beleuchtet, wie Zeitarbeit aus der Perspektive der Einrichtungsleitungen und des Stammpersonals eingeordnet und aus welchen Gründen sie von Beschäftigten gewählt wird. Zudem wird der Frage nachgegangen, welche Bedeutung diese Entwicklung für die Pflegebranche insgesamt haben kann.

**Abstract:** Regarding the nationwide need of professional nurses in Germany, it seems surprising that there is a growing demand for temporary employment. However, temporary employment in the field of professional nursing follows different rules than it does in other professional areas. In the manufacturing sector for example temporary employment is used to increase flexibility in times of economic fluctuations or to lower personnel costs, whereas there is a constant lack of skilled workers in the care sector, where temporary employment causes greater expenses than permanent staff. Usually seen as a precarious form of employment, it gives nurses the opportunity to elude from increasing pressure of everyday work as an individual (part) exit strategy and to create basic conditions that fit individual needs in terms of working. Due to the law, that sets the minimum level for skilled workers in care facilities and hospitals, these organisations are forced to employ nurses which increases their negotiation

---

<sup>1</sup> Mag. Isabelle Riedlinger, Hochschule Esslingen, E-Mail: [isabelle-riedlinger@hs-esslingen.de](mailto:isabelle-riedlinger@hs-esslingen.de); Prof. Dr. Gabriele Fischer, Hochschule München, E-Mail: [gabriele.fischer@hm.edu](mailto:gabriele.fischer@hm.edu); Nora Lämmel, M.A., Hochschule Esslingen, E-Mail: [nora.laemmel@hs-esslingen.de](mailto:nora.laemmel@hs-esslingen.de); Tanja Höß, M.A., Hochschule Esslingen (ehemalige wissenschaftliche Mitarbeiterin)

power. Based on empirical data, we examine how temporary employment is discussed from different point of views (nursing management, permanent staff and temporary workers) and what impact these development can have for the care sector.

## 1 Aktuelle Personalsituation in der Pflege

In den letzten Jahren ist über die Pflege und ihre Arbeitsbedingungen in Deutschland insbesondere aufgrund des eklatanten Fachkräftemangels breit politisch wie auch medial diskutiert worden. Auslöser sind u. a. die zunehmende Anzahl von offenen Stellen in der Gesundheits-, Kranken- und Altenpflege, die immer länger nicht besetzt werden können. Daraus resultiert bei den examinierten Fachkräften eine Arbeitslosenquote über alle Versorgungsbereiche hinweg von durchschnittlich 1,0 Prozent – oder mit anderen Worten ausgedrückt: Es gibt kaum Arbeitsmarktreserven im gesamten Pflegesektor (Bundesagentur für Arbeit 2019: 10–15). Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels wird bis zum Jahr 2050 ein Zuwachs an potentiell pflegebedürftigen Personen von 1,59 Millionen prognostiziert (Statista 2020), wodurch sich die Situation zunehmend verschärfen wird. Diese Zahlen legen nahe, dass in der Pflege derzeit und dauerhaft im Kontext von Personalengpässen gearbeitet wird, was nicht zuletzt durch die Corona-Pandemie besonders deutlich wurde. Für die Einrichtungen bedeutet dies, einen Betrieb aufrechterhalten zu müssen, während eine teilweise gesetzlich vorgegebene Fachkraftquote nicht mehr ohne weiteres gewährleistet werden kann. Die entsprechenden Bestimmungen, wie die seit 1. Januar 2020 in Kraft getretene Pflegepersonaluntergrenzen-Verordnung (PpUGV), setzen die Einrichtungen durch Androhung hoher Geldstrafen unter Druck, eine entsprechende Anzahl qualifizierter Fachkräfte pro Schicht zu gewährleisten. Für die angestellten Pflegefachkräfte bedeutet das nicht selten, dass kurz- oder längerfristige Personalausfälle vom bestehenden Stammpersonal kompensiert werden. Neben alltäglicher Arbeitsverdichtung werden häufig Personalrotationen über verschiedene Stationen hinweg oder kollegial organisiertes Einspringen in der Freizeit über eine Anhäufung von (unbezahlten) Überstunden als betriebliche Maßnahmen eingesetzt. Für die zwischen 80 Prozent (Krankenpflege) und 84 Prozent (Altenpflege) weiblichen Beschäftigten (Bundesagentur für Arbeit 2019: 8) ergibt sich, über den zusätzlichen Zugriff auf Zeitrustourcen, nicht selten ein Konflikt mit weiteren Care-Aufgaben – ganz zu schweigen von den Auswirkungen auf die berufliche Zufriedenheit oder eine ausgewogene sogenannte Work-Life-Balance.

## 2 Zeitarbeit in der Pflege

Vor dem Hintergrund dieser Personalsituation in der Pflege erscheint es paradox, dass Zeitarbeit als Beschäftigungsoption eine wachsende Bedeutung erhält. Die Bundesagentur für Arbeit konstatiert einen merklichen Anstieg von Pflegekräften, die als Zeitarbeitnehmer\*innen beschäftigt sind. In den Jahren von 2014 bis 2018 stieg die Zahl der Zeitarbeitskräfte von 12.000 auf 22.000 (Bundesagentur für Arbeit 2019: 9). Mit einem Anteil von lediglich zwei Prozent aller Beschäftigten in der Pflege handelt es sich immer noch um eine vergleichsweise geringe Anzahl (ebd.). Im Jahr 2019 stabilisiert sich die Zahl der Zeitarbeitnehmer\*innen in der Pflege allerdings bzw. ist leicht rückläufig (Bundesagentur für Arbeit 2020c: 10). Hinzu kommt das

Verbot der Honorarkräfte in der Pflege, das diesen Trend weiter verstärkt (DBfK e. V. 2019: 2). Die Gefahr in der wachsenden Bedeutung von Zeitarbeit wird darin gesehen, dass die Marktmacht der Zeitarbeitsagenturen steigt und die Arbeitsmarktsituation sich weiter zuspitzt bzw. das Ringen um Fachkräfte weiter verschärft. Widersprüchlich erscheint die Bedeutsamkeit von Zeitarbeitsverhältnissen in der Pflege deshalb, weil sie dem ursprünglich angedachten Mechanismus von Zeitarbeit entgegenlaufen. Zeitarbeit wird in der Industrie insbesondere aus drei Motiven genutzt: a) als Flexibilitätsgewinn, b) zur Akquirierung neuer Mitarbeitenden und c) um Kosten zu sparen. Flexibilisierung bezieht sich hier auf die erleichterte Freistellung und Einstellung von Zeitarbeitenden im Vergleich zur Stammbesetzung sowie die schnelle Reaktion auf Konjunkturänderungen. Zeitarbeitsfirmen haben für die Unternehmen zudem eine Recruiting-Funktion. Aufgrund der Anstellung über eine Zeitarbeitsfirma lassen sich die „neuen“ Arbeitnehmer\*innen länger „testen“. Schließlich kann der Rückgriff auf Zeitarbeitsfirmen zur Senkung der Transaktionskosten beitragen (Schäfer 2017: 11 f.). In einer Branche mit ungünstigen Arbeitsbedingungen (unflexible Arbeitszeiten, nicht vorhandener Branchentarifvertrag etc.) bieten Zeitarbeitsfirmen den Pflegefachkräften eine Festanstellung in der Agentur mit wechselnden Einsatzgebieten, die nach den Bedingungen der Zeitarbeitskräfte ausgesucht werden bzw. passen sich die Unternehmen den Forderungen der Agenturen und damit der Fachkräfte an (z. B. durch den Verzicht auf Nachtschichten). Der Arbeitsmarkt in der Pflege wird in diesem Anstellungsverhältnis offensichtlich: Die Unternehmen sind auf die Fachkräfte aus Zeitarbeitsfirmen angewiesen, um gesetzlich vorgeschriebene Fachkraftquoten einzuhalten, da ansonsten die Schließung von Betten droht (PpUGV im Krankenhaus).

Zeitarbeit wurde erstmals 1972 im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) geregelt. Dieses soll den Zeitarbeitenden einen Mindestschutz garantieren, indem Zeitarbeitsfirmen der Arbeitgeberstatus zugeschrieben wurde. Die Regelungsbereiche umfassten u. a. den Schutz der Leiharbeiter\*innen durch Befristungs-, Wiedereinstellungs- und Synchronisationsverbot sowie den Schutz des angestammten Personals mithilfe einer Überlassungshöchstdauer. Die Bundesagentur für Arbeit erhält die Aufgabe, Unternehmen den Einsatz von Zeitarbeit zu erlauben bzw. zu verweigern. Die Bundesregierung verpflichtet sich, regelmäßig über die Entwicklungen im Zusammenhang mit dem AÜG zu berichten, woraufhin es bereits zu einer Vielzahl von Gesetzesanpassungen kam (Oschmiansky et al. 2014). Im Rahmen der Agenda 2010 wurde das AÜG grundlegend reformiert, indem beispielsweise die Höchstüberlassungsgrenze sowie spezifische Befristungsregeln abgeschafft und stattdessen das Recht auf gleiche Arbeitsbedingungen inklusive gleichem Entgelt eingeführt wurde. In der Folge kam es zu einem Wachstum der Zeitarbeitsbranche (Dreyer 2017: 16). 2011 wurde aufgrund der Europäischen Richtlinie über Leiharbeit (2008/104/EG) das erste Gesetz zur Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zur Verhinderung von Missbrauch in der Arbeitnehmerüberlassung in nationales Recht überführt. Dank des neuen § 3a AÜG besteht nun die Möglichkeit, dass die Tarifparteien eine Lohnuntergrenze für Leiharbeiter\*innen vereinbaren. Auf Antrag der Tarifpartner\*innen können seitdem Lohnuntergrenzen durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales per Rechtsverordnung verbindlich festgelegt werden (Oschmiansky et al. 2014). 2017 wurde das AÜG erneut novelliert. Zeitarbeiter\*innen dürfen infolgedessen u. a. maximal 18 Monate „entliehen“ (§ 1 Abs.) und nicht in bestreikten Betrieben eingesetzt werden – es sei denn sie übernehmen Aufgaben, die vom Streik ausgenommen sind (§ 11 Abs. 5) (Haufe

2016). Die jüngste Novellierung des AÜG erfolgte im März 2020, inklusive neuer Mindestlohnbestimmungen (BMJV 2020). Seit dem 1. Januar 2020 können „Kosten für Leiharbeit nur bis zum Tariflohn vergütet [...] und auch Zahlungen von Vermittlungsentgelten nicht im Pflegebudget berücksichtigt werden“ (Bundesagentur für Arbeit 2020b: 9). Dies könnte dazu führen, dass die Zahl der Zeitarbeiter\*innen stabil bleibt bzw. weiter abnimmt (ebd.).

Die Bundesagentur für Arbeit beschreibt die Tendenzen der Zeitarbeit als Indikator für die Konjunktur einer gesamten Branche:

„In Zeiten eines beginnenden konjunkturellen Aufschwungs steigt – neben beispielsweise dem Aufbau von Überstunden – die Nutzung von Leiharbeit zunächst an. Hält der Aufschwung an, steigt das Vertrauen der Unternehmen in die konjunkturelle Entwicklung und damit auch die Bereitschaft zu einer Erweiterung des Stammpersonals“ (Bundesagentur für Arbeit 2020a: 18).

Für die Pflegebranche kann man im Zuge des bereits skizzierten demografischen Wandels von einem „anhaltenden Aufschwung“ sprechen. Es lässt sich dennoch feststellen, dass Pflegefachkraftstellen in den letzten 15 Jahren trotz eines deutlichen Anstiegs an Fallzahlen merklich reduziert wurden, das Stammpersonal also nicht entsprechend der Bedarfe angepasst wurde. Die Anzahl an Hilfskräften oder Teilzeitkräften ist dagegen insbesondere in der Altenhilfe im Verhältnis deutlich angestiegen (Greß/Stegmüller 2016: 13–14). Anders als in der Industrie wird Zeitarbeit in der Pflege nicht eingesetzt, um Auftragsspitzen zu bewältigen, sondern um den regulären Betriebsablauf und damit die Versorgung von Patient\*innen und Bewohner\*innen aufrechtzuerhalten (Bräutigam et al. 2010: 5). Paradox erscheint hierbei die Tatsache, dass trotz eines Überangebots von Arbeitsplätzen in Festanstellung, also in einer Situation von Arbeitskräfteknappheit, Zeitarbeit einen Zulauf verzeichnen kann. Das überrascht, zumal Zeitarbeit in der Industrie häufig als wenig attraktiv diskutiert wird und beispielsweise die Untersuchung von Holtrup (2009) zu dem Ergebnis kommt, dass

„die überwältigende Mehrheit der Gesprächspartner sehr gerne ihre Beschäftigung in der Zeitarbeit gegen ein ‚normales‘ Arbeitsverhältnis eintauschen würde, weil sie unzureichende Einkommenschancen wahrnehmen und sie dauerhaft keine positive Entwicklungsperspektive für sich in der Zeitarbeit sehen“ (Holtrup 2009: 168).

Daraus ergibt sich die Frage, wie sich der Anstieg von Zeitarbeit in der Pflege (Bräutigam et al. 2010; Klöpper 2011) bewerten lässt: Handelt es sich um ein rein prekäres Arbeitsverhältnis, wie es in arbeitssoziologischen Diskussionen verhandelt wird (z. B. Motakef 2015; Promberger 2012)? Welche Bedeutung hat die Wahl einer solchen Beschäftigungsform für einzelne Fachkräfte, die offensichtlich ohne äußeren Druck eine Festanstellung gegen eine Beschäftigung in einem Betrieb der Arbeitnehmer\*innenüberlassung eintauschen? Wie wird die Zunahme von Fachkräften aus der Zeitarbeit von bestehenden Teams wahrgenommen und von Einrichtungen eingeordnet? Anhand empirischer Daten werden in diesem Beitrag Überlegungen zu den aufgeworfenen Fragen dargestellt.

Zunächst gehen wir auf das Forschungsprojekt „ZAFH care4care“<sup>2</sup> ein, auf das sich die weiteren Ausführungen beziehen. Im Anschluss daran wird dargestellt, wie Pflegefachkräfte in

---

<sup>2</sup> Der Forschungsverbund „ZAFH care4care: Fachkräftebedarf im Zeichen von Alterung, Vielfalt und Zufriedenheit“ (1. Förderphase vom 01.03.2017 bis 31.03.2020) wird gefördert vom Ministerium für Wissenschaft, Forschung und Kunst in Baden-Württemberg mit Einbindung von Strukturfondmitteln der EU (EFRE). URL: [www.zafh-care4care.de](http://www.zafh-care4care.de).

Feststellung die aktuelle Personalsituation in der Pflege bezüglich ihrer Berufszufriedenheit und Handlungsautonomie einordnen, um dann auf Motive von Fachkräften einzugehen, in eine Anstellung in der Zeitarbeit zu wechseln. Dabei skizzieren wir auch, wie ein solches Arbeitsverhältnis aus Sicht der Befragten erlebt wird. Dem gegenüber gestellt wird die Perspektive von Leitungs- und Fachkräften in sogenannten „Normalarbeitsverhältnissen“. Anschließend erfolgt die Betrachtung von Zeitarbeit im Hinblick auf Prekarität. Ein Ausblick fokussiert schlussendlich die mögliche Bedeutung der Entwicklung von Zeitarbeit für die deutsche Pflegebranche.

### 3 Methodik und Empirie

Im Rahmen des Forschungsverbunds „ZAFH care4care: Fachkräftebedarf in der Pflege im Zeichen von Alterung, Vielfalt und Zufriedenheit“ wurden in einem Teilprojekt der Hochschule Esslingen zwei Einrichtungen der Akutversorgung und zwei der stationären Langzeitpflege (alle in Baden-Württemberg verortet) mithilfe von qualitativen fokussierten multiperspektivischen Betriebsfallstudien zwischen 2018 und 2019 untersucht. Zum einen wurden Einrichtungen ausgewählt, die nach eigener Aussage den Fachkräftebedarf entweder gut oder weniger gut decken können, zum anderen waren Gemeinsamkeiten und Unterschiede der verschiedenen Settings von Interesse. Über die Methode der Betriebsfallstudien nahmen die Forscher\*innen begünstigende und hemmende Faktoren betrieblichen Handelns im Sinne von innerbetrieblichen Handlungskonstellationen in den Blick. Dabei wurden alle Personengruppen interviewt, die für die Ausgestaltung pflegerischer Praxis eine zentrale Rolle spielen. Das Forschungskollektiv führte Interviews mit fünf Führungskräften und vier Beschäftigtenvertretungen sowie sieben Gruppendiskussionen mit Pflegefachkräften durch. Die Auswertung erfolgte mittels Dokumentarischer Methode (Amling/Vogd 2017; Nohl 2017). Es wurden die Handlungslogiken der Befragten herausgearbeitet, im Intrafallvergleich zueinander in Beziehung gesetzt und anschließend die jeweiligen betrieblichen Ebenen fallübergreifend kontrastiert. Zusätzlich wurden sieben Interviews mit Pflegefachkräften miteinbezogen, die über Zeitarbeitsagenturen angestellt sind.

Darüber hinaus fand eine dreistufige onlinegestützte Delphi-Befragung von pflegefachlichen Leitungen und Schulleitungen der Region Neckar-Alb und des Stadtkreises Stuttgart (Vollerhebung) statt. Die Proband\*innen wurden hierbei zum betrieblichen Handeln und seinen Reglementierungen sowie zur Bewertung von politischen Handlungen (Gesetzen, Verordnungen etc.) befragt. Die Region Neckar-Alb bildet im „Kleinen“ die Raumkategorien des Landes Baden-Württemberg ab (Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg 2002) der Stadtkreis Stuttgart zeigt die großstädtischen Besonderheiten auf. Das Sampling umfasste 468 Einrichtungen. Über alle drei Runden hinweg nahmen insgesamt 125 Befragte teil. Um einen Überblick über die Handlungsintensität im Rahmen der Fachkräftesicherung in den Einrichtungen der baden-württembergischen Pflegebranche zu erhalten, wurden Expert\*innen gebeten, diesen bislang wenig beleuchteten Sachverhalt anhand eines strukturierten Gruppenkommunikationsprozesses (Delphi-Befragung) zu erörtern (Häder/Häder 1995: 12). Anhand der Delphi-Befragung ließ sich analysieren, welche Strategien und Maßnahmen in der baden-württembergischen Pflegelandschaft Anwendung finden und welche Rahmenbedingungen dafür

als notwendig erachtet werden. Des Weiteren wurden u.a. innovative Ideen der Personalgewinnung und -bindung eruiert (Lämmel et. al 2019).

Ergänzt werden die Erkenntnisse durch im Jahr 2019 durchgeführte Expert\*innen-Interviews mit relevanten Stakeholdern der Pflegebranche. Diese haben eine validierende Funktion. Sie sollen Fragestellungen beantworten, die in den Erhebungen nicht vertieft werden konnten, aber dennoch projektrelevant sind.

### 3.1 „Wie Männchen auf dem Spielfeld“ – Eingeschränkter Handlungsspielraum für Fachkräfte aufgrund von Personalmangel

Für die Bearbeitung der Frage, wie es zu einem Anstieg von Zeitarbeit in der Pflege bei eklatantem Personalmangel kommen kann, ist von Bedeutung, wie in den Betrieben mit dem dauerhaft bestehenden Fachkräftebedarf umgegangen wird und wie die Pflegefachkräfte diesen in ihrem professionellen Handeln erleben. Gerade die Belastungssituation erscheint hier ausschlaggebend, weil sie mit verminderter Handlungsmacht und reduzierter professioneller Autonomie verbunden wird. Die Fachkräfte kritisieren, dass die vom Arbeitgeber geschaffenen Rahmenbedingungen nicht mit den Ansprüchen an die zu leistende Arbeit vereinbar sind.

„Und du bist halt der Kleinste unten. Du musst es umsetzen. Wie ist völlig egal. Ich sage immer: ‚Ihr gebt uns Mehl und ihr gebt uns Kirschen und ihr wollt eine Schwarzwälder‘. Das funktioniert nicht. ‚Ich kann euch Mehlpappe mit ein paar Kirschen drauf anbieten.‘“ (Pflegekraft, Klinik A, 564– 657)

Die Pflegekraft beschreibt sich als wenig handlungsmächtig und verweist dabei auf ihre untergeordnete Position. Zudem sieht sie sich mit unrealistischen Erwartungen konfrontiert, zu deren Erfüllung sie angewiesen ist. Die Anforderungen betreffen die Qualität ihrer Arbeit, die sie scheinbar nicht (mehr) gewährleisten kann. Die Verantwortung für einen ganzheitlich gedachten Pflegeprozess, welcher den hohen Qualitätskriterien der professionell Pflegenden entspricht, wird in diesem Zitat an das Management zurückdelegiert, das entsprechende Ressourcen verantwortet. Aulenbacher betrachtet diesen bisweilen unlösbaren Widerspruch zwischen professionellen, vielfach nicht messbaren Erfordernissen auf der einen und zunehmender Ökonomisierung und Taylorisierung von verberuflichter Care-Arbeit auf der anderen Seite als substanzielle Gefahr für den Beruf: In der komplexen und ganzheitlichen Organisation von Pflegearbeit „werden Arbeitsvollzüge in einem Ausmaß taylorisiert, dass der fürsorgliche Charakter der Arbeit zerstört“ (Aulenbacher 2010: 153) wird.

Ergebnisse aus den Gruppendiskussionen belegen, dass sich Pflegekräfte im Kontext von anhaltendem und eklatantem Fachkräftemangel (Isfort/Gessenich 2019: 10) sowie entsprechenden Kompensationsmaßnahmen der Einrichtung (z. B. Rotieren über verschiedene Stationen hinweg) als fremdbestimmt und entmenschlicht beschreiben.

„Im Elfenbeinturm sitzen und die Männchen auf dem großen Spielfeld hin und her schieben ist das eine, aber die Soldaten, die wirklich an der Front arbeiten sollen, die machen das halt wirklich nur begrenzt mit.“ (Pflegefachkraft, Klinik A, 208–210)

Aus dem Zitat geht hervor, dass sich die Pflegekraft von der Leitung als Verfügungsmasse adressiert und damit nicht in ihrer Individualität wahrgenommen sieht. Sie verbalisiert in einer Kriegsmetapher die hohe Arbeitsbelastung und verweist auf das von der Einrichtung institutionalisierte Ausfallmanagement, das zur Aufrechterhaltung des Betriebsablaufs trotz hoher

Personalausfälle eingeführt wurde und das angestammte Personal zusätzlich belastet. Aufgrund der empfundenen Diskrepanz zwischen mangelnder individueller Wertschätzung und hoher persönlicher Einsatzbereitschaft wird ein möglicher Ausstieg aus dem Arbeitsverhältnis angedeutet. Die Pflegefachkraft kritisiert zudem den durch zunehmende Ökonomisierung geprägten Arbeitsalltag in Kliniken. „Die Beschäftigten im Krankenhaus erleben in ihrem Alltag nun, dass die Steuerungsinitiativen des Managements vor allem um Sparmöglichkeiten und neue mögliche Einnahmequellen kreisen“ (Vogd 2016: 282). Da das größte Einsparpotenzial der Betriebe bzw. des Managements bei den Personalkosten zu finden ist, werden seit den 1990er Jahren Pflegestellen in erheblichem Umfang abgebaut (Simon 2016: 37–38).

In einer weiteren Einrichtung ohne strategisches Ausfallmanagement wird die Relevanz des Teams deutlich, das den Umgang mit Personalausfällen eigenständig regelt.

„Und wenn dann jemand von außen kommt, hospitiert, junges Mädchen, die sieht: die arbeiten Wochenende, die Bezahlung schlecht, dann Schaukeldienste. Und ich sage auch jedem [...]: ‚Es kann sein, wenn du frei hast, heißt das nicht, du hast frei.‘“ (Pflegekraft, Pflegeheim C, 120–123)

Neben dem Verweis auf die negativ bewerteten Arbeitsbedingungen und die geringe Entlohnung des Pflegeberufes in der Altenhilfe werden potentielle Kolleg\*innen zusätzlich über die internen Regeln des Teams unterrichtet, die den generellen Anspruch auf Freizeit untersagen. Die Akzeptanz dieser Regeln bildet auch das Ein- oder Ausschlusskriterium in das bzw. aus dem Team. Aufgrund der Normalität von Personalausfällen erhält das Team eine zentrale Bedeutung. Dank der entwickelten Teamroutinen kann Handlungsfähigkeit in einem von (Um-)Brüchen bedrohten Arbeitsalltag erst hergestellt oder aufrechterhalten werden. Nowak und Kolleg\*innen sprechen in diesem Zusammenhang von „subjektiven Verarbeitungsweisen entgrenzter Verhältnisse“ (Nowak et al. 2012: 276), die hier aber kollektiv hergestellt werden (Fischer et al. 2020: 51). Das Team reguliert und kompensiert als Kollektiv vielfach die Missstände des Systems, zu denen beispielsweise eine zu geringe Personaldecke oder der Mangel an Konzepten im Umgang mit Engpässen gehören. Folglich hat die Einhaltung der Teamregeln für die Fachkräfte, den Betrieb und das „Funktionieren“ des Systems eine tragende Funktion. Aus diesem Grund geht von eben jenen Regeln ein großer sozialer Druck aus, der ein Sich-Abgrenzen kaum ermöglicht.

### 3.2 „Es hat sich auf jeden Fall verbessert“ – Perspektive der Nutzer\*innen von Zeitarbeit

Um sich diesem Druck – verursacht durch den systemimmanenten Fachkräftemangel und die kollektiven Regulierungsbemühungen – zu entziehen, bietet Zeitarbeit den professionell Pflegenden offensichtlich die Möglichkeit eines „Teilausstiegs“: Die Zugehörigkeit zu einer konkreten Einrichtung und zu einem Team wird aufgekündigt, während die Berufszugehörigkeit erhalten bleibt.

„Da arbeite ich dann einfach so vor mich hin und muss mich nicht mit den normalen Dingen von der Station beschäftigen – wie Einspringen, irgendwelche Sachen, die nicht laufen, [...] lauter solche Dinge. Mit denen muss ich mich nicht mehr beschäftigen, weil ich nicht Teil von diesem Team bin. Klar arbeite ich auch mit denen zusammen und man wird auch gut integriert, aber ich weiß halt, es ist egal, was da schief läuft. Es ist mir eigentlich dann egal, weil ich bin nach einer gewissen Zeit wieder weg.“ (Pflegekraft, Zeitarbeit 4, 64–71)

Betont wird hier die Chance, sich den Teamroutinen, der Organisation und damit ebenfalls dem sozialen Druck der geteilten Verantwortung – sowohl für den Betriebsablauf als auch für die Versorgung von Patient\*innen oder Bewohner\*innen – zu entziehen. Während dezidiert die Pflegetätigkeit im Zentrum der Aufmerksamkeit steht, werden organisationale Fragestellungen an die Zeitarbeitsfirma abgetreten.

Die Spezifik von Care-Berufen, welche als weiblich codiert (Riegraf 2019: 764) eine ganzheitliche Allzuständigkeit im beruflichen Selbstverständnis zugrunde legt, wird somit umgangen. Zudem werden die Selbstverständlichkeit, eigene Bedürfnisse hinter die Sorge um das Wohlergehen von Patient\*innen und Bewohner\*innen zu stellen, die Solidarität mit den Kolleg\*innen sowie die Identifikation mit der Einrichtung konterkariert. Die Anstellung über eine Zeitarbeitsfirma eröffnet die Option, diesen Widerspruch aus Sorgeverantwortung im Kontext von Fachkräftemangel auf der einen und persönlichen Interessen und Forderungen bzw. Selbstfürsorge auf der anderen Seite aufzulösen, indem individuell passende Rahmenbedingungen festgelegt werden können. Becker beschreibt diese Praktiken als einen Ausdruck der „Erosion von Loyalität gegenüber dem Unternehmen“ (Becker 2016: 155) als Folge „übermäßiger Marktzentrierung“ (ebd.: 158).

„Und da hat der Chef mir halt die zwei Angebote nochmal hingelegt und dann hab ich aber gesagt, dass ich das so nicht machen möchte, weil da war halt Vollzeit. Ich hab ihm dann gesagt, dass ich zwei Kinder hab und lieber Teilzeit [...] und im Umkreis eben arbeiten möchte. Und das hat er also akzeptiert.“ (Pflegerkraft, Zeitarbeit 6, 267–272)

Die Pflegerkraft unterstreicht, dass ihr die Anstellung über einen Zeitarbeitsbetrieb einen Zugewinn an Selbstbestimmung und Zeitsouveränität einbringt, der ihr die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht. An einer anderen Stelle im Interview hebt die Befragte neben der Gestaltung der Arbeitsbedingungen auch die Steigerung der eigenen Handlungsmacht hervor, wenn es darum geht, Missstände und die eigenen Interessen zu formulieren:

„Also schon fast 100 Prozent anders (lacht). Es hat sich auf jeden Fall verbessert. Also dadurch eben, dass ich gehen kann, wenn ich möchte, und dass ich mir nicht mehr alles gefallen lassen muss. Und wenn die PDL [Pflegedienstleitung; A. d. V.] was zu mir sagt, dann kann ich argumentieren und werd nicht klein mit Hut wie die anderen, also wie die Festangestellten, die vielleicht Angst um ihre Arbeit haben [...]. Wenn die PDL mir halt irgendwas an den Kopf knallt, was überhaupt nicht stimmt, dann kann ich zurück argumentieren und notfalls ruf ich halt bei mir im Büro an und die klären das dann.“ (Pflegerkraft, Zeitarbeit 6, 293–300)

Nicht direkt in einer Einrichtung angestellt zu sein und jederzeit den Einsatzort wechseln zu können, ermöglicht es der Fachkraft, offen Konflikte mit Vorgesetzten innerhalb der Betriebe auszutragen oder sich zu entziehen, ohne dass es Folgen für die eigenen Arbeitsbedingungen hat. Sie verortet sich außerhalb der Einrichtungshierarchie und kann gegebenenfalls die Zeitarbeitsagentur in einer Mediationsfunktion hinzuziehen. Im Gegensatz zu den Festangestellten muss sie im Konfliktfall nicht um ihre Anstellung fürchten und hat die Agentur als „Rückendeckung“, an die stellvertretend Aushandlungen delegiert werden können. Die Trennung zwischen täglichen Arbeitsabläufen und Vorgesetztenfunktion sorgt hierbei für eine weitgehend konfliktfreie Kooperation mit der Zeitarbeitsagentur. Jedoch findet sich in den verschiedenen Erzählungen eine große Bandbreite an Beschäftigungsformen in der Zeitarbeit, die sich hinsichtlich Gehalt, Absicherung, Zusatzleistungen, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten oder der Einhaltung von Arbeitsrecht deutlich voneinander unterscheiden. Es gibt Agenturen, die

neben einer tarifangelehnten Bezahlung inklusive Schichtzulagen eine Vielzahl von individuell ausgehandelten Sondervergütungen bieten – abhängig von der Distanz zwischen Wohn- und Einsatzort, Qualifikation, Flexibilität oder Arbeitsumfang. Des Weiteren werden beispielsweise Kilometerpauschalen sowie Verpflegungsgeld ausgezahlt, Firmenwagen mit Tankkarte auch zur privaten Nutzung überlassen oder Fahrt- als Arbeitszeiten angerechnet (Pflegefachkraft, Zeitarbeit 5, 180–205). Das sind Zusatzleistungen, die das Stammpersonal in einer Einrichtung oftmals nicht erhält. Es wird aber auch von hohen Flexibilitätsanforderungen durch Einsätze in täglich wechselnden Einrichtungen (Pflegekraft, Zeitarbeit 2, 271–274) oder von arbeitsrechtlichen Verstößen berichtet, die vor Gericht verhandelt wurden (Pflegekraft, Zeitarbeit 3, 25–49). Die Aushandlung von Rahmenbedingungen und somit auch die potentiellen Risiken (beispielsweise in Bezug auf Arbeitsschutz oder finanzielle Absicherung) werden folglich individualisiert (Klöpper 2011: 3). Die Entscheidung für die Aufnahme einer Zeitarbeitsbeschäftigung stellt einen häufig gewählten individualisierten Lösungsansatz (z. B. Nowak et al. 2012: 279) in der historisch durch geringe kollektive Konfliktbereitschaft und einen niedrigen Organisationsgrad (Schröder et al. 2017: 103) gekennzeichneten „Semiprofession“ (Aulenbacher 2010: 153) dar.

„Ich finde, dass Leasing wie ein stummer Streik ist.“ (Pflegekraft, Zeitarbeit 1, 773)

Zwar gibt es vereinzelt kollektive Arbeitskämpfe (Behruzi 2018; Hedemann et al. 2017; Windisch 2017), diese finden aber in unserem Material keine Erwähnung und stehen somit möglicherweise nicht unmittelbar als Handlungsoption oder Vergleichsfolie zur Verfügung. Vielmehr ist festzustellen, dass es beispielsweise durch Zeitarbeit oder auch die mittlerweile politisch unterbundene Form der selbständigen Erwerbstätigkeit in der Pflege „zur Aneignung einer Marktlogik durch die Betroffenen“ (Schürmann/Gather 2018: 174) kommt. Dabei handelt es sich laut Karina Becker um eine „eigensinnige Praktik“ (Becker 2016: 155), die als „partieller Exit vom traditionellen pflegerischen Berufsethos“ (ebd.: 157) gedeutet werden kann. Während Christoph Bräutigam und Kolleg\*innen in ihrer Untersuchung aus dem Jahr 2010 „die Brücke in den Arbeitsmarkt als entscheidend“ (Bräutigam et al. 2010: 36) dafür identifizieren, warum Arbeitnehmer\*innen Zeitarbeit in der Pflege wählen, bildet unser Material das Gegenteil ab. Den Interviewten zufolge sprechen die meisten Einrichtungen, die Zeitarbeitskräfte einsetzen, Angebote für eine Festanstellung aus. Diese werden allerdings von den Befragten zugunsten einer Zeitarbeitsbeschäftigung abgelehnt. Die „Brücke in den Arbeitsmarkt“ existiert somit, wird aber nicht als attraktive Alternative wahrgenommen.

### 3.3 „Sie haben uns Schaden angerichtet, egal, wen wir bestellt haben“ – Perspektive von Führungskräften und Stammebelegschaft

Auch wenn Zeitarbeitskräfte, wie eben ausgeführt, durchaus Vorteile aus dieser Beschäftigungsform ziehen, wird sie von Einrichtungsleitungen und regulär beschäftigten Fachkräften ambivalent eingeschätzt. Die Gruppendiskussionen verdeutlichen, dass Zeitarbeitnehmer\*innen die Qualifikation für den Beruf abgesprochen und sie gleichzeitig aus dem Team ausgeschlossen werden. Teamzugehörigkeit wird mit einer kollektiven, umfassenden Sorgeverantwortung verknüpft, der sich Zeitarbeitskräfte laut Stammpersonal teilweise entziehen.

„Da waren jetzt Zeitarbeitsfirmen, Fremdfirmen, bei denen wir dann gesagt haben: ‚Okay, wir brauchen jetzt eine Fachkraft. Wir haben Mangel an Fachkraft.‘ Und sie haben uns Schaden angerichtet – egal, wen wir bestellt haben. Die haben nicht das geleistet, was sie

leisten sollten. Dann haben wir untereinander mit den Fachkräften, mit unserem PDL entschlossen: Wir arbeiten jetzt Doppelschichten, damit wir niemanden von der Fremdfirma haben, damit einigermaßen die Arbeit läuft, weil ihr wisst, was sie machen.“ (Pflegefachkraft, Pflegeheim C, 42–48)

Die Fachkräfte aus der Arbeitnehmer\*innenüberlassung werden vom festangestellten Personal als Bedrohung und Mehrbelastung gesehen, weshalb sich das Team mit der Führungskraft solidarisiert und zusätzlichen Aufwand in Kauf nimmt, um den Einsatz von Zeitarbeitskräften zu verhindern. Das Team nimmt für die Beschäftigten in der Pflege einen zentralen Stellenwert bei der Bewältigung ihres Arbeitsalltags ein; der Zugang zu diesem wird den Zeitarbeitskräften jedoch oftmals nicht zugestanden. Teamzugehörigkeit bedeutet in diesem Kontext gegenseitige Unterstützung, Verlässlichkeit und Solidarität. Es wird berichtet, dass ohne den Zusammenhalt im Kollegium das Arbeitspensum in der täglichen Versorgung nicht zu bewältigen wäre. Wenn aufgrund von dauerhaftem Personalmangel nicht betriebsintern auf diese Ressource zugegriffen werden kann, kommen Zeitarbeitskräfte zum Einsatz, die sowohl von sozialen Beziehungen als auch von betrieblichen Zusatzleistungen, Fort- und Weiterbildungen, Gesundheitsförderung etc. ausgeschlossen sind.

Die ebenfalls in Pflegeheim C arbeitende Führungskraft beschreibt die Vorteile, die der Wechsel in ein Zeitarbeitsverhältnis für Fachkräfte hat. Gleichzeitig schließt sie aber aus, dem Stammpersonal ähnliche Zugeständnisse beispielsweise hinsichtlich der Arbeitszeitgestaltung zu machen – aus Angst vor einem „Präzedenzfall“ innerhalb des Betriebes.

„Die Leasingfirmen werben ja durchaus damit: ‚Kommen Sie zu uns. Sie diktieren die Arbeitszeiten. Sie sagen, was Sie wollen und was nicht.‘ Und wenn ich hier eine Leasingkraft habe, die nicht die gewünschten Arbeitszeiten kriegt oder mit der Wohnbereichsleitung nicht zurechtkommt, dann geht sie zu ihrem Chef und sagt: ‚Bitte nächsten Monat andere Firma‘. Das ist überhaupt kein Problem. Auch die Bereitschaft, sich einzulassen auf einen Arbeitgeber, mit allem was dazugehört – und dazu gehören auch Konflikte und mal unbequeme Arbeitszeiten und einspringen müssen –, das lässt einfach nach. [...] Wenn zu mir eine Fachkraft kommt und sagt ‚Ich möchte nur Frühdienst machen‘ und ich stimme dem zu, dann schaffe ich einen Präzedenzfall und dann werden alle kommen. [...] Geht nicht. Das kriege ich aber bei einer Zeitarbeit hin.“ (Pflegedienstleitung, Pflegeheim C, 479–491)

Die Führungskraft erläutert hier die Schwierigkeit, die Arbeitsorganisation unter ungleichen Arbeitsbedingungen zu gestalten. Die Arbeitnehmer\*innenüberlassung hat Rahmenbedingungen geschaffen, die in regulärer Beschäftigung nicht durchsetzbar sind bzw. nicht zugestanden werden. Es findet demnach in diesem Betrieb eine systematische Ungleichbehandlung der Arbeitnehmer\*innengruppen statt.

„Die Praxis zeigt, dass damit auch die Bereitschaft der Gesamtbelegschaft, widersprüchliche Anforderungen hinzunehmen bzw. diese selbst zu einer Lösung zu führen, sinkt. [...] Schließlich wird den Stammbeschäftigten durch ihre Zusammenarbeit mit Organisationsexternen direkt vor Augen geführt, dass ihre Qualifikation am Markt so stark nachgefragt wird, dass Krankenhäuser und ambulante Pflegeeinrichtungen dafür mehr zu zahlen bereit und auch im Stande hierzu sind.“ (Becker 2016: 155)

Die Aushandlung individuell passgenauer Rahmenbedingungen wird an Zeitarbeitsfirmen delegiert, die wiederum Forderungen einzelner Fachkräfte mit den Einrichtungen direkt verhandeln. Zwar kann diese Form der individualisierten Interessensvertretung die kollektive Durchsetzung von veränderten Arbeitsbedingungen untergraben, gleichzeitig wird aber durch das

Abwandern in Zeitarbeitsfirmen indirekt Kritik an den herrschenden Arbeitsbedingungen geübt und somit der Druck auf die gesamte Branche erhöht. Einerseits kommt es somit zu einer weiteren Verknappung des Fachkräfteangebots für reguläre Anstellungen. Andererseits sind Einrichtungen durch Fachkraftquoten dazu gezwungen, auf Forderungen der Zeitarbeitsfirmen einzugehen, die über einen ebenfalls unzureichenden Fachkräftepool verfügen und gegebenenfalls Einrichtungen für das beste Angebot untereinander ausspielen. Dieses Spannungsfeld kann dazu führen, dass Veränderungsprozesse innerhalb der Pflegebranche angestoßen werden.

In der Delphi-Befragung von Führungskräften wurde das Thema Zeitarbeit lediglich in Bezug auf betriebliches Handeln im Bereich der Personalentwicklung erwähnt. Die Befragten bezeichneten Zeitarbeit als stabilisierenden Faktor, um die Dienstplansicherheit zu gewährleisten und damit z. B. die Freistellung von Mitarbeitenden für Fort- und Weiterbildung zu garantieren. Daraus könnte man schließen, dass diese Beschäftigungsform für das Management keine oder nur eine untergeordnete Rolle spielt, um Fachkräfte zu halten und zu gewinnen. In den Betriebsfallstudien wird jedoch deutlich, dass der Einsatz von Zeitarbeitskräften stark negativ konnotiert ist, möglicherweise als Tabubruch gesehen und deshalb ungern öffentlich gemacht wird.

„Und wir waren tatsächlich an einem Punkt, wir müssen jetzt etwas tun, was wir nie tun wollten, nämlich Leasingkräfte beschäftigen. Da mussten wir uns wirklich auch innerlich einen Ruck geben. Das war so, ich kann nicht sagen ein ungeschriebenes Gesetz, aber irgendwie hat man das Gefühl, es ist eine Bankrotterklärung, wenn man Leasingkräfte beschäftigen muss.“ (Führungskraft, Pflegeheim C, 33)

Die Beschäftigung von Fachkräften aus der Zeitarbeit symbolisiert für die Führungskraft das Scheitern ihrer bisherigen Personalstrategie und damit der eigenen Bemühungen, Personal zu gewinnen und zu halten. Der Rückgriff auf Arbeitnehmer\*innenüberlassungen stellt eine unbeliebte Notlösung dar, die mit Scham behaftet ist. Dieser Schritt könnte als Diskreditierung der eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten hinsichtlich der Personalführung oder aber als Ablehnung der Führungspersönlichkeit seitens der Mitarbeitenden im Rahmen der stark familiär geprägten Arbeitsatmosphäre der Altenhilfe gedeutet werden. Im Kontext der Konkurrenz von Einrichtungen um begrenzte Personalressourcen ist es demnach nachvollziehbar, dass Zeitarbeit in der Außenkommunikation keine große Rolle spielt.

## 4 Verschiebungen der Prekarität von Zeitarbeit und regulärer Beschäftigung

In Bezug auf die Frage, inwieweit Zeitarbeit im Vergleich zu einer regulären Beschäftigung in der Pflege als prekäre Erwerbsform eingeordnet werden kann, muss zunächst geklärt werden, welche Definition von Prekarität Anwendung findet. Der Begriff Prekarität ist nicht abschließend definiert und wird stets in Relation zu festgelegten „gesellschaftliche[n] Normalitätsstandards“ (Brinkmann et al. 2006: 17) betrachtet. Nach Brinkmann und Kolleg\*innen kann

„ein Erwerbsverhältnis als prekär bezeichnet werden, wenn die Beschäftigten aufgrund ihrer Tätigkeit deutlich unter ein Einkommens-, Schutz- und soziales Integrationsniveau sinken, das in der Gegenwartsgesellschaft als Standard definiert und mehrheitlich anerkannt

wird. Und prekär ist Erwerbsarbeit auch, sofern sie subjektiv mit Sinnverlusten, Anerkennungsdefiziten und Planungsunsicherheit in einem Ausmaß verbunden ist, das gesellschaftliche Standards deutlich zuungunsten der Beschäftigten korrigiert.“ (ebd.)

Diese Definition verdeutlicht, dass der konventionelle Prekaritätsbegriff beim Thema Zeitarbeit in der Pflege nicht greift. Unseren Analysen zeigen, dass die angeführte Definition prekärer Arbeit nicht unmittelbar auf die beschriebenen Arbeitsverhältnisse von Zeitarbeitskräften in der Pflege übertragbar ist – zumal es häufig zu einer selbstgesteuerten Aushandlung verbesserter Arbeitsbedingungen kommt, die sowohl das Einkommensniveau als auch sonstige Lebensbereiche in Zusammenhang mit Planbarkeit etc. mit einschließen. Demnach bedarf es eines erweiterten Prekaritätsbegriffs, wie ihn beispielsweise Klenner und Kolleg\*innen verwenden. Neben Erwerbsverhältnissen werden dabei auch Lebenszusammenhänge fokussiert (Klenner et al. 2011: 1), wodurch der doppelten Vergesellschaftung von Frauen Rechnung getragen werden kann (Becker-Schmidt 2003: 12). Pflegekräfte greifen zum Teil auf Arbeitnehmer\*innenüberlassungen zurück, um einen vollständigen Berufsausstieg aufgrund von Planungs-, Gestaltungs- und Anerkennungsdefiziten durch eine „übermäßige Marktzentrierung“ (Becker 2016: 158) in der Pflege zu vermeiden und wieder mehr Zeitsouveränität durch selbstbestimmte Dienstzeiten zu erhalten. Erkennbar ist hierbei ein individuelles Aushandeln verschiedener Prekaritätsdimensionen, die entsprechend der jeweiligen biographischen Bedürfnisse gewichtet werden. Die Interviews mit Zeitarbeitskräften verdeutlichten, dass ein Arbeitsverhältnis in Festanstellung im Vergleich zur aktuellen Beschäftigungsform als zunehmend prekär eingeordnet wird. Das gilt insbesondere dann, wenn die „zentralen Charakteristika von Prekarität im Lebenszusammenhang“ wie „Planungs- und Gestaltungsunsicherheiten des Lebens, Unterschreiten historisch gegebener Normalitätsstandards, Lebensgestaltung auf Widerruf sowie eingeschränkte Handlungsalternativen, Ohnmachts- und Diskriminierungserfahrungen“ (Klenner et al. 2011: 418) angelegt werden.

Prekarität in der Pflege kann nicht nur an der formalen Beschäftigungsform festgemacht werden, weil sich auch das Arbeitsverhältnis in Festanstellung als zunehmend prekär beschreiben lässt. Angesichts der Arbeitsbedingungen unter Personalknappheit sind – wie oben dargestellt – beispielsweise Planbarkeit, Sinnhaftigkeit, Anerkennung und Gesundheitsschutz bei regulärer Beschäftigung ebenfalls nicht mehr unbedingt gegeben. Zudem verschärft sich dieser Umstand durch eine wachsende Anzahl an Zeitarbeitsfirmen. Die bisherigen industriesoziologischen Analysen von Zeitarbeit bescheinigen der Stammebelegschaft dagegen ein geringeres Risiko und ordnen im Vergleich dazu Arbeitnehmer\*innenüberlassungen als weniger attraktive Beschäftigungsform ein. Da Zeitarbeit in der Pflege häufig anderen Mechanismen als in der Industrie folgt, ist die Debatte um prekäre Beschäftigung nicht unmittelbar übertragbar und muss neben der rein erwerbszentrierten Perspektive auf Arbeit immer auch Lebensumstände und unbezahlte Reproduktionsarbeit fokussieren.

## 5 Ausblick

Unsere Studie hat gezeigt, dass die Verhandlung von Prekarität in weiblich codierten Berufen wie der Pflege offensichtlich anders gelagert ist als in der Industrie. Dies macht einerseits einen

geschlechtersoziologischen Blick auf die Diskussion um Zeitarbeit nötig. Andererseits ergänzen die hier dargestellten Widersprüche die Diskussionen um Prekarität im Care-Kontext.

Zeitarbeit in der Pflege wird häufig als individuelle (Teil-)Exitstrategie gewählt, um temporär aus dem betrieblichen Gesamtgefüge auszusteigen (Riedlinger et al. 2020: 215). Indirekt wird dadurch Kritik an den herrschenden Rahmenbedingungen geübt. So können Arbeitnehmer\*innenüberlassungen individuelle Beschäftigungsbedingungen aushandeln, die in einem regulären Angestelltenverhältnis nicht durchsetzbar sind. Zeitarbeit in der Pflege lässt sich hinsichtlich der Motivlagen derer, die sich für diese Erwerbsform entscheiden, auch als Widerstandspraxis bzw. zumindest als Möglichkeit des Sich-Abgrenzens deuten. Die Betroffenen versuchen durch diese Strategie mit dem aufgrund zunehmender Entgrenzung und Ökonomisierung entstandenen massiven Druck umzugehen, der die vorherrschenden Arbeitsbedingungen bestimmt. Zeitarbeitsbetriebe bieten Fachkräften in der Pflege Gelegenheiten, eben jene Marktlogiken für die Durchsetzung der eigenen Interessen zu nutzen. Allerdings wird dadurch die kollektive Interessensvertretung innerhalb der Einrichtung geschwächt. Indirekt steigt wiederum der Handlungsdruck auf die gesamte Branche, wenn Zeitarbeit an Bedeutung gewinnt.

Die Forderung nach einem von einer geplanten Bundesratsinitiative des Landes Berlin anstrebten Verbot von Zeitarbeit in der Pflege – ähnlich zu dem der Soloselbständigkeit – erscheint vor diesem Hintergrund zwiespältig. Das Sichtbarwerden von Bedürfnissen und Motivationen von Zeitarbeiter\*innen in der Pflege kann Hinweise darauf liefern, wie gute Arbeit in der Pflege gestaltet und der Pflegeberuf insgesamt attraktiver gemacht werden kann. Arbeitnehmer\*innenüberlassungen puffern Berufsausstiege ab und schaffen Arbeitsbedingungen, an denen sich Einrichtungen ein Beispiel nehmen können, um den Pflegekräften eine zufriedenstellendere Rahmung zu bieten.

Damit Zeitarbeit in der Pflege nicht dazu führt, dass sich die Arbeitsbedingungen für die Stammebelegschaft verschlechtern, müssen die temporären Tätigkeitsbereiche für Zeitarbeiter\*innen klar definiert werden. Zudem muss die Einarbeitungsphase mitgedacht und mit zusätzlichen Ressourcen ausgestattet werden. Des Weiteren ist die Berücksichtigung von Teamroutinen als zentrales Moment für die Bewältigung des deutlich gestiegenen Arbeitsaufkommens unerlässlich. Der Einsatz von Zeitarbeit sollte nicht in Konkurrenz zur Ressourcenausstattung des Stammpersonals stehen. Vielmehr müssen Lösungen angestrebt werden, die Ungleichbehandlungen zwischen diesen Beschäftigungsverhältnissen reduzieren und gleichzeitig eine kollektive Interessensvertretung ermöglichen, um die Arbeitsbedingungen in der Pflege nachhaltig zu verbessern.

Wünschenswert sind außerdem weitere Forschungsarbeiten, welche die Bedeutung von Zeitarbeit in der Pflege auch vor dem Hintergrund der sich aktuell in verschiedenen Bundesländern bildenden Pflegekammern als potentielle Kollektivpartner in den Blick nehmen.

## Literatur

Amling, Steffen; Vogd, Werner (Hg.) (2017): Dokumentarische Organisationsforschung. Perspektiven der praxeologischen Wissenssoziologie. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.

- Aulenbacher, Brigitte (2010): Arbeit und Geschlecht – Perspektiven der Geschlechterforschung. In: Aulenbacher, Brigitte; Meuser, Michael; Rieggraf, Birgit (Hg.): Soziologische Geschlechterforschung. Eine Einführung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Becker, Karina (2016): Loyale Beschäftigte – ein Auslaufmodell? Zum Wandel von Beschäftigtenorientierungen in der stationären Pflege unter marktzentrierten Arbeitsbedingungen. *Pflege und Gesellschaft* (2), 145–161.
- Becker-Schmidt, Regina (2003): Zur doppelten Vergesellschaftung von Frauen. In: *gender...politik...online*. URL: [www.fu-berlin.de/sites/gpo/soz\\_eth/Geschlecht\\_als\\_Kategorie/Die\\_doppelte\\_Vergesellschaftung\\_von\\_Frauen/becker\\_schmidt\\_ohne.pdf](http://www.fu-berlin.de/sites/gpo/soz_eth/Geschlecht_als_Kategorie/Die_doppelte_Vergesellschaftung_von_Frauen/becker_schmidt_ohne.pdf) (Zugriff: 29.09.2020).
- Behruzi, Daniel (2018): Kampfmethode Ultimatum. Von disziplinierender Kollegialität zu widerständiger Solidarität – Fallbeispiele aus dem Gesundheitswesen. In: *IndBez* (4-2018): 469–494. DOI: 10.3224/indbez.v25i4.05.
- Bräutigam, Christoph; Dahlbeck; Elke; Enste, Peter; Evans, Michaela; Hilbert, Josef (2010): Flexibilisierung und Leiharbeit in der Pflege. Hans Böckler Stiftung 2010, Arbeitspapier 215.
- Brinkmann, Ulrich; Dörre, Klaus; Röbenack, Silke; Krämer, Klaus; Speidel, Frederic (Hg.) (2006): *Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und subjektive Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse*. Wirtschafts- und Sozialpolitisches Forschungs- und Beratungszentrum. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung (Gesprächskreis Migration und Integration). URL: [library.fes.de/pdf-files/asfo/03514.pdf](http://library.fes.de/pdf-files/asfo/03514.pdf) (Zugriff: 18.03.2020).
- Bundesagentur für Arbeit (2019): *Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich*, Nürnberg, Mai 2019.
- Bundesagentur für Arbeit (2020a): *Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Aktuelle Entwicklungen der Zeitarbeit*, Nürnberg, Januar 2020.
- Bundesagentur für Arbeit (2020b): *Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich*, Nürnberg, Mai 2020.
- Bundesagentur für Arbeit (2020c): *Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Entwicklungen in der Zeitarbeit*, Nürnberg, Juli 2020.
- Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz [BMJV] (2020): *Gesetz zur Regelung der Arbeitnehmerüberlassung (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz – AÜG)*. URL: [www.gesetze-im-internet.de/a\\_g/BJNR113930972.html](http://www.gesetze-im-internet.de/a_g/BJNR113930972.html) (Zugriff: 11.09.2020).
- Deutscher Berufsverband für Pflegeberufe e. V. [DBfK e. V.] (2019): *Impulspapier Arbeitnehmerüberlassung in der Pflege*. URL: [www.dbfk.de/media/docs/download/DBfK-Positionen/Impulspapier-Arbeitnehmer-ueberlassung-in-der-Pflege-2019-09.pdf](http://www.dbfk.de/media/docs/download/DBfK-Positionen/Impulspapier-Arbeitnehmer-ueberlassung-in-der-Pflege-2019-09.pdf) (Zugriff: 29.09.2020).
- Dreyer, Martin (2017): *Das (gute) Recht der Zeitarbeit: Rechtliche Rahmenbedingungen im Überblick*. In: Schwaab, Markus-Oliver; Durian, Ariane (Hg.): *Zeitarbeit. Chancen – Erfahrungen – Herausforderungen* (2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage). Wiesbaden: Springer VS, 15–35.
- Fischer, Gabriele; Lämmel, Nora; Mohr, Jutta; Riedlinger, Isabelle (2020): *Zum Beispiel Pflege – Fragen an den arbeitssoziologischen Topos der Subjektivierung von Arbeit*. *GENDER* (2/2020): 45–60.
- Greß, Stefan; Stegmüller, Klaus (2016): *Gesetzliche Personalbemessung in der stationären Altenpflege. Gutachterliche Stellungnahme für die Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (ver.di)*. *pg-papers Fachbereich Pflege und Gesundheit der Hochschule Fulda* (01/2016): 1–37.

- Häder, Michael; Häder, Sabine (1995): Delphi und Kognitionspsychologie. Ein Zugang zur theoretischen Fundierung der Delphi-Methode. ZUMA-Nachrichten 37: 8–34. URL: [https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/20888/ssoar-zuma-1995-37-hader\\_et\\_al-delphi\\_und\\_kognitionspsychologie.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-zuma-1995-37-hader\\_et\\_al-delphi\\_und\\_kognitionspsychologie.pdf](https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/20888/ssoar-zuma-1995-37-hader_et_al-delphi_und_kognitionspsychologie.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-zuma-1995-37-hader_et_al-delphi_und_kognitionspsychologie.pdf). (Zugriff: 19.11.2020)
- Haufe (2016): AÜG-Reform: Was sich 2017 in der Zeitarbeit und bei Werkverträgen ändert. URL: [www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/leiharbeit-was-die-aueg-reform-in-der-zeitarbeit-aendert\\_76\\_388540.html](http://www.haufe.de/personal/arbeitsrecht/leiharbeit-was-die-aueg-reform-in-der-zeitarbeit-aendert_76_388540.html) (Zugriff: 24.09.2020)
- Hedemann, Ulla; Worm, Lukas; Artus, Igrid (2017): „Mehr für uns ist besser für alle“. Dokumentation einer Veranstaltung zum Pflegestreik an der Charité. In: Artus, Ingrid; Birke, Peter; Kerber-Clasen, Stefan; Menz, Wolfgang (Hg.): *Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen*. VSA-Verlag für das Studium der Arbeiterbewegung. Hamburg: VSA Verlag, 116–129.
- Holtrup, André (2009): Subjektives Erleben von Zeitarbeit. In: Strüßmann, Bernd; Duhnenkamp, Joachim; Syben, Gerhard; Holtrup, André (Hg.): *Zeitarbeit in Bremen*. Bremen: Arbeitnehmerkammer Bremen, 141–203.
- Isfort, Michael; Gessenich, Helga (2019): Analysen zur Pflegeentwicklung ausgewählter Regionen in Baden-Württemberg. Esslingen: Hochschule Esslingen. URL: [www.zafh-care4care.de/fileadmin/user\\_upload/DIP\\_Bericht\\_BW\\_Regional.pdf](http://www.zafh-care4care.de/fileadmin/user_upload/DIP_Bericht_BW_Regional.pdf) (Zugriff 19.11.2020).
- Klenner, Christina; Pfahl, Svenja; Neukirch, Sabine; Weßler-Poßberg, Sabine (2011): Prekarisierung im Lebenszusammenhang – Bewegung in den Geschlechterarrangements? WSI-Mitteilungen 64 (8): 416–422. URL: [www.boeckler.de/wsi\\_37524\\_37552.htm](http://www.boeckler.de/wsi_37524_37552.htm) (Zugriff: 02.04.2020).
- Klöpffer, Arne (2011): *Leiharbeit in der Pflege. Verbreitung, Einsatzformen und Gestaltungsmöglichkeiten von Leiharbeit in der stationären Pflege im Land Bremen*. Bericht zum Forschungsprojekt der Arbeitnehmerkammer Bremen. Bremen: Arbeitnehmerkammer Bremen.
- Lämmel, Nora; Mohr, Jutta; Reiber, Karin (2019): Eine Delphi-Befragung zu Strategien der Personalerhaltung und -gewinnung in der beruflichen Pflege: Fragestellung, Operationalisierung und Fragebogenentwicklung. In: Niederberger, Marlen; Renn, Ortwin (Hrsg.): *Delphi-Verfahren in den Sozial- und Gesundheitswissenschaften. Konzept, Varianten und Anwendungsbeispiele*. Wiesbaden: Springer VS, S. 241-263.
- Wirtschaftsministerium Baden-Württemberg (2002): *Landesentwicklungsplan Baden-Württemberg 2002*. URL: [file:///C:/Users/IAF-AU~1/AppData/Local/Temp/Landesentwicklungsplan\\_2002.PDF.pdf](file:///C:/Users/IAF-AU~1/AppData/Local/Temp/Landesentwicklungsplan_2002.PDF.pdf) (Zugriff: 19.11.2020).
- Motakef, Mona (2015): *Prekarisierung*. Berlin, Bielefeld: transcript.
- Nohl, Arnd-Michael (2017): *Interview und Dokumentarische Methode. Anleitungen für die Forschungspraxis (5., aktualisierte und erweiterte Auflage)*. Wiesbaden: Springer VS.
- Nowak, Iris; Hausotter, Jette; Winkler, Gabriele (2012): Entgrenzung in Industrie und Altenpflege: Perspektiven erweiterter Handlungsfähigkeit der Beschäftigten. WSI-Mitteilungen (4/2012): 272–280. URL: [www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-entgrenzung-in-industrie-und-altenpflege-perspektiven-erweiterter-handlungsfahigkeit-der-12893.htm](http://www.wsi.de/de/wsi-mitteilungen-entgrenzung-in-industrie-und-altenpflege-perspektiven-erweiterter-handlungsfahigkeit-der-12893.htm) (Zugriff: 02.04.2020).
- Oschmiansky, Frank; Kühl, Jürgen; Obermeier, Tim (2014): *Leiharbeit/Zeitarbeit/ Arbeitnehmerüberlassung*. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.): *Dossier Arbeitsmarktpolitik*. URL: [www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/55357/leiharbeit-zeitarbeit-arbeitnehmerueberlassung](http://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/55357/leiharbeit-zeitarbeit-arbeitnehmerueberlassung) (Zugriff: 25.09.2020).

- Promberger, Markus (2012): Topographie der Leiharbeit. Flexibilität und Prekarität einer atypischen Beschäftigungsform. Berlin: Edition Sigma (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 146). URL: doi.org/10.5771/9783845270074 (Zugriff: 01.04.2020).
- Riedlinger, Isabelle; Fischer, Gabriele; Höß, Tanja (2020): Pflegeberufe und Arbeitskampf – ein Widerspruch? In: Artus, Ingrid; Henniger, Anette (Hg.): Arbeitskonflikte und Gender. Reihe Arbeit, Demokratie und Geschlecht, Band 27. Münster: Westfälisches Dampfboot, 214–228.
- Riegraf, Birgit (2019): Care, Care-Arbeit und Geschlecht: gesellschaftliche Veränderungen und theoretische Auseinandersetzungen. In: Kortendiek, Beate; Riegraf, Birgit; Sabisch, Katja (Hg.): Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden: Springer VS, 763–772.
- Schäfer, Holger (2017): Entwicklung der Zeitarbeit. In: Schwaab, Markus-Oliver; Durian, Ariane (Hg.): Zeitarbeit. Chancen – Erfahrungen – Herausforderungen (2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage). Wiesbaden: Springer VS, 3–14.
- Schröder, Wolfgang; Ludwig, Christine; Schreiter, Benedikt; Steinmüller, Florian; D'Antonio, Oliver; Futh, Sascha Kristin; Pollner, Katarina (2017): Kollektives Beschäftigtenhandeln in der Altenpflege. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. URL: www.boeckler.de/pdf/p\_study\_hbs\_373.pdf (Zugriff: 26.03.2020).
- Schürmann, Lena; Gather, Claudia (2018): Pflegearbeit im Wandel. Zur Diversität von (selbstständigen) Erwerbsformen in der Pflege. In: Bührmann, Andrea D.; Fachinger, Uwe; Welskop-Deffaa, Eva M. (Hg.): Hybride Erwerbsformen. Digitalisierung, Diversität und sozialpolitische Gestaltungsoptionen. Wiesbaden: Springer VS, 157–187.
- Simon, Michael (2016). Die ökonomischen und strukturellen Veränderungen des Krankenhausbereichs seit den 1970er Jahren. In: Bode, Ingo; Vogd, Werner (Hg.): Mutationen des Krankenhauses: Soziologische Diagnosen in organisations- und gesellschaftstheoretischer Perspektive. Wiesbaden: Springer VS, 29–45.
- Statista (2020): Pflege – Anzahl der Pflegebedürftigen bis 2060. URL: de.statista.com/statistik/daten/studie/1044785/umfrage/pflegebeduerftige-in-deutschland-nach-versorgungsart/ (Zugriff: 04.03.2020).
- Vogd, Werner (2016): Das Missverstehen des Ökonomischen. Oder vom Sündenfall falsch verstandener Rationalitäten im Krankenhaus. In: Bode, Ingo; Vogd, Werner (Hg.): Mutationen des Krankenhauses: Soziologische Diagnosen in organisations- und gesellschaftstheoretischer Perspektive. Wiesbaden: Springer VS, 281–308.
- Windisch, Win (2017): „Wir haben es selbst in der Hand, noch stärker zu werden!“ Die Bewegung für einen Tarifvertrag. Entlastung in den saarländischen Krankenhäusern. In: Artus, Ingrid; Birke, Peter; Kerber-Clasen, Stefan; Menz, Wolfgang (Hg.): Sorge-Kämpfe. Auseinandersetzungen um Arbeit in sozialen Dienstleistungen. VSA-Verlag für das Studium der Arbeiterbewegung. Hamburg: VSA Verlag, 130–153.

## Kommentar zum Beitrag „Leasing ist wie ein stummer Streik‘ – Zeitarbeit in der Pflege“

Lena Weber <sup>1</sup>

### Prekarisierungen und Geschlecht

Der Beitrag von Isabelle Riedlinger, Gabriele Fischer, Nora Lämmel und Tanja Höß untersucht aus einer sehr spannenden Perspektive, wie es dazu kommt, dass das aus Sicht der Arbeitssoziologie bisher eher negativ aufgefallene Beschäftigungsverhältnis der Leiharbeit im Bereich der Pflege eine innovative „individuelle (Teil-)Exitstrategie“ zu sein scheint. Gleichzeitig wird in der Studie auch auf die zahlreichen Missstände im Pflegebereich hingewiesen (Schicht- und Teilzeitarbeit, Befristungen, geringes Lohnniveau). Am Ende des Artikels beziehen sich die Autorinnen auf den Aspekt der „Prekarität“ und verweisen auf den in der Frauen- und Geschlechterforschung weitergeführten Diskurs zur „Prekarität im Lebenszusammenhang“. Diesen möchte ich hier aufgreifen, um zu zeigen, wie sich die theoretischen Perspektiven im Forschungsfeld Arbeit, Organisation und Geschlecht gegenseitig befruchten und erweitern können.

In der sozialwissenschaftlichen Debatte hat sich der enge Prekaritätsbegriff, der vor allem auf die ökonomische und Erwerbsdimension zielte (Castel 2000; Castel/Dörre 2009) und u. a. Kritik aus der Geschlechterforschung erhalten hat (Aulenbacher 2009), zu einem breiten Prekaritätsverständnis gewandelt, das auf die Prekarität des Lebenszusammenhangs hinweist (Butler 2012; Lorey 2012; Klenner et al. 2011; Manske/Pühl 2010; Völker 2011).

Von Feministinnen wurde beanstandet, dass für bestimmte Berufsfelder eine prekäre Beschäftigung seit jeher gegeben war und insbesondere sogenannte typische Frauenberufe, wie es die Pflege darstellt, betraf (Aulenbacher 2009). Problematisch erscheint ebenso, dass alle nicht dem Normalarbeitsverhältnis entsprechenden Arbeitsverhältnisse als prekär beschrieben werden (Ernst 2010) und deren Beitrag zum gesellschaftlichen Wohlstand damit implizit geschmälert bzw. abgesprochen wird. Gerade in Bezug auf den Pflegeberuf wird deutlich – und die Corona-Pandemie hat dies noch mehr ins kollektive Bewusstsein befördert – dass auch prekäre Beschäftigte ‚systemrelevant‘ sind.

---

<sup>1</sup> Dr. Lena Weber, Universität Paderborn, E-Mail: leweber@mail.upb.de

Der breitere Prekaritätsbegriff bzw. die prozessorientierte Perspektive der Prekarisierung begreift Prekarität als einen Möglichkeitsraum jenseits des ‚Konventionellen‘ und ‚Normalen‘ (Manske/Pühl 2010). Unter dem Terminus versteht sich dann, eine jedem Menschen innewohnende Verwundbarkeit, die durch gesellschaftliche Rahmenbedingungen unterschiedlich anerkannt und abgesichert wird, womit der Fokus auf die Prekarität herstellenden bzw. verdeckenden Prozesse gelenkt wird (Völker 2011). Neben den restriktiven Bedingungen, die aus ökonomisch-prekären Lebens- und Arbeitsarrangements resultieren können, werden so auch Potentiale der Selbstbestimmung, Autonomie und alternativen Lebensweisen sichtbar.

Bisher sind diese Innovationspotentiale vor allem für sich wandelnde Geschlechterarrangements angenommen worden, dergestalt, dass eine ökonomisch wie sozial verunsicherte Lebenslage – jenseits dessen, was als ‚Normalität‘ gilt – einen Möglichkeitsraum schafft, unkonventionelle geschlechtliche Arbeitsteilungen zu leben, am Gegenstand von Paarbeziehungen (Klenner et al. 2011; Klammer et al. 2012; Wimbauer/Motakef 2020). Die Leiharbeiter\*innen in der Pflege zeigen, wie in einem feminisierten Berufsfeld, das seit jeher prekäre Beschäftigung kennt, Handlungsautonomie und Planungssicherheit für die Pflegekräfte durch die Vermittlung über die Leiharbeitsagentur entstehen können – entgegen den Erfahrungen aus anderen Berufsfeldern. Die notwendige Randbedingung dafür stellt der Fachkräftemangel dar. Es bedarf einer tieferen Analyse, als es hier geschehen kann, ob und inwiefern sich an diesem Beispiel – so klein das Phänomen auch bisher ist – Zusammenhänge zwischen Feminisierung und Abwertung der Pflege auflösen oder gar zu Aufwertung verändern.

## Literatur

- Aulenbacher, Brigitte (2009): Die soziale Frage neu gestellt. Gesellschaftsanalysen der Prekarisierungs- und Geschlechterforschung. In: Castel, Robert; Dörre, Klaus (Hg.): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt: Campus-Verlag, 65–77.
- Butler, Judith (2012): Gefährdetes Leben. Politische Essays (4. Auflage). Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Castel, Robert (2000): Die Metamorphosen der sozialen Fragen. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz: Universitätsverlag.
- Castel, Robert; Dörre, Klaus (Hg.) (2009): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt: Campus-Verlag.
- Ernst, Stefanie (2010): Gekränkter Stolz? Prekäres Leben und Arbeiten jenseits des NAV: Zwischenrufe aus dem 'Niemandland der (Dauer-)Arbeitslosigkeit'. In: Manske, Alexandra; Pühl, Katharina (Hg.): Prekarisierung zwischen Anomie und Normalisierung. Geschlechtertheoretische Bestimmungen. Münster: Westfälisches Dampfboot, 84–109.
- Klammer, Ute; Neukirch, Sabine; Weßler-Poßberg, Dagmar (2012): Wenn Mama das Geld verdient. Familienernährerinnen zwischen Prekarität und neuen Rollenbildern. Berlin: Edition Sigma.
- Klenner, Christina; Pfahl, Svenja; Neukirch, Sabine; Weßler-Poßberg, Dagmar (2011): Prekarisierung im Lebenszusammenhang – Bewegung in den Geschlechterarrangements? WSI-Mitteilungen 64 (8): 416–422.
- Lorey, Isabell (2012): Die Regierung der Prekären. Wien: Turia + Kant.
- Manske, Alexandra; Pühl, Katharina (Hg.) (2010): Prekarisierung zwischen Anomie und Normalisierung. Geschlechtertheoretische Bestimmungen. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Völker, Susanne (2011): Praktiken sozialer Reproduktion von prekär beschäftigten Männer. WSI-Mitteilungen 64 (8): 423–429.

Wimbauer, Christine; Motakef, Mona (2020): Prekäre Arbeit, prekäre Liebe. Über Anerkennung und unsichere Lebensverhältnisse. Frankfurt: Campus-Verlag.

# Geschlechterwissen in Gewerkschaften – eine Typologie von Deutungsmustern gewerkschaftlicher Geschlechterpolitik

*Judith Holland*<sup>1</sup>

**Zusammenfassung:** An der Schnittstelle von Gender Studies, Arbeits- und Organisationssoziologie setzt dieser Beitrag an, indem die gewerkschaftliche Repräsentation von Frauen vergleichend dargestellt und zugleich typische Deutungen im Verständnis gewerkschaftlicher Geschlechterpolitik rekonstruiert werden. Aufbauend auf Angelika Wetterers Typologie von Geschlechterwissen zeigen sich in diesen Deutungsmustern Unterschiede, woran die Geschlechter(un)gleichheit festgemacht wird, welche Relevanz gleichstellungspolitischen Maßnahmen beigemessen wird und welche Rolle sie für die eigene Praxis gewerkschaftlicher Interessenpolitik spielen. Das frauenpolitische, das geschlechtertheoretische und das konservative Deutungsmuster werden vorgestellt und zugleich diskutiert, unter welchen Bedingungen es trotz dieser Unterschiede gelingen kann, Gleichstellungspolitik als organisationsübergreifende Aufgabe zu etablieren. Die empirische Basis bilden qualitative Interviews, die mit Gewerkschaftssekretär\*innen der ver.di, der IG BAU sowie der IG Metall durchgeführt wurden.

**Abstract:** This contribution is located at the interface of gender studies and sociology of work and organization by comparing the trade union representation of women and at the same time reconstructing typical interpretations in the understanding of trade union gender politics. Based on Angelika Wetterer's typology of gender knowledge (Geschlechterwissen), there are differences in these interpretative patterns, how gender (in)equality is determined, what relevance gender equality measures are attached to and what role they play for the own practice of trade union politics. The women's political, gender-theoretical and conservative interpretative patterns (frauenpolitisches, geschlechtertheoretisches und konservatives Deutungsmuster) are presented and at the same time it will be discussed, under which conditions and despite these differences equality policy can be introduced as a cross-organizational task. The empirical basis is formed by qualitative interviews with trade union secretaries from ver.di, IG BAU and IG Metall.

---

<sup>1</sup> Dr. Judith Holland, FAU Erlangen-Nürnberg, E-Mail: [judith.holland@fau.de](mailto:judith.holland@fau.de)

# 1 Einleitung: Relevanz des Themas und Forschungsstand

Trotz einer historisch hohen Frauenerwerbsquote von 74,3 Prozent (Eurostat 2019) bestehen auf dem Arbeitsmarkt geschlechtsspezifische Ungleichheiten fort: Frauen sind überproportional häufig in Dienstleistungsberufen tätig und dabei oft von prekären Beschäftigungsverhältnissen betroffen. Dies spiegelt sich beispielsweise in der schlechteren Bezahlung von sozialen Berufen, im *gender wage gap*, im hohen Teilzeitanteil und der damit verbundenen mangelnden sozialen Absicherung von Frauen wider. Daher stellt sich die Frage, welche Rolle ihre Interessenvertretung in einem nach wie vor männlich dominierten Gewerkschaftskontext einnimmt – verstehen sich Gewerkschaften ihrem Selbstverständnis nach doch als Interessenvertretung *aller* Lohnabhängigen. In der gewerkschaftlichen Frauen- und Gleichstellungspolitik, die sich seit den 1980er Jahren zunehmend professionalisiert hat, treffen die Ungleichheitsdimensionen Geschlecht und Klasse aufeinander, was wiederum die Frage nach einer möglichen intersektionalen Verbindung (Crenshaw 1989) des Geschlechter- und Klassendiskurses aufwirft, obwohl in Gewerkschaften traditionell die Klassensolidarität an erster Stelle steht.

Auch die soziologische Geschlechter- und Gewerkschaftsforschung werden bisher eher selten miteinander verknüpft und wenn, dann werden eher die formalen Gewerkschaftsstrukturen sowie die geschlechtsspezifische Zusammensetzung der Organisationen untersucht. Ein Beispiel ist die organisationssoziologische Studie von Sabine Blaschke (2008a, 2011; Kirsch/Blaschke 2014), die vor allem die Präsenz von Frauen in deutschen und österreichischen Gewerkschaften vergleichend in den Blick nimmt. Die Diagnose, dass Frauen in Gewerkschaften immer noch unterrepräsentiert sind, vor allem in Tarifkommissionen und Führungspositionen, teilen statistisch angelegte Erhebungen, die auf nationaler (z. B. Banos 2010; IG Metall 2011) sowie auf europäischer Ebene (z. B. Dean 2006; Ebbinghaus et al. 2008; ETUI 2017) oft im Auftrag der Gewerkschaften selbst durchgeführt worden sind.

Studien, die sich mit der inhaltlichen Ausgestaltung gewerkschaftlicher Geschlechterpolitik befassen, finden sich hingegen seltener: Insbesondere auf die Zeit der Zweiten Frauenbewegung lässt sich die historische Grundlagenforschung dazu datieren (Losseff-Tilmanns 1978). Ebenfalls in historischer Perspektive fragt Brigitte Kassel (1997) nach der Interessenvertretung von weiblichen Beschäftigten in der Metallindustrie. Mit ‚weiblichen Themen‘ der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit befassen sich Karin Derichs-Kunstmann und Annette Rehbock (1995). Karin Derichs-Kunstmann (2012) ist zudem ein jüngerer Überblick zur gewerkschaftlichen Gleichstellungspolitik zu verdanken. Am Beispiel der Gewerkschaft ver.di erforschen Audrey-Catherine Podann (2012) den gewerkschaftlichen Arbeitsbegriff in seiner Genderdimension unter Rückgriff auf das Konzept der hegemonialen Männlichkeit und Kristin Ideler (2017) die (widersprüchliche) Umsetzung von *Gender Mainstreaming*. Auf der Grundlage narrativer Interviews mit haupt- und nebenamtlichen Gewerkschaftsfunktionär\*innen suchen Helga Bilden, Regine Marquardt und Nicola Poppe (1994) nach innovativen Formen der Interessenvertretung erwerbstätiger Frauen. Dabei gewinnt die Frage nach dem Stellenwert und der Integration von Geschlechterpolitik in Tarifverhandlungen an wissenschaftlicher Aufmerksamkeit (Gärtner et al. 2015; Ranftl 2016). Im Rahmen einer Sekundäranalyse der Experteninterviews, die sie für den organisationssoziologischen Vergleich der Repräsentanz von Frauen in Gewerkschaften mit Frauensekretärinnen durchgeführt hat, hat Sabine Blaschke

(2008b) auch deren Geschlechterwissen untersucht. Dieser empirisch qualitativ gestützten sowie konstruktivistischen Perspektive lässt sich der hier gewählte Ansatz zuordnen (Holland 2019a, 2019b).

Der Beitrag basiert auf den Ergebnissen meines komparativen Promotionsprojekts, in dessen Rahmen ich verschiedene Perspektiven auf Geschlechterpolitik in deutschen und französischen Gewerkschaften typisierend miteinander verglichen habe (Holland 2019a). An dieser Stelle werde ich mich auf die Situation in den untersuchten deutschen Gewerkschaften, die ver.di, die IG BAU und die IG Metall, beschränken, in denen im Zeitraum von 2014 bis 2015 zehn qualitative leitfadengestützte Interviews mit Gewerkschaftssekretär\*innen durchgeführt worden sind. Während für den deutsch-französischen Vergleich auch Fragen zum gewerkschaftlichen Werdegang der Befragten, zur Repräsentanz von Frauen innerhalb der jeweiligen Organisationsstrukturen, zur Relevanz gewerkschaftlicher Frauenstrukturen sowie zur praktischen Interessenvertretung im Betrieb nachgegangen wurde, werde ich mich in diesem Artikel auf die Analyse und den Vergleich des Geschlechterwissens fokussieren. Dieses wurde nicht explizit abgefragt, sondern kommt in verschiedenen Interviewpassagen zur gewerkschaftlichen Geschlechterpolitik zum Ausdruck, die sich um ganz grundsätzliche Fragen des Geschlechterverhältnisses sowie der (De-)Legitimierung bestehender Geschlechterungleichheiten in der Gesellschaft, in der Erwerbsarbeit sowie in der Gewerkschaftsorganisation drehen. Durch den Vergleich verschiedener Ausprägungen dieses Geschlechterwissens und in der Kombination mit dem jeweiligen Klassen- bzw. Gewerkschaftswissen wurden typische Deutungsmuster gewerkschaftlicher Geschlechterpolitik rekonstruiert.

Auf die zentralen Forschungsfragen sowie die theoretische Verortung des Ansatzes wird im ersten Abschnitt (2.1) eingegangen. In Abschnitt 2.2 werden das Forschungsdesign und die methodische Anlage der Untersuchung dargelegt. Danach wird die aktuelle Repräsentanz von Frauen innerhalb der gewerkschaftlichen Organisationsstrukturen skizziert (Abschnitt 2.3). Den inhaltlichen Kern bilden die aus den Interviews rekonstruierten Deutungsmuster gewerkschaftlicher Geschlechterpolitik, die in Abschnitt 2.4 vorgestellt werden. Im Fazit werden schließlich Erklärungsansätze für die Unterschiede zwischen frauenpolitischem, geschlechtertheoretischem und konservativem Deutungsmuster beleuchtet und zugleich diskutiert, unter welchen Bedingungen es trotz dieser Unterschiede gelingen kann, Gleichstellungspolitik organisationsübergreifend zu verankern.

## 2 Geschlechterwissen in Gewerkschaften – eine Typologie von Deutungsmustern gewerkschaftlicher Geschlechterpolitik

### 2.1 Forschungsfragen und theoretische Einordnung

Aufgrund des mangelnden Forschungsstandes zum Thema wurden die zentralen Forschungsfragen offen und explorativ formuliert und lauten: Was bedeutet Geschlechterpolitik in Gewerkschaften? Wie unterscheidet sich aktuell die Präsenz von Frauen im Vergleich der Gewerkschaftsorganisationen? Welche Maßnahmen wurden ergriffen, um die Repräsentation von Frauen innerhalb der eigenen Organisation sowie in der gewerkschaftlichen Interessenpolitik

zu gewährleisten? Und wie lassen sich schließlich die Perspektiven verschiedener gewerkschaftlicher Repräsentant\*innen auf gewerkschaftliche Geschlechterpolitik vergleichend typisieren? Denn die Frauen- und Gleichstellungspolitik bildet in den Gewerkschaften zwar einen, ihrem Anspruch nach, übergreifenden Bereich, ist organisational aber weitestgehend getrennt von der Interessenpolitik in den einzelnen Fachbereichen. Gerade dort, wo die Tarifpolitik verhandelt wird und damit der zentrale Hebel gewerkschaftlichen Einflusses, sind Frauenstrukturen vergleichsweise selten und personell schwach ausgestattet. Daher geht es nicht nur darum, wie die Frauen- und Gleichstellungssekretär\*innen selbst ihre Arbeit auffassen und *top down* umsetzen, sondern auch darum, was die Gewerkschaftssekretär\*innen an der Basis darunter verstehen, die für diese Maßnahmen auf betrieblicher Ebene eintreten (sollen).

Bei der Rekonstruktion typischer Deutungsmuster schließt die Arbeit an die wissenssoziologische Typologie von Geschlechterwissen bei Angelika Wetterer (2008, 2009) als theoretische Grundlage an. Sie unterscheidet drei Formen des Geschlechterwissens: Die Gender-Expertise professioneller Gleichstellungspolitik\*innen, das wissenschaftliche Geschlechterwissen und das alltagsweltliche Geschlechterwissen. Dabei betont Wetterer, dass es sich nicht um eine Bewertung dieser Wissensformen im Sinne einer Hierarchisierung handeln kann. Vielmehr unterscheiden sie sich je nachdem, auf welche Anerkennung das Geschlechterwissen zielt und welches Handeln es ermöglichen soll, da Wissensformen in einem wechselseitigen Zusammenhang mit dem Handeln im jeweiligen Kontext stehen: Für die Gender-Expertise professioneller Gleichstellungspolitik\*innen in den entsprechenden Abteilungen von Unternehmen oder anderen Organisationen ist die (Re-)Dramatisierung der Zweigeschlechtlichkeit kennzeichnend. Das heißt, dass diese Wissensarbeiter\*innen dazu neigen, die Unterschiede zwischen den Geschlechtern zu betonen, auch wenn durch damit verbundene Geschlechterstereotypisierungen das binäre Geschlechterdenken reproduziert wird. Eben dies wird ihnen von wissenschaftlicher Seite oft vorgeworfen, doch Wetterer hält dieser Kritik entgegen, dass die Gender-Expertise ein praxisorientierteres Wissen darstellt, das von der Anschlussfähigkeit innerhalb ihrer Organisation abhängig ist. Entsprechend dieser Anwendungsorientierung verlangt die Geschlechtergleichstellung nach konkreten Maßnahmen der Frauenförderung, auch wenn dabei mit „ökonomischen Rationalitätskalkülen“ (Wetterer 2009: 51) oder mit angeblichen weiblichen Besonderheiten argumentiert wird. Demgegenüber herrscht seit der konstruktivistischen Wende im wissenschaftlichen Geschlechterwissen weitgehend Konsens darüber, dass die Geschlechterunterscheidung sowie -ungleichheit sozial hergestellt sind. Zugleich ist dieses Wissen aber „in einer Weise unpraktisch und praxisuntauglich, die sich in kein Genderkompetenz-Training unvermittelt integrieren lässt.“ (Wetterer 2009: 55) Die theoretische Einsicht in die Konstruiertheit von Geschlecht ist für die konkrete Arbeit professioneller Gender-Expert\*innen also wenig anschlussfähig und damit von geringem praktischen Nutzen. Im alltagsweltlichen Geschlechterwissen schließlich wird diskursiv von der Geschlechtergleichheit ausgegangen, obwohl sich in der Praxis nach wie vor Geschlechterungleichheiten sowie das *doing difference* erhalten und reproduzieren. Das Alltagswissen über Geschlecht ist somit hochgradig in sich widersprüchlich, aber gerade „über die Diskrepanz zwischen Diskurs und Praxis lieber zu schweigen als zu reden“ (Wetterer 2009: 54) gewährleistet wiederum die Handlungsfähigkeit der Wissensträger\*innen. Vor diesem Hintergrund stellt sich nun die Frage, wie sich Wetterers Typologie auf den gewerkschaftlichen Kontext anwenden lässt. Da innerhalb der

Gewerkschaften nicht nur Frauen- und Gleichstellungssekretär\*innen, sondern auch Gewerkschaftssekretär\*innen aus den Fachbereichen befragt worden sind, ist es aufgrund verschiedener Akteurskonstellationen und Relevanzsysteme (Wetterer 2008) absehbar, dass sich unterschiedliche Deutungsmuster darauf abzeichnen werden, was gewerkschaftliche Geschlechterpolitik jeweils für sie bedeutet.

## 2.2 Forschungsdesign und Methoden

Für die empirische Untersuchung wurde das Forschungsfeld pragmatisch begrenzt und mit ver.di und der IG BAU vor allem jene Gewerkschaften in die Analyse einbezogen, die ihren Organisationsbereich in den zugleich feminisierten und prekarierten Bereichen des Einzelhandels und Reinigungsgewerbes haben.<sup>2</sup> Bei der ver.di und IG BAU wurden insgesamt fünf Frauen- und Gleichstellungssekretärinnen, zwei Einzelhandelssekretärinnen sowie zwei Gewerkschaftssekretär\*innen aus dem Bereich Gebäudereinigungshandwerk interviewt. Zur Erhöhung des Kontrasts wurde außerdem auch eines der insgesamt zehn qualitativen Interviews im Bereich Frauen- und Gleichstellungspolitik der IG Metall durchgeführt. Deren Stammbereich liegt im produzierenden Gewerbe und ihre Mitgliedschaft umfasst vergleichsweise sehr wenige Frauen. Für den Vergleich der Organisationsstrukturen wurden gewerkschaftliche Materialien (z. B. Programme, Informationsbroschüren, Berichte, Internetauftritte) erhoben, ausgewertet und durch Informationen aus den leitfadengestützten Interviews ergänzt. Bei den gewerkschaftlichen Dokumenten sowie bei den Interviewpassagen, wo deren Informationsgehalt zur Geschlechterpolitik in der eigenen Organisation sowie in der Gesellschaft insgesamt im Vordergrund stand, wurde in Hinblick auf die Auswertungsmethode inhaltsanalytisch vorgegangen (Mayring 2015a, 2015b). Die Analyse und Interpretation von Eingangspassagen sowie von Interviewausschnitten, bei denen das Geschlechterwissen der Befragten zum Tragen kommt, erfolgte in Anlehnung an die dokumentarische Methode (Bohnsack 2007), um schließlich typische Deutungsmuster (Oevermann 2001a, 2001b, 2001c) zu rekonstruieren.

Im Anschluss an Oevermann werden unter Deutungsmustern „in sich nach allgemeinen Konsistenzregeln strukturierte Argumentationszusammenhänge“ (Oevermann 2001a: 5) verstanden, die auf strukturbedingte Handlungsprobleme bezogen sind und ein hohes Maß an innerer Kohärenz und Logik aufweisen. Als milieuspezifische Wissensbestände sind sie für ihre Träger\*innen so selbstverständlich, routinisiert und ‚quasi natürlich‘, dass sie diese Deutungsmuster weder explizieren noch erklären können, obwohl sie als Alltagstheorien ihr Denken und Handeln anleiten. Von Seiten der Wissenssoziologie wurde an Oevermanns Konzept kritisiert, dass es von einem kausalen Zusammenhang zwischen objektiven Handlungsproblemen und Deutungsmustern ausgeht (Platz/Schetsche 2001) und dass es im „methodologischen Objektivismus“ (Bohnsack 2003: 558) verhaftet ist, der dem Forschenden einen privilegierten Zugang zur sozialen Wirklichkeit zuspricht. Außerdem gilt es eher als Forschungsprogramm denn als Methode (Meuser 2011), so dass zwar am theoretischen Konzept von Oevermann festgehalten, bei der Dateninterpretation aber auf Elemente der dokumentarischen Methode

---

<sup>2</sup> Zum Untersuchungszeitpunkt im Jahr 2015 waren laut der Beschäftigtenstatistik nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) der Bundesagentur für Arbeit (BA) von den rund 3.270.000 Beschäftigten im Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen) insgesamt 2.313.000 Beschäftigte bzw. 70,7 Prozent weiblich. Im Reinigungsgewerbe waren von den 1.016.000 Beschäftigten insgesamt 668.000 und damit 65,7 Prozent Frauen (BA 2015).

(Bohnsack 2003; 2007) zurückgegriffen wurde. Anstatt tiefenhermeneutisch objektive Sinnstrukturen zu heben, erfolgt das Verstehen nach Bohnsack im geteilten konjunktiven Erfahrungsraum<sup>3</sup> und durch die systematische Arbeit mit Vergleichshorizonten. Dies bietet auch den Vorteil, dass die subjektive Perspektive des\*r Forschenden nicht kompensiert werden muss, sondern Voraussetzung für das Verstehen intersubjektiv geteilten Wissens ist (Przyborski 2014). So dokumentiert sich das Wissen über Geschlecht weniger in dem, was gesagt wird, sondern vielmehr in dem *wie* und im Vergleich zwischen verschiedenen Deutungshorizonten. Die einzelnen Interpretationsschritte erfolgten ergebnisoffen, so dass auch erst zu einem relativ späten Zeitpunkt Wetterers wissenssoziologische Typologie des Geschlechterwissens hinzugezogen wurde, weil sie als theoretischer Rahmen inhaltlich sehr gut zu den bis dahin rekonstruierten Deutungsmustern passte und zugleich hilft, diese in ihrer Rückbezogenheit auf strukturelle Handlungskonstellationen zu verstehen.

### 2.3 Frauen in Gewerkschaftsorganisationen

Wird der Blick zunächst auf die Organisationsstrukturen der untersuchten Gewerkschaften gerichtet, zeigen sich deutliche Unterschiede in der geschlechtsspezifischen Zusammensetzung ihrer Mitgliedschaft. Dies hängt auch mit ihrer Konstruktion als Einheitsgewerkschaften zusammen, die ihre Mitglieder entlang von Branchengrenzen organisieren. Im Allgemeinen ist der weibliche Mitgliederanteil jedoch in allen untersuchten Gewerkschaften in den vergangenen Jahren gestiegen. Zum Erhebungszeitpunkt (im Jahr 2015) hat ver.di die meisten weiblichen Mitglieder (ca. 1.061.000 bzw. ca. 52 Prozent), auch weil ihre Mitgliederzahl insgesamt, wie die der IG BAU, rückläufig ist. Der Frauenanteil der IG BAU liegt mit ca. 273.000 weiblichen Mitgliedern bei etwa 25,1 Prozent. Nur die größte deutsche Gewerkschaft, die IG Metall, konnte in den vergangenen Jahren eine meist wachsende jährliche Mitgliedschaft verbuchen, während der Anteil der weiblichen Mitglieder dabei, trotz leichtem Positivtrend, bei 17,9 Prozent stagniert (DGB 2017).

Um der mangelhaften Präsenz von Frauen unter ihren Mitgliedern sowie in ihren Führungspositionen zu begegnen, setzt man in den untersuchten Gewerkschaften nach wie vor auf Frauenförderung: So wurde bei ver.di im Zuge ihrer Gründung im Jahr 2001 die Frauenmindestquote satzungsgemäß verankert, die ausschließlich die Repräsentation von Frauen schützt und die in verschiedenen Ausformulierungen bereits in einigen ihrer Vorläuferorganisationen existierte. In der IG Metall wurde die Frauenmindestquote im Jahr 1999 in der Organisationssatzung verankert. In der IG BAU wurde die 30-Prozent-Frauenquote erst vor wenigen Jahren, im Zuge des Gewerkschaftstags im September 2013, beschlossen, wobei diese beim vergangenen Gewerkschaftstag (2017) in eine 30-Prozent-Geschlechterquote umgewandelt wurde, die nun auch den Männeranteil schützt. Die Umsetzung dieser Quotierungen wird auf den höchsten Führungspositionen meist eingehalten, in regionalen und fachlichen Führungspositionen sind Frauen jedoch nach wie vor unterrepräsentiert. Bei ver.di und der IG Metall wird vergleichsweise systematisch *Gender Mainstreaming* und *Gender Monitoring* betrieben,

---

<sup>3</sup> Der Deutungsmuster-Ansatz nach Oevermann kommt der Konzeption von konjunktiven Erfahrungsräumen bei Bohnsack (2003; 2007) sehr nahe. Dass wiederum nicht mit Bohnsack von Orientierungsmustern gesprochen wird, liegt schließlich daran, dass für die dafür erforderliche soziogenetische Typenbildung die Fallzahl von zehn Interviews schlichtweg zu gering ausfällt, um sie nach Geschlecht, Alter, sozialer Herkunft o. Ä. komparativ zu generalisieren.

was für die IG BAU weniger zutrifft. Dort liegt der Fokus vor allem auf gewerkschaftlicher Bildungsarbeit mit spezifischen Formaten für die weiblichen Mitglieder. Außerdem existieren in allen untersuchten Gewerkschaften exklusive Frauenstrukturen: Die Möglichkeit ehrenamtlicher Frauengremien (etwa Frauenräte, -ausschüsse, -arbeitskreise und Frauenkonferenzen) gibt es auf allen örtlichen Ebenen und bei ver.di zusätzlich in den Fachbereichen. Dort sowie auf regionaler Ebene sind diese allerdings seltener und differieren auch hinsichtlich ihrer Aktivität. So findet vor allem bei ver.di und der IG Metall in diesen ehrenamtlichen Frauengremien auch die politische Willensbildung statt und es werden Delegierte zu den Frauenkonferenzen entsandt, die immer vor den jeweiligen Gewerkschaftskongressen veranstaltet werden. In der IG BAU liegt der Schwerpunkt der Frauenpolitik insgesamt auf der Frauenbildungsarbeit durch Frauenseminare, die in dieser Form erst seit 2001 bestehen. Hauptamtliche Frauensekretärinnen schließlich gibt es auf allen örtlichen Ebenen nur bei ver.di.

## 2.4 Deutungsmuster gewerkschaftlicher Geschlechterpolitik

Vor diesem Hintergrund lassen sich aus den qualitativen Interviews mit den verschiedenen Gewerkschaftsrepräsentant\*innen drei typische Deutungsmuster rekonstruieren. Diese umfassen unterschiedliche Formen des Geschlechterwissens, also *wie* die soziale Lage von Frauen und ihre Interessen im Allgemeinen gedeutet werden, aber auch differente Deutungen, wie ihre Situation innerhalb der Gewerkschaften eingeschätzt wird und wie die mit der Interessenvertretung von Frauen in Betrieb und Gesellschaft verbundenen Forderungen aussehen und umgesetzt werden sollen. Die einzelnen Interpretationsschritte können aus Platzgründen nicht detailliert nachgezeichnet werden. In der Folge wird deshalb zusammengefasst, wie sich die vorgefundenen „Spielarten des Geschlechterwissens“ (Wetterer 2009) mit voneinander abweichenden Auffassungen von Gewerkschaften und ihren Funktionen zu typischen Deutungsmustern gewerkschaftlicher Geschlechterpolitik kombinieren.

### 2.4.1 Frauenpolitisches Deutungsmuster

Im frauenpolitischen Deutungsmuster, das unter den befragten Frauen- und Gleichstellungsekretärinnen dominiert, werden die Unterschiede zwischen Frauen und Männern sowie die Benachteiligung von Frauen betont, was in den Interviews an häufigen Formulierungen, wie zum Beispiel „anders“ oder „Frauenbrille“, deutlich wird. So antwortet Veronika Carstens,<sup>4</sup> Bezirksfrauensekretärin bei ver.di, auf die Frage, wie sie die Interessenvertretung von erwerbstätigen Frauen im Unterschied zu der ihrer männlichen Kollegen beschreiben würde und ob es da Unterschiede gäbe:

„Ich denke auch, dass Frauen, wenn sie selbst Interessenvertreterinnen sind, das ein bisschen anders angehen, dass sie oft viel mehr Expertin [betont] sein wollen, bevor sie sich überhaupt trauen, die Rolle zu übernehmen. Wenn sie sie aber übernehmen, sich halt auch unheimlich reinknien, dass sie eben auch das Wissen erlangen, was sie dafür brauchen. Das ist mir immer wieder aufgefallen, also. Das ist oft eine Hürde, weil Männer sagen einfach, wenn sie gefordert werden, ‚Ja, mach‘ ich.‘ Und kucken eben später, wie sie es hinkriegen [lacht]. Frauen sagen: ‚Ach, weiß nicht, das kann ich, glaub ich, noch nicht, da muss ich noch ein bisschen warten.‘“

---

<sup>4</sup> Alle Namen der interviewten Personen wurden anonymisiert.

Der Begriff des Unterschieds wurde zwar von der Interviewerin eingeführt, allerdings hätte die Befragte auch antworten können, dass es keinen Unterschied macht. Stattdessen wird der Unterschied bestätigt, Frauen würden das „anders“ angehen: Sie seien weniger selbstbewusst, sie „trauen“ sich die Rolle der Interessenvertreterin oft nicht zu. Dieses Beispiel zeigt, wie nahe das frauenpolitische Deutungsmuster dem Typus der Gender-Expertise nach Angelika Wetterer (2008, 2009) kommt, für den die ständige Aufrufung und Betonung der Unterschiede zwischen Männern und Frauen kennzeichnend ist. Hinsichtlich der eigenen Organisation werden patriarchale Gewerkschaftsstrukturen diagnostiziert, aber vor allem auf Reformen in Form von quantitativen Instrumenten der Frauenförderung gesetzt, wie an Frauen adressierte Mitgliederwerbung, Frauenquoten und exklusive Frauengremien, um daran etwas zu ändern. Darüber hinaus steht es in einer Art Wahlverwandtschaft zu einem Gewerkschaftsverständnis, gemäß dem Gewerkschaften als ein anerkannter Teil der Gesellschaft angesehen werden. Bei der Umsetzung der Frauenpolitik setzt man auf eine ‚Politik der kleinen Schritte‘, wobei vor allem mit Akteur\*innen des institutionalisierten Feminismus zusammengearbeitet wird. Und bei den Forderungen herrschen die klassischen Themen der Zweiten Frauenbewegung vor, wobei die Vereinbarkeit von Beruf und Familie einen zentralen Stellenwert einnimmt.

#### 2.4.2 Geschlechtertheoretisches Deutungsmuster

Statt die Unterschiede zwischen Frauen und Männern zu betonen, werden im geschlechtertheoretischen Deutungsmuster einer vergleichsweise jüngeren Generation die sozialen Ursachen der Geschlechterungleichheit sowie die Konstruktion dieser Ungleichheit hervorgehoben. Dies zeigt sich im Interviewmaterial an der bevorzugten Verwendung des Geschlechterbegriffs sowie einer gendersensiblen Sprache. Vanessa Decker, ehemalige Einzelhandelssekretärin auf Bezirksebene der ver.di und damit keine direkte Vertreterin der ver.di-Frauenpolitik, antwortet auf die Frage, ob aus feministischer Sicht gesamtgesellschaftlich eher von Fortschritten oder von Rückschritten gesprochen werden kann:

„Also insofern finde ich schon, dass unglaubliche Fortschritte erzielt wurden und gleichzeitig findet aber auch so eine Unsichtbarmachung von patriarchalen Strukturen statt, die es eben auch schwieriger macht, sich dagegen zu wehren, [...] weil mit der Freiheit eben auch die Individualisierung kommt und das Auflösen von Kollektiven. [...] Insofern finde ich, haben wir es mit einer paradoxen Situation zu tun. Sowohl als auch. [...] Es ist nicht verschwunden, es hat es vielen Leuten erleichtert, aber es ist eben auch oft eine Zumutung – in dem Maße, wie eine ökonomische Entsicherung auch stattfindet, sind Frauen eben auch oft doppelt betroffen, weil sie eben ökonomisch entsichert sind und einen Großteil der Reproduktionsarbeit übernehmen müssen. Naja, und dann kommt natürlich auch nochmal Klasse dazu und Milieu, ja? Also es gibt [...] Teilidentitäten von Frauen, die sind sozusagen entlang aller Milieus betroffen und es gibt große Unterschiede.“

Im Sinne eines intersektionalen Ansatzes soll im geschlechtertheoretischen Deutungsmuster nicht nur zwischen den Geschlechtern, sondern zwischen allen sozialen ‚Gruppen‘ vermittelt werden. Bei Angelika Wetterer (2008, 2009) findet es im wissenschaftlichen Geschlechterwissen seine Entsprechung, wobei in den Gewerkschaften der Feminismus mit einer grundlegenden Gesellschaftskritik an Kapitalismus und Patriarchat verknüpft wird. Entsprechend steht im damit verbundenen Gewerkschaftsverständnis eine Auffassung im Vordergrund, der gemäß Gewerkschaften als transformative Kräfte zur Gesellschaftsveränderung beitragen sollen. Auch in diesem Deutungsmuster wird die patriarchale Gewerkschaftskultur kritisiert, aber um

ihr zu begegnen, zieht man gegenüber der klassischen Frauenförderung die (geschlechterübergreifende) Bildungsarbeit vor, um über die Vermittlung feministischer Inhalte und Theorien das Bewusstsein aller Mitglieder zu verändern. Die wichtigsten Forderungen ergeben sich aus der doppelten Ausbeutungssituation von Frauen und damit aus der Kritik an der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung im Patriarchat sowie an den prekären Beschäftigungsverhältnissen im Kapitalismus: So sind hier die Forderungen nach der Abschaffung von (unfreiwilliger) Teilzeitarbeit und nach gleichem Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit zentral. Um die so verstandenen Interessen in Betrieb und Gesellschaft zu artikulieren und durchzusetzen, schließt man sich mit feministischen Netzwerken und anderen Gruppen der sozialen Bewegungen zusammen.

### 2.4.3 Konservatives Deutungsmuster

Im dritten Typus, dem konservativen Deutungsmuster, erscheinen demgegenüber die Klassen- und Kulturunterschiede zwischen prekär Beschäftigten (in diesem Fall im Einzelhandel und Reinigungsgewerbe) und traditioneller Gewerkschaftsklientel relevanter als die Geschlechterunterschiede. Deswegen ist die Organisierung von Frauen und Männern beispielsweise für den IG BAU-Gebäudereinigungssekretär Bernhard Igel

„gleichermaßen leicht oder schwer, je nachdem, was du für Leute triffst. Das ist abhängig von der Herkunft oder aber auch von der persönlichen Betroffenheit, wie sie sich organisieren. Weil im Prinzip ist es ja nichts anderes, als dass man denen [den Reinigungskräften; J.H.] erst mal erklären muss, worum es überhaupt geht und dass sie persönlich betroffen sind, dass sie sich überhaupt organisieren.“

Bei der Mitgliedergewinnung sowie der gewerkschaftlichen Interessenvertretung im Allgemeinen ist für Igel nicht das Geschlecht ausschlaggebend, sondern die Prekarität und die Herkunft der Beschäftigten im Reinigungsgewerbe. Hierin liegt für ihn der entscheidende Unterschied zu traditionellen Gewerkschaftsmitgliedern, die arbeitsrechtlich informiert sind sowie selbstbewusst für ihre Rechte eintreten – und „denen“ man dies nicht erst „erklären“ müsse. Zugleich zeigt er großes Verständnis für die Reinigungskräfte und für ihre „Angst. Die Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren. Dass der Arbeitgeber gleich was mitkriegt. [...] Die Befristung, die Befristung ist natürlich ein großes Problem. [...] Aber auch kein frauenspezifisches Problem.“ Mit Aussagen, wie beispielsweise, dass es in Gewerkschaften egal sei und keinen Unterschied mache, ob es sich um einen Kollegen oder eine Kollegin handle, entspricht dieses Geschlechterwissen dem bei Wetterer (2008, 2009) beschriebenen alltagsweltlichen Typus. Innerhalb der eigenen Organisation stellt die Gleichheit von Kolleginnen und Kollegen eine unhinterfragte Selbstverständlichkeit dar, was andererseits die Frauenpolitik überflüssig macht. So wird keine allein an Frauen adressierte Mitgliederwerbung betrieben, wobei Geringverdiener\*innen ohnehin ungern organisiert werden:

„Wir haben uns echt konzentriert beim Organisieren der Leute, dass wir eigentlich wenig Geringverdiener organisieren. Sondern eigentlich die Voll- und Teilzeitkräfte. Weil nur mit denen kann ich eine beständige Arbeit machen. Also das ist natürlich auch ein Problem. Bei der..., genau, Geringverdiener organisieren sich nicht so gern. Das kommt noch dazu. Aber wir sprechen die dann auch nicht explizit an. Wenn die da mitgehen und man die da mitnimmt, dann ist das okay, ja? Die haben ja ihre eigenen Problematiken. [...] Aber wenn ich heute eine Betriebsratsgründung machen will, wenn ich heute im Betrieb etwas voranbringen will, dann schaffe ich das nicht mit Geringverdienern. Das kriegen wir nicht hin.“

Auch die gewerkschaftlichen Frauenstrukturen werden als irrelevant empfunden, insofern man von ihnen überhaupt schon gehört hat. Damit einher geht ein Verständnis von Gewerkschaften als Sozialpartnerinnen der Unternehmen. Bei den Forderungen dominiert die traditionelle Interessenpolitik, so dass die kontinuierliche Durchsetzung von tariflichen Lohnerhöhungen zentral bleibt, wobei der Betrieb den wichtigsten Ort darstellt, um die eigene Stammklientel für diese Forderungen zu mobilisieren.

### 3 Fazit

Die gewerkschaftliche Frauen- und Gleichstellungspolitik weist in Hinblick auf ihre Voraussetzungen und formale Ausgestaltung durchaus organisationsspezifische Unterschiede auf (vgl. 2.3). Aber was von den Gewerkschaftsrepräsentant\*innen selbst unter Geschlechterpolitik verstanden wird und wie sie in und durch Gewerkschaften umgesetzt wird/werden soll, variiert nicht in erster Linie nach jeweiliger Gewerkschaftszugehörigkeit, sondern insbesondere nach eigener gewerkschaftlicher Position und anderen soziogenetischen Merkmalen der Befragten. Aufgrund der beschränkten Anzahl der untersuchten Fälle lässt sich dieser Zusammenhang nicht systematisch überprüfen, dennoch zeichnen sich gewisse Wahlverwandtschaften ab: So dominiert das frauenpolitische Deutungsmuster unter den befragten Gleichstellungssekretärinnen der ver.di, der IG BAU und der IG Metall. Eine vergleichsweise jüngere Generation von Gewerkschaftssekretär\*innen im Einzelhandel und Reinigungsgewerbe lässt sich in ihren Sichtweisen hingegen dem geschlechtertheoretischen Deutungsmuster zuordnen. Und das konservative Deutungsmuster lässt sich vor allem aus den Interviews, die mit Gewerkschaftssekretären im Gebäudereinigungshandwerk geführt wurden, rekonstruieren.

Bei Gewerkschaften handelt es sich sicherlich nicht um gleichstellungspolitische oder gar feministische Vorkämpferinnen, sondern vielmehr um „Abbilder der Gesellschaft“, wie es in den Interviews immer wieder bekräftigt wurde. Insofern gibt es dort auch keine einheitliche geschlechterpolitische Linie, sondern verschiedene, aufgrund der Kontextgebundenheit des Geschlechterwissens nebeneinander existierende und miteinander konkurrierende Deutungsmuster. Die von Angelika Wetterer erarbeiteten typischen Formen des Geschlechterwissens finden sich in den Gewerkschaftsorganisationen wieder, allerdings abgewandelt und ergänzt durch ein jeweils typisches Gewerkschaftsverständnis. Letzteres ähnelt sich im frauenpolitischen und konservativen Deutungsmuster, während sie in Hinblick auf das Geschlechterwissen Welten trennen, auch weil die gewerkschaftliche Frauenpolitik nur mangelhaft integriert ist in die allgemeine Gewerkschaftspolitik.<sup>5</sup> Frauen- und Gleichstellungssekretär\*innen, die weiterhin für den Erhalt und die Ressourcen für ihren Bereich kämpfen müssen, stoßen mit frauenfördernden Maßnahmen intern auf Widerstände und ihre traditionellen Forderungen nach beispielsweise Vereinbarkeit von Beruf und Familie gleichen einer Symbolpolitik, wenn sie tarifpolitisch nicht anschlussfähig gemacht werden. Zugleich sind die Gewerkschaftssekretär\*innen, die in der betrieblichen Interessenvertretung oder in Tarifkommissionen eingebunden sind, wenig offen für Geschlechterfragen, müssen sie doch mittlerweile „Abwehrkämpfe“ gegen den Abbau bereits erreichter Sozialstandards für ihre Mitglieder führen. Hier steht die

---

<sup>5</sup> Historisch lässt sich dies auch über die in Deutschland relativ großen geschlechtsspezifischen Unterschiede innerhalb der Erwerbsarbeit sowie in deren gewerkschaftlicher Organisation erklären.

Prekarität der Beschäftigten beispielsweise im Einzelhandel oder im Reinigungsgewerbe im Vordergrund und nicht ihr Geschlecht, auch weil die Frauen- und Gleichstellungspolitik *top down* durchgesetzt und als ordnungspolitisches Thema oft zu wenig mit der Interessenvertretung auf betrieblicher Ebene abgestimmt ist (Holland 2019b). Hinzu kommt verstärkt eine junge Generation teilweise akademisch ausgebildeter Gewerkschaftssekretär\*innen, die sich sowohl gegenüber klassischer Frauen(förder)politik, die allein Frauen adressiert, als auch traditioneller Gewerkschaftsarbeit, die zu sehr der Mitgliederlogik folgt anstatt neue Beschäftigtengruppen zu mobilisieren, skeptisch zeigt.

Wie bei Wetterers Typologie des Geschlechterwissens handelt es sich bei den vorgestellten Deutungsmustern gewerkschaftlicher Geschlechterpolitik um Idealtypen, die die soziale Wirklichkeit mit ihrer „Vielfalt sozialer Handlungskonstellationen“ (Wetterer 2009: 57) nicht detailliert abbilden. Aber als analytisches Instrumentarium können sie helfen, zu verstehen, welche Handlungslogiken sich jeweils hinter den miteinander konkurrierenden Wirklichkeitskonstruktionen verbergen und dass sich diese nicht kontextunabhängig übersetzen lassen. In der Praxis schließt dies jedoch die Kommunikation und den Wissenstransfer nicht aus, um darauf aufbauend die gewerkschaftliche Frauenpolitik stärker in den Fachbereichen und in der betrieblichen Interessenvertretung zu verankern. Dem konservativen Deutungsmuster könnte insofern Rechnung getragen werden, dass Forderungen der Frauenpolitik verstärkt mit der Basis in den Betrieben verhandelt und als zwischen den Geschlechtern vermittelnde Interessen in die Tarifpolitik integriert werden. Und wenn, wie im geschlechtertheoretischen Deutungsmuster gefordert, die intersektionale Verschränkung von *Gender* mit anderen Ungleichheitsdimensionen, insbesondere mit der Klassenungleichheit, auch in der Frauenpolitik berücksichtigt wird, könnte sie sich vehementer gegen prekäre Beschäftigungsformen wie (unfreiwillige) Teilzeit, Befristungen, geringfügige Beschäftigung und Niedriglöhne positionieren, die Frauen in erhöhtem Maße betreffen. Beispiele, wie der ver.di-Streik für die Aufwertung des Sozial- und Erziehungsdienstes (2015) oder der Tarifabschluss der IG-Metall (2018), der durch flexiblere Arbeitszeiten die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für alle Geschlechter erleichtert hat, zeigen, wie es gelingen kann, Interessen in ihrer geschlechtsspezifischen Dimension zu begreifen und gemeinsam mit der gewerkschaftlichen Basis dafür einzustehen (Holland 2019b). In diesem Zusammenhang ergibt sich der weitere Forschungsbedarf vor allem für die betriebliche Ebene, beispielsweise um dort entsprechende Deutungsmuster von Betriebsrät\*innen geschlechtersensibel zu untersuchen (Stöger 2008, 2011) oder die Adressat\*innen gewerkschaftlicher Geschlechterpolitik und damit die Beschäftigten selbst in den Fokus zu rücken.

## Literatur

- BA (2015): Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen der WZ 2008 Deutschland. Stichtag: 31. Dezember 2015 (Arbeitsmarkt in Zahlen - Beschäftigungsstatistik). URL: [https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche\\_Formular.html?gtp=15084\\_list%253D16&topic\\_f=beschaeftigung-sozbe-wz-heft](https://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Suche/Einzelheftsuche_Formular.html?gtp=15084_list%253D16&topic_f=beschaeftigung-sozbe-wz-heft) (Zugriff: 24. August 2020).
- Banos, Sissi (2010): Frauen in Fach- und Führungspositionen der IG Metall. Eine empirische Befragung. Hg. v. IG Metall Vorstand. Frankfurt am Main.

- Bilden, Helga; Marquardt, Regine; Poppe, Nicola (1994): *Frau geht voraus. Frauen – ein unterschätztes Innovationspotential in den Gewerkschaften*. Unter Mitarbeit von Margot Weber. München, Wien: Profil Verlag.
- Blaschke, Sabine (2008a): *Frauen in Gewerkschaften. Zur Situation in Österreich und Deutschland aus organisationssoziologischer Perspektive*. Mering: Rainer Hampp Verlag.
- Blaschke, Sabine (2008b): *Geschlechterwissen in Organisationen: Gewerkschaften in Österreich und Deutschland*. In: Wetterer, Angelika (Hg.): *Geschlechterwissen und soziale Praxis*. Sulzbach/Taunus: Ulrike Helmer, 264–282.
- Blaschke, Sabine (2011): *Determinants of female representation in the decision-making structures of trade unions*. *Economic and Industrial Democracy* 32 (3): 421–438.
- Bohnsack, Ralf (2003): *Dokumentarische Methode und objektive Hermeneutik*. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft* 6 (4): 550–570.
- Bohnsack, Ralf (2007): *Dokumentarische Methode und praxeologische Wissenssoziologie*. In: Schützeichel, Rainer (Hg.): *Handbuch Wissenssoziologie und Wissensforschung*. Konstanz: UVK, 180–190.
- Crenshaw, Kimberlé (1989): *Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*. *The University of Chicago Legal Forum* 140: 139–167.
- Dean, Homa (2006): *Women in Trade Unions. Methods and good practices for gender mainstreaming*. Hg. v. Education and Health and Safety. European Trade Union Institute for Research (ETUI-REHS). Brüssel.
- Derichs-Kunstmann, Karin (2012): *6. Zur Architektur von Gleichstellungspolitik in den deutschen Gewerkschaften*. *WISO Diskurs* Januar 2012: 54–65.
- Derichs-Kunstmann, Karin; Rehbock, Annette (Hg.) (1995): *Jenseits patriarchaler Lei(d)tbilder. Zur Theorie und Praxis gewerkschaftlicher Frauenbildungsarbeit: Dokumentation der Fachtagung am 22. und 23. Februar 1994 in Recklinghausen*. Bielefeld: Kleine Verlag.
- DGB-Bundesvorstand (2017): *DGB-Bundesvorstand | DGB-Mitgliederzahlen*. URL: <http://www.dgb.de/uber-uns/dgb-heute/mitgliederzahlen> (Zugriff: 14. Februar 2020).
- Ebbinghaus, Bernhard; Göbel, Claudia; Koos, Sebastian (2008): *Mitgliedschaft in Gewerkschaften. Inklusions- und Exklusionstendenzen in der Organisation von Arbeitnehmerinteressen in Europa*. Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung (Working Paper, 111). Mannheim.
- ETUI (2017): *Gender Equality Survey 2017. ETUC Annual Gender Equality Survey 2017 – 10th edition*. URL: <https://www.etuc.org/documents/etuc-annual-gender-equality-survey-2017> (Zugriff: 24. August 2020).
- Eurostat (2019): *Erwerbsquoten nach Geschlecht, Alter und Staatsangehörigkeit (%)*. URL: <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> (Zugriff: 11. November 2019).
- Gärtner, Debora; Grimm, Veronika; Lang, Julia; Stephan, Gesine (2015): *Kollektive Lohnverhandlungen und der Gender Wage Gap: Befunde aus einer qualitativen Studie*. *Industrielle Beziehungen* 22 (3-4): 260–281.
- Holland, Judith (2019a): *Gewerkschaftliche Geschlechterpolitik. Ein deutsch-französischer Vergleich*. Reihe: *Arbeit, Organisation und Geschlecht in Wirtschaft und Gesellschaft*, Bd. 9. Hg. v. Maria Funder, Daniela Rastetter und Sylvia M. Wilz. Baden-Baden: Nomos.

- Holland, Judith (2019b): Gewerkschaften und Geschlechter(un)gleichheit: Historische Einblicke, aktuelle Befunde und Handlungsperspektiven. In: Rudolph, Clarissa; Schmidt, Katja (Hg.): Interessenvertretung und Care – Voraussetzungen, Akteure und Handlungsebenen. Reihe: Arbeit – Demokratie – Geschlecht. Münster: Westfälisches Dampfboot, 94–109.
- Ideler, Kristin (2017): Gender Mainstreaming in Gewerkschaften. Eine mikropolitisch inspirierte Untersuchung im Arbeitsalltag der Vereinten Dienstleistungsgewerkschaft ver.di. Dissertation. Marburg.
- IG Metall (2011): Frauen und Männer in der IG Metall. Genderbericht der IG Metall 2011. Hg. v. IG Metall Vorstand. Frankfurt am Main.
- Kassel, Brigitte (1997): Frauen in einer Männerwelt. Frauenerwerbsarbeit in der Metallindustrie und ihre Interessenvertretung durch den Deutschen Metallarbeiter-Verband (1891-1933). Köln: Bund.
- Kirsch, Anja; Blaschke, Sabine (2014): Women's quotas and their effects: A comparison of Austrian and German trade unions. *European Journal of Industrial Relations* 20 (3): 201–217.
- Losseff-Tillmanns, Gisela (1978): Frauenemanzipation und Gewerkschaften. Wuppertal: Hammer.
- Mayring, Philipp (2015a): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Flick, Uwe (Hg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch-Verlag, 468–475.
- Mayring, Philipp (2015b): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim: Beltz.
- Meuser, Michael (2011): Deutungsmusteranalyse. In: Bohnsack, Ralf; Marotzki, Winfried; Meuser, Michael (Hg.): Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung. Opladen: Budrich Verlag, 31–33.
- Oevermann, Ulrich (2001a): Zur Analyse der Struktur von sozialen Deutungsmustern (zuerst 1973, unveröffentlichtes Manuskript). *Sozialer Sinn* 2 (1): 3–33.
- Oevermann, Ulrich (2001b): Die Struktur sozialer Deutungsmuster. Versuch einer Aktualisierung. *Sozialer Sinn* 2 (1): 35–81.
- Oevermann, Ulrich (2001c): Kommentar zu Christine Plaß und Michael Schetsche: Grundzüge einer wissenssoziologischen Theorie sozialer Deutungsmuster. *Sozialer Sinn* 2 (3): 537–546.
- Podann, Audrey-Catherine (2012): Im Dienste des Arbeitsethos – hegemoniale Männlichkeit in Gewerkschaften. Opladen, Berlin, Toronto: Budrich UniPress.
- Plaß, Christine; Schetsche, Michael (2001): Grundzüge einer wissenssoziologischen Theorie sozialer Deutungsmuster. *Sozialer Sinn* 2 (3): 511–536.
- Przyborski, Aglaja (2014): Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. München: Oldenbourg Verlag.
- Ranftl, Edeltraud (2016): Entgeltspolitik aus einer Gender-Perspektive. In: Wiechmann, Elke (Hg.): Genderpolitik. Konzepte, Analysen und Befunde aus Wirtschaft und Politik. Baden-Baden: Nomos, 79–105.
- Stöger, Ursula (2008): Aus Frauensicht. Eine Analyse des Deutungsmusters „innerbetriebliche Interessenbeziehungen“ von weiblichen Betriebsratsmitgliedern. Dissertationsschrift. TU München.
- Stöger, Ursula (2011): Betriebsrätinnen und ihre Sicht in der Welt des Betriebes – eine Deutungsmusteranalyse. In: Bolte, Michael; Bösl, Elsbeth (Hg.): Verflüssigung von Arbeit und Zeit. Neubiberg: Universität der Bundeswehr München, 161–180.
- Wetterer, Angelika (Hg.) (2008): Geschlechterwissen und soziale Praxis. Sulzbach/Taunus: Ulrike Helmer.
- Wetterer, Angelika (2009): Gleichstellungspolitik im Spannungsfeld unterschiedlicher Spielarten von Geschlechterwissen. *Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft* 1 (2): 45–60.

## Kommentar zum Beitrag „Geschlechterwissen in Gewerkschaften – eine Typologie von Deutungsmustern gewerkschaftlicher Geschlechterpolitik“

Hanna Haag<sup>1</sup>

In ihrem Beitrag geht Judith Holland der Frage nach, welches Geschlechterwissen in deutschen Gewerkschaften, namentlich ver.di, IG BAU und IG Metall, bezogen auf gewerkschaftliche Gleichstellungspolitik reproduziert wird. Als Datengrundlage dienen zehn qualitative leitfadengestützte Interviews mit Gewerkschaftssekretär\*innen, in denen die Autorin in Anlehnung an die wissenssoziologische Typologie von Angelika Wetterer (2008, 2009) drei Deutungsmuster von Geschlechterwissen identifiziert. Im *frauenpolitischen Deutungsmuster* dominiert die Sicht auf Geschlecht als eine Kategorie der Distinktion. Die Andersartigkeit unter den Geschlechtern führt zu einer Anbindung an institutionalisierten Feminismus zur Realisierung frauenpolitischer Interessen. Das *geschlechtertheoretische Deutungsmuster* verweist auf soziale Determinanten und Bedingtheiten geschlechtsbezogener Asymmetrien. Entsprechend intersektionaler Logiken (Rommelspacher 1998) gilt es, die eindimensionale Fokussierung auf die Kategorie aufzubrechen und stattdessen unterschiedliche soziale Gruppen einzubeziehen. Gemeinsam ist den beiden ersten Deutungsmustern eine Kritik am Patriarchat bzw. dem Primat ‚männlicher Herrschaft‘ (Bourdieu 1998) gewerkschaftlicher Strukturen, die in ihren Repräsentationslogiken der Geschlechtergleichheit nach wie vor hinterherhinken (Schroeder 2018). Im *konservativen Deutungsmuster* scheinen indes die in der soziologischen Ungleichheitsforschung prominenten Klassen- und Kulturunterschiede (Bourdieu 1987) auf. Dementsprechend sind Herkunft und soziale Lage der Gewerkschaftsmitglieder weitaus relevanter als die geschlechtliche Dimension.

Interessant ist mit Blick auf die Ergebnisse insbesondere die Verteilung der drei Deutungsmuster, die sich nicht – wie man annehmen könnte – den untersuchten Gewerkschaften als Idealtypen zuordnen lassen. Vielmehr finden sie sich gemäß unterschiedlicher Funktions- und

---

<sup>1</sup> Dr. Hanna Haag, Hochschule Zittau/Görlitz, E-Mail: hanna.haag@hszg.de

Handlungsbereiche in allen drei Organisationen wieder, was etwa das Bild der IG Metall als „Männnergewerkschaft“ entschärft und dazu auffordert, die Konstruiertheit von Geschlecht auch im organisationalen Feld zu dekonstruieren. Die Daten deuten ferner generationale Unterschiede bezogen auf Geschlechterwissen an, die bereits begonnene gesellschaftliche Wandlungsprozesse tradierter Wissensstrukturen und Praktiken widerspiegeln. Gleichzeitig weisen jedoch gerade diese Wissensstrukturen eine gewisse Beharrlichkeit auf, sodass für die Akteur\*innen nicht selten der wahrgenommene und teilweise auch selbst artikulierte Anspruch an Geschlechtergleichheit an der nach wie vor dominierenden Praxis eines *doing difference* scheitert. Dahinterliegende, über ein *doing culture* gewachsene und in der täglichen Handlungspraxis routinierte und habituelle Strukturen – etwa der Kommunikation oder der Übernahme von Aufgaben – erweisen sich als persistent und wandlungsresistent (vgl. Haag/Kollmorgen 2020).

## Literatur

- Bourdieu, Pierre (1987): What Makes a Social Class? On The Theoretical and Practical Existence of Groups. *Berkeley Journal of Sociology* 32: 1–17.
- Bourdieu, Pierre (1998/2005): Die männliche Herrschaft. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Haag, Hanna/Kollmorgen, Raj (2020): Demokratie braucht Demokratinnen. Barrieren der politischen Kultur für Frauenkarrieren in Politik und Gewerkschaften – und Ansätze für ihre Veränderung. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung (i. E.).
- Rommelspacher, Birgit (1998): Dominanzkultur. Texte zu Fremdheit und Macht. Berlin: Orlanda Frauenverlag.
- Schroeder, Wolfgang. (2018): Defizit mit Folgen. Den Deutschen Gewerkschaften fehlen Frauen. *WZB-Mitteilungen*, Heft 161: 45–47.
- Wetterer, Angelika (Hg.) (2008): Geschlechterwissen und soziale Praxis. Sulzbach/Taunus: Ulrike Helmer.
- Wetterer, Angelika (2009): Gleichstellungspolitik im Spannungsfeld unterschiedlicher Spielarten von Geschlechterwissen. *Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft* 1 (2): 45–60.