

Albert Ludwigs Universität Freiburg im Breisgau
Institut für Soziologie
Seminarvorlesung: Gesellschaftstheorien
Dozentin: Prof. Dr. Nina Degele
Sommersemester 2011

Alles nur Quotenmache?

Studierende der Universität Freiburg im Breisgau im zweiten Semester
auf soziologischer Entdeckungsreise zur Frauenquote



I. Einleitung	1
II. Politik	2
1. Die Frauenquote – nur ein Verdeckungsmechanismus?	3
2. Primat der Politik oder Primat des Geschlechts?	16
3. Frauenquote Macht CSU	33
<i>Die Einführung einer Frauenquote innerhalb der CSU</i>	
4. Frauenquote als Mittel der Gleichstellung in politischen Parteien	46
<i>Chancen und Grenzen der Quotenregelung</i>	
III. Wirtschaft	62
5. Von der Frauenquote zu flexiblen Arbeitszeiten	63
6. Telekom und Frauenquote	76
<i>Eine soziologische Betrachtung der möglichen Gründe für die Einführung einer Frauenquote bei der Deutschen Telekom AG</i>	
IV. Macht	89
7. Macht und Weiblichkeit	90
8. Die Frauenquote: „Überlebensstrategie“ und Bedrohung zugleich	105
<i>Auswirkungen auf patriarchalische und kapitalistische Strukturen</i>	
V. (Un)gleichheiten	120
9. Thema: Frauenquote	121
10. Gleichheit durch Ungleichheit	131
<i>Führt die Frauenquote zu einer Veränderung im Denken?</i>	
11. Frauen in die Führungsetage!	145
<i>Gleichstellung oder ökonomische Instrumentalisierung?</i>	

I. Einleitung

Das vorliegende Dokument ist eine Zusammenstellung der Gruppenarbeiten von Studierenden im Rahmen der jährlich stattfindenden Vorlesung von Prof. Dr. Nina Degele an der Albert Ludwigs Universität zum Thema Gesellschaftstheorien und Modernisierung. Die im Sommersemester 2011 gehaltene Vorlesung bot den Studierenden einen breiten Einblick in verschiedene Analysekategorien gesellschaftlicher Theorie und legte besonderen Wert auf die Verknüpfung von soziologischer Theorie und empirischen Phänomenen. Zu den thematischen Bereichen Individualisierung, Rationalisierung, Modernisierung, Struktur, Handlung, Ungleichheit Differenzierung und Geschlecht wurden ausgewählte Texte besprochen und auf ihre empirische Verwertbarkeit hin überprüft. So stellen die vorliegenden Arbeiten keine eigenständigen Forschungen dar, sondern sind als soziologische Gehversuche zu verstehen, die Theorien als Werkzeuge begreifen und sich an einem Phänomen des Alltags orientieren.

Unter dem vorgegebenen Thema zur Frauenquote innerhalb der CSU entstand eine Vielfalt an Arbeiten, die insgesamt eine breite soziologische Perspektive auf ein empirisches Phänomen ermöglichen. Die Systematisierung der Arbeiten unter die Stichpunkte *Politik*, *Wirtschaft*, *Macht* und *(Un)gleichheiten* orientiert sich am Schwerpunkt der jeweiligen Arbeiten, bedeutet aber nicht, dass sich die jeweiligen Arbeiten nur auf die Betrachtung des Phänomens unter *einer* Perspektive beschränken. Im Kapitel *II. Politik* finden sich Arbeiten, die das Phänomen der Frauenquote vorrangig im Bereich der Politik beleuchtet haben. Dazu wurden die Entscheidungsprozesse und Strukturen des politischen Systems analysiert, um die Frauenquote auf theoretischer Ebene erfassen zu können. Unter dem Kapitel *III. Wirtschaft* sind die Arbeiten zu finden, die sich mit dem Phänomen Frauenquote innerhalb wirtschaftlicher Strukturen beschäftigen und die analytische Verbindungen zum System des Kapitalismus auf theoretischer Ebene herstellen. Die Arbeiten unter dem Kapitel *IV. Macht* legen ihren Schwerpunkt auf die Analyse von Machtstrukturen innerhalb der Gesellschaft und setzen diese in Beziehung zum Thema. Im Kapitel *V. (Un)gleichheiten* beschäftigen sich die Arbeiten mit dem Thema Frauenquote unter dem Gesichtspunkt der Gleichstellung und verfolgen die Spuren der Frauenquote innerhalb der Bereiche Institutionen, Familie und Beruf.

II. Politik

1. Die Frauenquote – nur ein Verdeckungsmechanismus?

Anna Boss Julia Rothenburg Tamara Striebel

1. Einleitung	4
2. Teil 1: <i>warum</i> – Geschlechterungerechtigkeit heute	5
3. Teil 2: <i>wie</i> – Kommunikation, Resonanz und Entscheidungen	7
4. Teil 3: Die Frauenquote – <i>Perspektiven</i>	10
4.1 Die Frauenquote als Verdeckungsmechanismus	10
4.2 Die Frauenquote als Enttarnungsmechanismus	12
5. Schluss	13
6. Literaturverzeichnis	14

1. Einleitung

Am Freitagabend, den 29.10.2010 war die Stimmung in der großen Messehalle in München gereizt. Stundenlang hatten die vielen Delegierten diskutiert – sogar Bundeskanzlerin Angela Merkel hatte sich in die Debatte eingemischt. Auf diesem Parteitag sei die Diskussion sehr „emotional“ gewesen, wie die Süddeutsche Zeitung später online schreibt (Internetquelle 1). Emotionaler vielleicht als sonst, am Ende standen sich die gegnerischen Lager beinahe gleichstark gegenüber. In der Abstimmung allerdings siegte schließlich mit 445 zu 350 Stimmen die Seite um Angela Merkel und CSU-Vorsitzenden Horst Seehofer (vgl. Internetquelle 1). Eine knappe Entscheidung: Die CSU hatte an diesem Abend eine parteiinterne Frauenquote beschlossen.

„Mut zu Neuem“ hatte Angela Merkel die Entscheidung beworben (vgl. ebd. ‚Neu‘ ist das Modell, was sich die CSU an diesem Abend auferlegte, in der Tat – insbesondere für eine konservative Partei, die sich sonst gegen Eingriffe in autonome Mechanismen (hier etwa die Wahl eines/ einer Kandidaten_in) wehrt. Und noch rund 40 Jahre vorher als die Gleichberechtigungsforderungen wie ein „Sturm“ (Ehmsen 2008: 10) losbrachen, wie die Politikwissenschaftlerin Stefanie Ehmsen schreibt, hätte die CSU nicht im Traum an ein solches Modell gedacht, hätte das Problem der Gleichberechtigung vielleicht nicht einmal als ein so akutes angesehen. Zwischen den beiden Ereignissen liegen nunmehr über 40 Jahre, viele Veränderungen, politische Entscheidungen, einzelne Schicksale. Was war geschehen?

Ziel dieser Hausarbeit ist nicht zu zeigen, in welcher Reihenfolge oder mit welchen Ereignissen verknüpft es zu einer solchen Ereigniskette kam, an deren Ende sich ein gesellschaftliches Problem in einem politischen Instrument – der Frauenquote – niederschlug.

In unserer Hausarbeit möchten wir auf das *wie* und das *warum* eingehen. Wir möchten zeigen, wie ein gesellschaftliches Problem von Politik und Wirtschaft aufgegriffen und daraus ein Modell – das Modell der Frauenquote – entwickelt wurde. Anschließend möchten wir zeigen, welche Probleme bei dieser Übersetzung entstanden (und entstehen) und der Frage nachgehen, ob mit der Frauenquote tatsächlich eine adäquate Lösung gefunden werden konnte. Wir werden dabei in drei Argumentationsschritten vorgehen:

Im ersten Teil unserer Hausarbeit – in dem wir das *warum* klären möchten – werden wir kurz auf die aktuelle Situation eingehen und zeigen, dass noch immer von einem gesellschaftlichen Problem die Rede sein kann – seit der Frauenbewegung hat sich also so viel nicht geändert. Mit Pierre Bourdieu werden wir zeigen, wie tief verwurzelt jene Ungleichheiten sind und die Frauenquote als möglichen Lösungsvorschlag für das Problem vorstellen.

In unserem zweiten Teil werden wir der Frage nach dem *wie* nachgehen. Mit der Systemtheorie des

Soziologen Niklas Luhmann werden wir analysieren, wie Entscheidungen in verschiedenen Systemen getroffen werden und wie es zur Einführung einer Frauenquote kommen konnte.

Im dritten Teil werden wir eine Problematisierung vornehmen: Nachdem wir analysiert haben, wie und aus welchen Gründen bestimmte Entscheidungen getroffen wurden – wie also die Einführung einer Frauenquote zu Stande kam – soll nun hinterfragt werden, ob jene Frauenquote überhaupt eine adäquate Antwort auf das *warum* ist und Problematiken des *wies* aufzeigen.

2. Teil 1: *warum* – Geschlechterungerechtigkeit heute

Die Führungspositionen sind männlich dominiert: knapp 22 Prozent der Führungsposition werden von Frauen, 78 Prozent hingegen von Männern besetzt. 56 Prozent der Personen, die Abitur gemacht haben, sind Frauen, 44 Prozent sind Männer. Ein Studium absolvieren zu 51 Prozent Frauen, zu 49 Prozent Männer. Es gibt also mehr Abiturientinnen und Studentinnen, allerdings promovieren von den weiblichen Studenten nur 44 Prozent, bei den Männern sind es hingegen 56 Prozent (vgl. Internetquelle 2). Vor allem im Bereich der Wirtschaft stellt dies ein großes Problem dar. Nur 3,2 Prozent der Vorstandsmitglieder in den 200 größten Unternehmen in Deutschland sind Frauen. In der Finanzbranche sind 2,9 Prozent der Führungspositionen weiblich und in der Versicherungsbranche 2,5 Prozent (vgl. ebd.). Doch: Ist das ein Zufall?

Mit dem Soziologen Pierre Bourdieu kann das Phänomen der männlich dominierten Führungsriege als Charakteristika einer dauerhaften männlichen Herrschaft verstanden werden. Für ihn ist die Aufteilung des Geschlechts in „Mann“ und „Frau“ der Ursprung der konsequenten Verdrängung der Frau aus den „Bereichen des Mannes“ und gleichsam der Zementierung der vermeintlichen Geschlechter und Geschlechterunterschiede (vgl. Bourdieu 2005: 74f).

Die Geschlechter und damit die scheinbaren Differenzen sind nach Bourdieu sozial konstruiert und diese Konstruktion ist „der Effekt eines Vermögens, das in Form von Wahrnehmungsschemata und Dispositionen [...], die für bestimmte symbolische Äußerungen der Macht empfänglich machen, dauerhaft in die Körper der Beherrschten eingepägt“ (Bourdieu 2005: 74 f.). Er spricht von einer Inkorporierung dieser Klassifikationen und von Dispositionen, zum Beispiel des Unterwerfens. Die Männer üben symbolische Gewalt aus, indem sie ‚herrschen‘, das weibliche Gegenstück dazu lautet ‚unterwerfen‘: „Die symbolische Gewalt richtet sich mittels der Zustimmung ein, die dem Herrschenden (folgich der Herrschaft) zu geben der Beherrschte gar nicht umhinkann“ (Bourdieu 2005: 66). Die Folge für die Arbeitswelt: Die Frauen verzichten auf Führungspositionen, schließlich hält die ihnen inkorporierte Handlungsanweisung ‚unterwerfen‘ sie davon ab, sowie ihnen auch die

männliche Handlungsanweisung ‚herrschen‘ den Zugriff verwehrt und die Barrieren hoch ansetzt. Fehlende Kita- Plätze (denn immer noch ist es meist die Frau, die für die Kindererziehung zuständig ist), die mangelnden Möglichkeiten in Teilzeit zu arbeiten, schlechtere Bezahlung oder keine Aufstiegsmöglichkeiten trotz Qualifizierungen, sind die Auswirkungen. Viele Frauen stoßen in der Arbeitswelt an die sogenannte „Gläserne Decke“ (vgl. Internetquelle 11) und diese Durchbrechen nur wenige.

Jene eklatanten Ungleichheiten und der Mechanismus der Unterdrückung spielen sich nach Bourdieu zwar im Geheimen ab, dennoch ist das Problem in der Öffentlichkeit in den vergangenen Jahren stetig in den öffentlichen Fokus gerückt, wie etwa die mediale Berichterstattung zeigt oder auch einzelne Aussagen belegen: „Allein die Debatte um die Frauenquote hat viel in Bewegung gebracht“, sagt etwa Politikerin Sabine Leutheusser-Schnarrenberger (Internetquelle 4).

Unter den diskutierten Möglichkeiten zur Behebung dieser Missstände ist das Instrument der Frauenquote eines, das immer mehr Zustimmung erfährt. So fordern einige Parteien, etwa Bündnis 90/ die Grünen und die SPD, bereits eine solche Quote. Zuletzt hat Ende 2010 gar die eher im konservativen Milieu zu verortende CSU eine solche Frauenquote eingeführt – allerdings nur für parteiinterne Prozesse, nicht aber für die Wirtschaft. Hier variieren die Parteientwürfe. Während sich die SPD und die Grünen in diesem Bereich für eine verbindliche Frauenquote von 40 Prozent für alle Aufsichtsräte und Führungspositionen von Unternehmen aussprechen, gibt es verschiedene andere Vorschläge, wie zum Beispiel eine gesetzliche Quote von 30 Prozent nur für börsennotierte Unternehmen, eine flexible Frauenquote oder auch einfach eine freiwillige Vereinbarungen mit der Wirtschaft (vgl. Internetquelle 5). Kritisiert wird, dass es bereits eine freiwillige Vereinbarung mit der Wirtschaft gegeben hat, die allerdings nur kaum merkliche Veränderungen zur Folge hatte. Die CSU positioniert sich ganz klar gegen eine gesetzliche Frauenquote in der Wirtschaft, um nicht zu sehr in sie einzugreifen. Nur die Frauen-Union der CSU setzt sich für eine gesetzliche Regelung ein. Zwar wird insgesamt ein Handlungsbedarf gesehen, damit mehr Führungspositionen von Frauen besetzt werden, allerdings reicht es Manchen Gespräche mit der Wirtschaft zu suchen und auf freiwillige Vereinbarungen zu setzen, anstatt eine Frauenquote einzuführen. Bundeskanzlerin Angela Merkel hat sich folgendermaßen zu diesem Thema geäußert: „Deutschland gehört zu den Letzten in der Welt, wenn es um den Anteil von Frauen in Führungspositionen der Wirtschaft, insbesondere bei den großen Unternehmen, geht. [...] Deshalb muss hier in den nächsten Jahren viel passieren“ (Internetquelle 6).

Zumindest nach Pierre Bourdieu wäre die Frauenquote ein Instrument, welches ein Anfang für eine solche Veränderung sein könnte. Schließlich realisiert sich die symbolische Gewalt „durch einen

praktischen Akt des Erkennens und Verkennens“ und diese hängt „vom Fortbestehen oder von der Veränderung der Strukturen ab, deren Produkt diese Dispositionen sind“ (Bourdieu 2005: 77 f.).

Doch lassen sich jene Strukturen so einfach ändern? Kann die Frauenquote ein sinnvolles Instrument sein, um hier einzugreifen und jene tiefverwurzelten Strukturen aufzubrechen?

Und wie genau konnte das gesellschaftliche Problem der Frauenbenachteiligung überhaupt so weit in den Fokus der Öffentlichkeit rücken, dass sogar eine konservative Partei eine Frauenquote befürwortet?

Um jene Fragen beantworten zu können, müssen zunächst die Strukturen der Entscheidungsfindung genau erläutert und erfasst werden. Im Folgenden soll die Gesellschaftstheorie des Soziologen Niklas Luhmann als Analyseinstrument dieser Entscheidungsprozesse und Strukturen dienen.

3. Teil 2: *wie* – Kommunikation, Resonanz und Entscheidungen

Nach der Theorie Luhmanns ist die moderne Gesellschaft dem Prinzip der funktionalen Differenzierung unterworfen. Demnach bilden sich spezifische Subsysteme innerhalb der Gesellschaft aus, wie zum Beispiel Wirtschaft, Politik oder Recht (vgl. Internetquelle 7). Unter diesen Gesichtspunkten ist es möglich Prozesse, wie die Einführung der Frauenquote, genau zu betrachten.

Luhmann teilt für seine Theorie die Gesellschaft zunächst in verschiedene Funktionssysteme ein, für die nicht nur andere Systeme, sondern auch der Mensch Umwelt darstellen. So schreibt er:

„Ein soziales System kommt zustande, wenn immer ein autopoietischer Kommunikationszusammenhang entsteht und sich durch Einschränkung der geeigneten Kommunikation gegen eine Umwelt abgrenzt. Soziale Systeme bestehen demnach nicht aus Menschen, auch nicht aus Handlungen, sondern aus Kommunikationen.“ (Luhmann: 1986: 269).

Wichtig hierbei ist der von Luhmann gebrauchte Kommunikationsbegriff, der sich der Definition nach dem Alltagswissen komplett entzieht. Für ihn setzt Luhmann operational geschlossene Systeme voraus. Dies bedeutet, dass sich jede Operation eines Systems nur auf andere Operationen dieses Systems beziehen kann. Strukturen und Zusammenhänge werden so von dem System selbst gebildet und nicht von außen in das System getragen. Diese Operationen sind Kommunikationen, die das System herstellen und erhalten. Dabei müssen sie anschlussfähig bleiben – jede Kommunikation schließt an eine andere an. Kommunikation selbst setzt sich hierbei aus drei Selektionstypen zusammen: Information, Mitteilung und Verstehen. Wobei diese Selektionen nicht kausal miteinander verbunden sind, sondern eher im zirkulären Sinne der Interdependenz. Für die Anschlussfähigkeit der Kommunikation ist der Selektionstyp ‚Verstehen‘ ausschlaggebend (vgl.

Luhmann 2005: 113f).

Durch die Ausdifferenzierung der Gesellschaft werden immer neue autonome Kommunikationseinheiten gebildet, wie beispielsweise die Politik. Wann immer über Sanktionen oder Machtausübung kommuniziert wird, ist dies politisch. Weiterhin hat jedes Subsystem einen spezifischen binären Code nach dem es seine Kommunikation ausrichtet und ein Programm oder eine Struktur, die es ermöglicht zwischen für das System Brauchbarem und Unbrauchbarem zu entscheiden. Das politische Funktionssystem hat als binären Code die Unterscheidung ‚Regierung oder Opposition‘ und als Programm ‚politische Ideen und Ideologien‘. Im Zentrum des Systems steht die Funktion. So richtet sich etwa die Politik nach dem legalen Gebrauch staatlicher Autorität, um kollektiv bindende Entscheidungen herzustellen (vgl. Luhmann 1996: 54f). Die Subsysteme grenzen sich durch diese Mechanismen von ihrer Umwelt ab. Jene Grenzerhaltung ist überlebenswichtig für ein System. Denn könnte es Informationen nicht filtern, nicht zwischen Brauchbarem und Unbrauchbarem entscheiden, wäre es ständig Umwelteinflüssen ausgesetzt – von ihnen intern betroffen – und somit nicht funktionsfähig (kein operativ abgeschlossenes System). Ereignisse in der Umwelt (und zur Umwelt gehört alles, was nicht das System selbst ist) können Reaktionen innerhalb eines Systems nur dann auslösen, wenn die Struktureigenheiten dies zulassen. Luhmann spricht hier von Resonanz (vgl. ebd.: 49). Dies hat zur Folge, dass Funktionssysteme nur innerhalb ihrer Grenzen kommunizieren können und nicht mit ihrer Umwelt. Daher werden Organisationen, wie z.B. Parteien, innerhalb der Subsysteme ausgebildet, um Entscheidungen zu kommunizieren. Sie sind die einzige Form sozialer Systeme, denen diese Möglichkeit offen steht (vgl. Luhmann 1997: 834).

In der Logik von Luhmanns Systemtheorie kann auch das Phänomen der Frauenquote systemisch erklärt werden: Die Protestbewegung der Frauen hat mit ihrer Forderung nach der Gleichstellung der Geschlechter in irgendeiner Form zufällig Resonanzen in anderen sozialen Systemen ausgelöst und machte eine Kommunikation des gesellschaftlichen Problems innerhalb der Funktionssysteme möglich. So bilden sich zum Beispiel in der Politik eigene Ministerien und Ausschüsse (Organisationen), die für eine Lösung des Problems plädieren und versuchten Richtlinien zu entwickeln, mit denen die Gleichstellung der Geschlechter politisch gewährleistet werden kann. So hat die Bundesregierung zum Beispiel 2001 das Bundesgleichstellungsgesetz (BgleichG), welches eine relative Quotenregelung für den Bundesapparat beinhaltet, verabschiedet. Es wurde eine kollektiv bindende Entscheidung kommuniziert (vgl. Internetquelle 8). Solche Entscheidungen wirken sich selbstverständlich wiederum auf das Recht aus – die Interdependenz ist klar zu beobachten – denn das Rechtssystem kann nur durch vorhandenes Recht Neuerungen aufnehmen.

Durch die konkrete Anwendung des Gesetzes treten ständig neue Fragen auf die beantwortet werden wollen: Wie ist der Einfluss der Gleichstellungsbeauftragten auszulegen? Welche Umdeutungen bereits bestehender Gesetze ist von Nöten – muss etwas konkret verändert oder nur neu benannt werden?

Natürlich waren die Auswirkungen der Frauenbewegung auch schon vorher spürbar, die meisten Parteien führten bereits vor dem Bundesgleichstellungsgesetz eine Quotenregelung innerhalb ihrer Partei ein, allen voran 1979 Bündnis 90/ die Grünen, eine Organisation, die aus einer Protestbewegung entstanden ist (vgl. Internetquelle 9).

Doch wie reagiert die Wirtschaft als System auf diese Umwelteinflüsse? Sie kann nur zwischen haben und nicht haben entscheiden, ihr Medium ist das Geld bzw. das Eigentum und ihr Programm ist die materielle Reproduktion. Wie kann sie die Information über die Frauenquote aufnehmen? Denn die Quotenregelung verspricht keine Profitmaximierung, sie ist für das System nicht brauchbar – und das Funktionssystem Politik hat bisher keine gesetzliche Regelung für die Gleichverteilung von Führungspositionen in der Wirtschaft festgelegt und somit das Funktionssystem Wirtschaft zur Einführung gezwungen. Für die Politik scheint es noch nicht erreichbar eine gesetzliche Regelung für die Geschlechterverteilung in Führungspositionen der Wirtschaft umzusetzen. Die Kommunikationen der Notwendigkeit und der Vorteile einer solchen Regelung lösen stattdessen nur kleine Störungen im System aus. Die Informationen werden nicht oder nur teilweise im Funktionssystem Wirtschaft aufgenommen. Es wurden Informationen gesendet, diese aber nicht (oder nur teilweise) verstanden und somit sind nur Fragmente der Kommunikation anschlussfähig. So gab es 2001 zwar eine freiwillige Selbstverpflichtung der Unternehmen zur Einführung einer Quotenregelung. Diese wurde allerdings innerhalb des Systems kaum kommuniziert und konnte so nicht in die Strukturen überführt werden (vgl. Internetquelle 10). Während hingegen im Funktionssystem Politik eine Umdeutung des Problems stattfindet und in Gestalt der Frauenquote als adäquate Lösung in normale Systemprozesse überführt wird.

Das Phänomene in verschiedenen Funktionssystemen unterschiedliche Resonanz auslösen, liegt im Wesen der Kommunikation. Denn diese wirkt selektiv und ist auf ein hoch komplexes Netz von strukturellen Vorbedingungen angewiesen. „Wenn weittragende Folgewirkungen, rationale Kontrollierbarkeit und Anschlußfähigkeit gesichert sein sollen, muss sich eine Kommunikation den Strukturbedingungen der Funktionssysteme fügen“ (Luhmann 1996: 52). Unter diesen Gesichtspunkten ist es verständlich das die Wirtschaft die Information über die Ungleichheit der Geschlechter nur teilweise und unvollständig aufnimmt. Sie reagiert auf Teilaspekte wie zum Beispiel, dass sie nur durch eine Einführung der Frauenquote in Zukunft wettbewerbsfähig bleiben

kann. (vgl. Internetquelle 10). Durch die Aufnahme solcher Teilinformationen kommt es zu einer Resonanz innerhalb des Systems – es wird in Schwingung versetzt.

Jenes Beispiel ist charakteristisch für die Funktion und das Arbeiten der Systeme. Doch wenn, wie am Beispiel der Wirtschaft gezeigt werden konnte, Systeme nur Informationen aufnehmen und verarbeiten können, die ihrer Systemstruktur entsprechen, ist es fraglich, ob die Politik mit der Einführung der Frauenquote tatsächlich eine adäquate Reaktion auf die Forderungen der Frauenbewegung darstellt.

Welche relevanten Informationen wurden dabei vielleicht ausgespart? Und wie wirksam ist dementsprechend das Instrument der Frauenquote, das ja eben nur auf einen begrenzten Teil einer Problemlage reagiert und damit vielleicht relevante Problemfelder ausschneidet?

Die aufgeworfenen Fragen können in ihrer Komplexität in dieser Arbeit nicht beantwortet werden. Doch soll im Folgenden gezeigt werden, wie die Einführung einer Frauenquote, der damit einhergehende Garant für Führungspositionen in weiblicher Hand, zu einem Verdeckungsmechanismus der Gleichberechtigung werden kann.

4. Teil 3: Die Frauenquote – Perspektiven

4.1 Die Frauenquote als Verdeckungsmechanismus

Jener Verdeckungsmechanismus kann, wie wir zeigen werden, in abstrakter Form von anderen Mechanismen der Geschlechterungleichheit abgeleitet werden. So haben die Soziologinnen Angelika Wetterer und Cornelia Koppetsch moderne Paarbeziehungen untersucht und aufgezeigt, welche Mechanismen zur asymmetrischen Verteilung von Hausarbeit und gleichzeitig der Verdeckung jener Ungleichheiten führen.

Nach Koppetsch ist die moderne Beziehung organisiert als eine Art Gabentausch, in der die Gabe die Funktion hat „die Bindung des anderen zu stärken, ihn z.B. in Form von Dankbarkeit und Zuneigung auf das Gemeinsame hin zu verpflichten und der gemeinsamen Beziehung Ausdruck zu verleihen“ (Koppetsch 1998: 115). Problematisch an diesem scheinbar gleichberechtigtem Geben und Nehmen ist der Mechanismus, welche Gaben wertgeschätzt und in welchem Maße diese aufgerechnet werden. So zeigt Koppetsch, dass Frauen – auch in modernen Paarbeziehungen, in denen beide berufstätig sind – noch immer mehr Hausarbeit erledigen als Männer, dafür aber weniger Dankbarkeit empfangen können. Ihre Tätigkeit wird einfach hingenommen. Thematisieren können sie diesen Missstand allerdings nicht, denn wie Wetterer zeigt, setzt die moderne „Rhetorik der Gleichheit“ (Wetterer 2003: 297) – das eigentliche Wissen, gleichberechtigt und gerecht zu sein

– eine Art Zwangsmechanismus des Schweigens in Gang. Die Frauen, die mehr arbeiten, können dieses nicht mehr thematisieren, denn in einer Beziehung, die eigentlich gleichberechtigt zu sein vorgibt, wird das Reden über die Ungleichheiten zum Tabu. Das Ergebnis: Es wird so getan (und viel mehr noch auch so empfunden), als sei die Hausarbeit gleich verteilt. Dies manifestiert sich nach Koppetsch in der Verteilung der Dankbarkeit für erbrachte Gaben. So erzeugt bei vielen Frauen „die Mithilfe eines Mannes im Haushalt ein Gefühl der Zuneigung und Dankbarkeit“ (Koppetsch 1998: 118). Die Form der „gleichberechtigten“ männlichen Mitarbeit, die gleichzeitig als „Heldentat“ (ebd.: 119) stilisiert wird, besteht dabei etwa „im Bügelmarathon, im Großeinkauf oder im Kochen für Gäste an Wochenenden und Feiertagen“ (ebd.: 119).

Der Mann macht der Frau die Gleichberechtigung quasi „zum Geschenk“ (ebd.: 118), ohne wirkliche Gleichberechtigung zu erzeugen und unterläuft damit ihr eigentlich vorhandenes Wissen, dass sie sich – über das bisschen Mithilfe hinaus – Gleichberechtigung zum Maßstab gesetzt hat.

Freilich untersucht Koppetsch die Geschlechterungleichheiten nur in Bezug auf Paarbeziehungen. Dennoch kann jener Mechanismus durchaus als charakteristisch für die moderne Rhetorik von Gleichheiten und Ungleichheiten bezeichnet werden und damit, abstrakt, auch auf das Phänomen der Frauenquote übertragen werden. So kann die Frauenquote nach Wetterer ebenfalls als „Rhetorik der Gleichheit“ (Wetter 2003: 297) bezeichnet werden, hinter der „der Alltag verschwindet, der weiterhin durch Ungleichheiten geprägt ist“ (ebd.: 297). Die Rhetorik lautet: Es gibt doch eine Lösung für das Problemfeld weiblicher Jobperspektiven: die Frauenquote. Und: wir tun doch etwas für die Gleichberechtigung, beschwert euch nicht.

Die Frauenquote, um es etwas zuzuspitzen, wird damit zu dem einmal gewaschenen Sack Wäsche, oder der Sonntagsmahlzeit, die der Mann in der Beziehung für die Frau zubereitet und dabei ein Gefühl – so Koppetsch – der Dankbarkeit erzeugt und den Eindruck erschafft, es sei doch alles ganz gleichberechtigt.

Dass die bloße Quote der Führungspositionen in weiblicher Hand nur ein kleiner Teil des großen Problemfeldes Geschlechtergerechtigkeit auch in der Berufswelt ist, wird dabei verdeckt und schiebt sich mit der Rhetorik: „was habt ihr denn, es wird doch etwas gemacht“ vor den restlichen Teil desselben Problems. Dabei werden jedoch andere Aspekte, etwa inwieweit Frauen tatsächlich effektiv am Unternehmensgeschehen beteiligt sind, wie es um ihre weiteren Aufstiegschancen tatsächlich bestellt ist, welche Kommunikationshierarchien bestehen oder wie der Frauenanteil in den unteren Hierarchiesektionen des Unternehmens ist, verdeckt. Ebenso ist es fraglich, ob Frauen überhaupt die Möglichkeiten haben, Ausbildungswege einzuschlagen, die auf eine solche Führungsposition vorbereiten.

Um jenen beschriebenen Verdeckungsmechanismus zu enttarnen, also das, was im Reden und in diesem Fall der Frauenquote verdeckt bleibt, brauche es, so Wetterer eine „Kontrastfolie, etwas, mit dem sich das Gesagte vergleichend in Beziehung setzen lässt“ (Wetterer 2003: 292). Übertragen auf das Frauenquotenphänomen heißt das: hier muss eine Art Kontrastfolie angelegt werden, die das volle Ausmaß des Problems verdeutlicht und dabei hervorholt, was bisher verborgen blieb. Das Politische System kann aber, wie bereits mit Luhmann gezeigt wurde, nicht mehr liefern, nicht mehr kommunizieren, als es eben kann. Die Kontrastfolie muss, so die einfache Schlussfolgerung, förmlich aus dem System selbst – und damit auch aus der dem System immanenten Kommunikation – entstehen. Aus systemimmanenter Kommunikation also, wie die Frauenquote selbst eine ist.

4.2 Die Frauenquote als Enttarnungsmechanismus

Jener Mechanismus der Kontrastfolie, den wir hier Enttarnung nennen wollen, ist bei Luhmann mit der Kommunikation über Kommunikation gegeben. So können Systeme zwar nur in den ihnen eigenen Strukturen kommunizieren und sparen damit alles aus, was nicht in ihr Programm passt, gleichzeitig aber kommunizieren sie „immer auch über Kommunikation“ (Luhmann 1996: 61). Das heißt, sie kommunizieren auch über das, was sie nicht kommunizieren können und somit auch darüber, wie unzulängliche bestimmte Probleme behandelt werden (vgl. ebd 61). „Alles, was geschieht und was nicht geschieht, wird beobachtet und kommentiert“ (ebd.: 61), so Luhmann. Die Frauenquote ist in diesem Fall also eine systemimmanente Kommunikation, die im System als Lösung für die Forderung von Gleichberechtigung vorgeschlagen und kommuniziert wurde – das bedeutet aber nicht, dass nicht auch darüber kommuniziert werden kann, wie unzulänglich jene Frauenquote vielleicht das tatsächliche Problem greift.

Das System muss also, um eben jene Unzulänglichkeit zu enttarnen, über sich selbst kommunizieren – und sich dadurch in gewissem Sinne selbst provokativ gegenüberstehen. Provokation, die aufzeigt, dass irgendeine Art von Veränderung – und zwar eine tiefgreifende – tatsächlich benötigt wird – und das gegen die Rhetorik der Gleichheit.

Bei Luhmann ist es dabei die Frauenquote selbst, die eine solche Kommunikation zwangsweise erst möglich macht. Denn zwar ist die systemimmanente Kommunikation die „dominante Kommunikation“ (Luhmann 1996: 68), dennoch aber wird ja erst durch sie die Kommunikation über die Kommunikation und damit das Aufzeigen von Fehlerhaftigkeit möglich. Die Enttarnung der gesellschaftlichen Problematiken, das ist das paradoxe, läuft über den Verdeckungsmechanismus selbst. Die Frauenquote ist also ein zweiseitiges Instrument – nur: welche Seite überwiegt?

5. Schluss

Wie wir in unserer Hausarbeit gezeigt haben, existiert im Bereich der Geschlechtergerechtigkeit ein gesellschaftliches Problem, das allerdings mittlerweile von den Systemen erkannt und aufgenommen wurde – die Frauenquote, so haben wir gezeigt, ist im gewissen Maße das Produkt jener Aufnahme. Wir haben mit der Systemtheorie Luhmanns veranschaulicht, welche Schwierigkeiten Systeme bei der Aufnahme von Informationen haben und welche Informationen durch die Kommunikation wegfallen. Und wir haben gezeigt, dass durch jene Informationen leicht ein Verdeckungsmechanismus entstehen kann – Ein Verdeckungsmechanismus allerdings, der von dem System selbst wieder aufgedeckt werden kann, in dem über die Kommunikation kommuniziert wird.

Jener Enttarnungseffekt kann tatsächlich schon jetzt beobachtet werden: Bezogen auf die Rhetorik der Gleichheit auch in der Arbeitswelt und die wir- tun- doch- etwas- für- euch – Stigmatisierung, erscheint etwa die 30 Prozent Frauenquote der Deutschen Telekom AG als pure Provokation, als Veralberung ihrer selbst. Schließlich sind 30 Prozent eine recht verstörende Zahl, wenn doch davon auszugehen ist, dass mindestens 50 Prozent der Bevölkerung – und angenommener Weise auch der potentiellen Bewerber_innen – weiblich sind.

Auch auf dem CSU- Parteitag, hatte jener Enttarnungseffekt seinen großen Auftritt: Die Stimmung an diesem Freitagabend war bereits aufgeheizt, die Abstimmung stand kurz bevor, da wagte CSU-Vorsitzender Horst Seehofer, Befürworter der Frauenquote, noch einen letzten großen Anlauf zur Rettung seines Antrages. „Wir haben an den Wahlurnen dramatisch an Zuspruch bei den Frauen verloren“, sagte er und mahnte seine Partei eindringlich dem Antrag zuzustimmen“, wie die Süddeutschen Zeitung online den CSU- Vorsitzenden später zitiert (Internet 1). Letztlich, so warb er für den Antrag, gehe es doch sowieso nur um 40 oder 50 Frauen, die so ins Amt kämen (vgl. ebd. Bei 16000 Mitgliedern der CSU (vgl. ebd in der Tat eine zu verschmerzende Zahl. Dieser Freitagabend war somit die Momentaufnahme eines Parteitages einer als konservativ angesehenen Partei, die eine Frauenquote einführt – und die dabei gleichzeitig zeigt, was sie nicht einführt. Ein paar Parteitage mehr, so könnte man hoffen, und die Enttarnung ist perfekt.

6. Literaturverzeichnis

Bourdieu, Pierre (2005): Die männliche Herrschaft. Frankfurt a.M.: Suhrkamp Verlag

Ehmsen, Stefanie (2008): Der Marsch der Frauenbewegung durch die Institutionen: die Vereinigten Staaten und die Bundesrepublik im Vergleich. 1. Aufl. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Koppetsch, Cornelia (1998): „Liebe und Partnerschaft: Gerechtigkeit in modernen Paarbeziehungen“. In: Hahn, Cornelia/ Burkhardt, Günter (Hrsg.): Liebe zum Ende des 20. Jahrhunderts. Studien zur Soziologie intimer Beziehungen. Opladen: Lesbe+ Buderich. 111- 129.

Luhmann, Niklas (1996): „Kann die moderne Gesellschaft sich auf ökologische Gefährdungen einstellen?“ In: Protest. Systemtheorie und soziale Bewegung, Ffm: Suhrkamp. 46- 63.

Luhmann, Niklas (1997): Die Gesellschaft der Gesellschaft, Bd. 2, Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Luhmann, Niklas (2005): Soziologische Aufklärung 6. Die Soziologie und der Mensch. 2. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlag GmbH.

Wetterer, Angelika (2003): „Rhetorische Modernisierung: Das Verschwinden der Ungleichheit aus dem zeitgenössischen Differenzwissen“, in: Gudrun- Axeli Knapp/ Angelika **Wetterer** (Hg): Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II. Münster: Westfälisches Dampfboot. 286- 319.

Internetquellen:

Internetquelle 1: Auer, Katja: „CSU beschließt Frauenquote. Schwer umkämpft bis ins Ziel“. In : sueddeutsche.de. Stand: 29.10.2010. <http://www.sueddeutsche.de/bayern/csu-beschliesst-frauenquote-schwer-umkaempft-bis-ins-ziel-1.1017943>, zuletzt geprüft am 28.7.2011.

Internetquelle 2: Pontzen, Daniel: ZDF heute journal. In: ZDFmediathek. <http://www.zdf.de/ZDFmediathek/beitrag/video/1247388/Frauenquote---Was-sagt-die-Statistik%253F#/beitrag/video/1247388/Frauenquote---Was-sagt-die-Statistik%3F>, zuletzt geprüft am 27.7.2011.

Internetquelle 3: „Studie. Ökonomen beklagen miese Frauenquote in Top-Positionen“. Stand: 18.11.2011. <http://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/0,1518,740072,00.html>, zuletzt geprüft am 27.7.2011.

Internetquelle 4: In: FDP Bayern. Sabine Leutheusser-Schnarrenberger. <http://www.leutheusser-schnarrenberger.de/medien/presse/in-den-medien/interview-handelsblatt-debatte-ueber-frauenquote-hat-viel-bewegt>, zuletzt geprüft am 27.7.2011.

Internetquelle 5: „So stehen die Parteien zur Frauenquote“ In: Welt Online. Stand: 09.02.2011. http://www.welt.de/print/welt_kompakt/print_politik/article12485419/So-stehen-die-Parteien-zur-Frauenquote.html, zuletzt geprüft am 27.7.2011.

Internetquelle 6: „Top-Jobs für Frauen. Merkel wirft deutscher Wirtschaft Rückständigkeit vor.“ In: Welt Online. Stand: 05.03.2011 <http://www.welt.de/politik/deutschland/article12706114/Merkel-wirft-deutscher-Wirtschaft-Rueckstaendigkeit-vor.html>, zuletzt geprüft am 27.7.2011.

Internetquelle 7: „Nehrkorn, Stefan: Systemtheorie: Niklas Luhmann“. In: Humboldt Gesellschaft. Stand: 19.08.2001. <http://www.humboldtgesellschaft.de/inhalt.php?name=luhmann#A.>, zuletzt geprüft am 28.07.2011.

Internetquelle 8: „Fragen und Antworten zum Bundesgleichstellungsgesetz“ In: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Gleichstellung). Stand: 16.11.2010. <http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/generator/BMFSFJ/gleichstellung,did=59062.html>, zuletzt geprüft am 28.07.2011.

Internetquelle 9: http://www.gruene-partei.de/cms/service/rubrik/3/3984.haeufig_gestellte_fragen.htm#a3, zuletzt geprüft am 9.07.2011

Internetquelle 10: „Wirtschaft lehnt Schröders Plan zur Frauenquote ab“. In: Der Westen (Wirtschaft und Finanzen). Stand: 30.03.2011. <http://www.derwesten.de/nachrichten/wirtschaft-und-finanzen/Wirtschaft-lehnt-Schroeders-Plan-zur-Frauenquote-ab-id4483237.html>, zuletzt geprüft am 28.07.2011

Internetquelle 11: „Frauen und Aufstieg. Kopfstoß an ‚gläserne Decke‘“. In: manager magazin. Stand: 09.03.2006. <http://www.manager-magazin.de/unternehmen/karriere/0,2828,404991,00.html>, zuletzt geprüft am 30.07.2011

2. Primat der Politik oder Primat des Geschlechts?

Pia März Hannes Weinbrenner Anne Marie Schade Mareike Zobel

1. Einleitung	17
2. Frauenquote und Geschlechtergerechtigkeit aus systemtheoretischer Sicht	18
2.1 Die Frauenquote im Politiksystem	18
2.2 System und Geschlecht	19
2.3 Geschlechtergerechtigkeit in sozialen Systemen	19
3. Mikrosoziologische Betrachtung der Frauenquote	21
3.1 Methodischer Ansatz	21
3.2 Frauen und Staatsbürgerrechte	22
3.3 Politische Bürgerrechte von Frauen	23
3.4 Einführung einer Frauenquote in der Politik	24
3.5 Privates und öffentliches Patriarchat	25
3.6 Geschlecht als zentrale Analysekategorie gesellschaftlicher Ordnung	26
4. Schlussbemerkung	26
5. Literaturverzeichnis	29
6. Anhang	31

1. Einleitung

Deutschland ist modern, Deutschland ist innovativ, Deutschland bietet Chancen. Wir bauen Maschinen, die sich unter dem Prädikat „Made in Germany“ weltweit großer Beliebtheit erfreuen. Deutschland ist fortschrittlich, liberal und weltoffen. Wir haben als einziger Staat in der Europäischen Union eine weibliche Regierungschefin, der Vizekanzler und Außenminister sowie der Bürgermeister unserer Hauptstadt sind homosexuell „und das ist auch gut so“ (Reichert 2011).

In einem Teilbereich dieses Liberalismus hält Deutschland allerdings seit Jahren die rote Laterne des Zurückgebliebenen hoch: Bei der Geschlechtergerechtigkeit. Die freie Wirtschaft hat sich dabei besonders weit von den anderen europäischen Staaten abhängen lassen: Innerhalb der 200 größten deutschen Unternehmen werden nur 3,2% der Vorstandsposten von Frauen besetzt und das obwohl 51% der HochschulabsolventInnen (Beyer/Voigt 2011: 61) weiblich sind und weiblicher Führungsstil inzwischen von vielen ‘Experten’ als gewinnbringend eingeschätzt wird. In diesen Tatsachen unterschied sich Deutschland lange Zeit nicht von den anderen europäischen Staaten. Hier beginnt allerdings erst jetzt eine Diskussion um die Frauenquote, während sie in anderen Ländern, wie beispielsweise in Schweden, schon längst Realität ist. Soll die Frauenquote tatsächlich nur dazu dienen, die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Unternehmen im immer härter werdenden globalisierten Markt zu verbessern beziehungsweise zu erhalten? Und wird durch eine Quote das Potenzial der teils sehr erfolgreichen Hochschulabsolventinnen besser, also effizienter, genutzt? Worum geht es bei der Frauenquote und der Diskussion, die sich um das Für und Wider ihrer Einführung entwickelt hat, wirklich? Tatsächlich sind die Grünen und die Linken als politische Parteien, die einzigen, die sich frei dazu bekennen, dass es bei der Frauenquote vorrangig um die eigentlich selbstverständliche Gleichstellung von Mann und Frau in allen Lebensbereichen gehen sollte.

Im Folgenden wollen wir zunächst mit Hilfe von Niklas Luhmanns Systemtheorie analysieren, worum es in diesem Diskurs eigentlich geht, in welcher ambivaloxen Beziehung die Funktionssysteme bei diesem Thema zur Gesellschaft als Ganzes stehen und inwieweit sich der Diskurs innerhalb der Politik von dem in anderen Bereichen der Gesellschaft unterscheidet. Die Aspekte der Realisierung von Gerechtigkeit, sowie die Verwirklichung der politischen und sozialen Bürgerrechte für Frauen durch die Frauenquote, werden wir im Kontext der Ansätze von Sylvia Walby diskutieren. In einer Schlussbemerkung wollen wir abschließend die gewonnene Erkenntnis kondensieren und ein kritisches Fazit ziehen.

2. Frauenquote und Geschlechtergerechtigkeit aus systemtheoretischer Sicht

Bei der Betrachtung der Diskussion um die Frauenquote aus der Perspektive von Luhmanns Systemtheorie stößt einE BeobachterIn schnell auf verschiedene Schwierigkeiten. Eine erste betrifft die Beziehung zwischen der Gesellschaft und ihren Funktionssystemen: Im Diskurs wird ein gesellschaftlicher Wandel gefordert, der aber nicht möglich ist, weil die Gesellschaft im Zuge der funktionalen Ausdifferenzierung jegliche Verantwortung an ihre Funktionssysteme abgegeben hat. So genannte 'gesellschaftliche Entwicklungen' müssen aus den jeweiligen Teilsystemen heraus begriffen werden. Deren Entwicklungen sind trotz struktureller Kopplung und Steuerung durch das Gesellschaftssystem kontingent und spezifisch: Sie können nicht vorausgesagt werden und gründen in den Strukturen des Teilsystems, nicht in der Gesellschaft als Ganzes.

2.1 Die Frauenquote im Politiksystem

Gesellschaftliche Systeme haben ihre Strukturen im letzten Jahrhundert zweifelsohne verändert. Doch dieser Wandel vollzieht sich nur langsam, wie am Beispiel der Politik deutlich wird: „Tatsache ist [...], dass die Frauen, als sie die politische Gleichberechtigung erlangten, sich einem politisch-parlamentarischen System gegenüber sahen, das in seiner Grundstruktur und Form bereits verfestigt war, und auf dessen Gestaltung sie daher keinen Einfluss hatten“ (Bremme 1958, zitiert nach Hoecker 2008: 15). Als Strukturen werden in der Systemtheorie „Erwartungen in Bezug auf die Anschlussfähigkeit von Operationen“ (Luhmann/Baecker 2009: 103) bezeichnet. Das bedeutet: Ausgehend von vorangegangener Systemkommunikation kann einE BeobachterIn einschätzen, welche zukünftigen Kommunikationen wahrscheinlich an diese anknüpfen können und welche nicht. Ein möglicher Grund für die Unterrepräsentation von Frauen in der Politik könnte also darin gesehen werden, dass sich das Politiksystem auf eine Weise ausdifferenziert hat, die das Konzept 'Frauen' in der Kommunikation schlechter verwerten kann als das Konzept 'Männer'. Der binäre Code der Politik sortiert schließlich nach Regierungsstatus und Machterhaltung, und das System scheint das Ziel des Wahlerfolgs mit Politikern für eher erreichbar zu halten als mit Politikerinnen:

„Daß Mitgliedsrollen mit Entscheidungsfunktion männlich konnotiert sind, ist auf die mit ihnen verknüpften, für Organisationskommunikation funktional notwendigen Erwartungen zurückzuführen, die eher der Attributionsstruktur männlicher als der weiblicher Geschlechterstereotype ähneln“ (Weinbach 2003: 155f.).

Es gibt also eine besondere strukturelle Kopplung zwischen den Bewusstseins- und Kommunikationssystemen, die sich in dem Konzept der 'Person' verwirklicht (vgl. ebd.: 151f.) – und die im gesellschaftlichen Diskurs geschlechtlich geprägt und stereotypisiert ist (vgl. Weinbach 2003: 167). Solange Frauen für das Politiksystem nicht kommunizierbar und damit lediglich diffuse

Umwelt sind, entscheidet das System darüber, inwiefern Frauen in die Politik gelassen werden, und nicht die Frauen in der Systemumwelt.

2.2 System und Geschlecht

Diese Beobachtung erscheint ambivalox und führt zu einer zweiten Schwierigkeit: Wer sich „Differenz[en] in der Verteilung von Frauen und Männern auf bewertete[n] Positionen“ anschaut, hat nach Luhmann eine „relativ anspruchslose [...] Auffassung von wissenschaftlicher Forschung“ (Luhmann 1988: 58). Dennoch ist nach der vorangegangenen Analyse unbestreitbar, dass die Systeme sich mit der Differenzierung 'Geschlecht' beschäftigen, auch wenn das in Luhmanns Systemtheorie ursprünglich nicht vorgesehen war. Welche Rolle spielt also Geschlecht in einer Theorie, die sich nicht für Individuen interessiert? Hier ist der Begriff der 'Person' anzubringen. „Personen gelten der Systemtheorie als Produkt von Kommunikation und fungieren als kommunikatives Erwartungsbündel“ (Weinbach 2003: 10). Nur für spezifische Systeme kommunizierbare Ausschnitte von Individuen werden berücksichtigt – das System operiert mit seiner eigenen Vorstellung von 'Person'. Auf Geschlecht bezogen bedeutet das, „[...] dass Kommunikation männliche und weibliche Personen unterschiedlich versteht und [...] spezifische Schematismenkombinationen zur Beobachtung gebraucht“ (ebd.: 69). Wir können also folgern, dass nur systemrelevante Ausschnitte von 'Personen' Gleichberechtigung von einem System erhalten können – denn diese kann nur für ein System gelten, und nicht für Gesellschaft. „Die Thematisierung von [...] Personen übernimmt die spezielle Funktion, Systemgrenzen und damit Unterschiede des Operationsmodus verschiedener Systeme zu verschleiern“ (Luhmann 2009: 48). Das liefert nicht nur Erklärungsansätze für geschlechtergeprägte Ungleichheit in sozialen Systemen, sondern ermöglicht es sozialen Systemen auch den Anschein zu erwecken, es ginge ihnen tatsächlich um eine ethisch begründete Gesellschaftskritik: „Im System der Massenmedien [zum Beispiel] reproduziert diese Konstruktion des Menschen den Mythos des Dienstes am Menschen. Er ist moralisch anfällig für Versuchungen; also muß ihm der Unterschied von gutem und schlechtem Verhalten laufend nahegebracht werden“ (ebd.: 94).

2.3 Geschlechtergerechtigkeit in sozialen Systemen

Wir stellen also in Frage, ob es den Systemen allgemein um das Erreichen von Geschlechtergerechtigkeit gehen kann. Dazu ist es aufschlussreich, zu betrachten, in welchen Funktionssystemen der Gesellschaft Resonanz auf das Thema Frauenquote zu beobachten ist. Wenn das Politiksystem eine Frauenquote fordert, gibt es zwei mögliche Erklärungen: Entweder die

gesellschaftlichen Rollenzuschreibungen haben sich so verändert, dass Politikerinnen nicht weniger Entscheidungskompetenz zugetraut wird, als ihren männlichen Kollegen. Oder das Thema der Gleichberechtigung ist in der gesellschaftlichen Umwelt des Politiksystems so präsent geworden, dass es eine Resonanz in ihm auslöst. Gegenwärtige Studien zu Geschlechterstereotypen widerlegen die erste Hypothese. Ein Blick in die Vergangenheit dagegen stärkt die zweite: Frauenbewegungen als Formen des Protestsystems kehren immer wieder. Die sozialen Protestbewegungen scheinen auf den ersten Blick geeignet, die Spannung zwischen der Ebene der sozialen Systeme und dem geschlechtlich konnotierten Konzept der 'Person' zu überbrücken: Schließlich passen sie „in kein vorgegebenes Schema; weder in die Darstellung gesellschaftlicher Differenzierung auf der Basis von Schichten, Klassen oder Funktionen, noch in die verbreitete Unterscheidung von makrosoziologischen und mikrosoziologischen Perspektiven.“ (Luhmann 1991: 135). Ähnlich wie die Massenmedien fungieren die Protestbewegungen als BeobachterInnen des Gesellschaftssystems: „[Es] greift Themen auf, die keines der Funktionssysteme [...] als eigene erkennen würde [...] [und] kompensiert deutliche Reflexionsdefizite der modernen Gesellschaft“ (ebd.: 153). Das Thema 'Gleichberechtigung' ist ein geeigneter Inhalt für Protestbewegungen, denn „[d]ie Form des Protests ist [...] eine Form, die eine andere Seite voraussetzt, die auf den Protest zu reagieren hat.“ (ebd.: 136). Solange die Gesellschaft also Anlass zum Protest gibt, wird vom System weiter protestierende Kommunikation produziert, die geforderten Inhalte sind dabei nur Mittel zum Zweck. Es geht nicht um das Erreichen von 'Gleichberechtigung', sondern um die Erhaltung des Systems.

Ähnliches gilt für die Massenmedien. Deren Kommunikation läuft auf zwei Ebenen ab: Einerseits ist sie Kommunikation über Themen, die die Fremdreferenz der Beobachtung darstellen und eine Kopplung an andere Teilbereiche der Gesellschaft erzeugen und abbilden. Da die Medien ihre Inhalte nach ihrem informativen Neuigkeitswert auswählen, findet man in diesem Feld das gesamte Spektrum der Argumentation: Die Meinungen zur Frauenquote gehen radikal auseinander, was sich besonders an zahlreichen Pro-Kontra-Berichten beobachten lässt (vgl. Kuhr/Büschemann 2011; Prange 2011). Auf der anderen Seite thematisieren die Massenmedien auch ständig Reflexion über die eigene Darstellung von Themen. Kommentare darüber wie „in der aktuellen Debatte [...] über die Quote geredet“ wird (Rest 2011: 2) finden sich zuhauf – bis hin zur Thematisierung der Überthematization. „Lasst mich in Ruhe!“, titelte die *ZEIT* im Februar diesen Jahres (März 2011). Diese Spannweite macht deutlich: Es geht den Medien weder darum, objektiv zu informieren, noch darum, für Gleichberechtigung zu plädieren. Die Debatte um die Frauenquote liefert den Massenmedien ständige Neuigkeiten und dient, solange sie aufrecht erhalten wird, der Selbsterhaltung des Systems.

Und auch im Politiksystem spricht viel dafür, dass der Diskurs um die Frauenquote aus systemtheoretischer Sicht das Ziel der Gleichberechtigung weder anstrebt noch verwirklichen kann. Dem Politiksystem geht es um die „Herstellung und Durchsetzung kollektiv bindender Entscheidungen“ (Hellmann 2005: 15). Damit kommt es einer seiner Funktionen nach, „die normative Moralität [...] des speziell vom politischen System betreuten Rechts“ (Luhmann 1972: 145) zu institutionalisieren. Sicherlich ist die Durchsetzung einer Quote mit den Konsequenzen der Ausdifferenzierung innerhalb des Politiksystems konfrontiert: „Luhmann führt [...] eine Rollendifferenzierung des politischen Systems [...] an [...] [D]ie parteimäßige Politik [übernimmt] die Vorbereitung und Herstellung kollektiv bindender Entscheidungen, deren Umsetzung und Durchführung wiederum in die Zuständigkeit der Verwaltung fällt“ (Hellmann 2005: 16f.). Doch auch schon in den Forderungen der ParteipolitikerInnen scheint die Frage nach einer Quote für Parteien nicht (nur) dem dem moralischen Imperativ der Gleichberechtigung zu folgen: Die Grünen und die Linke sind schließlich die einzigen Parteien, die eine 50%-Quote für Frauen in politischen Ämtern fordern. Die SozialdemokratInnen fordern seit 1998 40% Frauenanteil auf den Listen, die ChristdemokratInnen lediglich ein Drittel (vgl. Hoecker 2008: 13). Eine Quote, die keine ausgeglichenen 50% fordert, fordert offensichtlich gesellschaftlichen Wandel, aber keine Gleichberechtigung.

3. Mikrosoziologische Betrachtung der Frauenquote

Da eine ausschließlich systemtheoretische Betrachtungsweise und deren Fokussierung vor allem auf den Prinzipien der funktionalen Ausdifferenzierung von Systemen liegt und damit die Dimensionen einer Kategorie wie Geschlecht nur unter diesem Prinzip thematisiert, werden wichtige analytische Perspektiven und Elemente nicht berücksichtigt. Diese Lücken haben in den letzten Jahrzehnten insbesondere Ansätze feministischer Wissenschaften versucht zu schließen. So auch diejenigen der britischen Soziologin Sylvia Walby, deren theoretische wie auch empirische Analysen Geschlecht als eine der zentralen Strukturkategorien in Bezug auf Formen und Wandel menschlicher Vergemeinschaftung identifiziert und damit auf der gesellschaftlichen Mikroebene vieles von dem erfasst, das unter dem alleinigen Aspekt funktionaler Differenzierung an Beachtung verliert.

3.1 Methodischer Ansatz

Im Rahmen ihrer geschlechtersoziologischen Forschungen stellt Walby sich unter anderem die zentrale Frage „Is Citizenship Gendered?“ (Walby 1994). Dadurch verortet sie Geschlecht in

strukturellem Zusammenhang zum Konzept des modernen Wohlfahrtsstaats und der Staatsbürgerschaft, um auf Reichweite und gegenseitige Beeinflussung wie auch auf nach wie vor vorherrschende patriarchale Strukturierungen und „gender regimes“ (Walby 1997: 6), aufmerksam zu machen: „[W]e need a structural [...] theorization of gender, which draws on the insight of discourse analysis in the specification of these structures, on order to conceptualise patterns of continuity and difference“ (ebd.: 5). Geschlecht dient als „kritischer Bezugsrahmen“ (Löffler 2005: 126), mit dessen Hilfe die Dimensionen und Transformationen von politischen, sozialen und zivilen Strukturen wie Institutionen kritisch betrachtet werden können. Entscheidend ist, dass geschlechtsspezifische Zuschreibungen und Geschlechterpraktiken nicht nur über ihre TrägerInnen wirken, sondern auch in bedeutendem Maße „öffentliche Räume, Arbeitsplätze, Organisationen und den Staat [strukturieren]“ (ebd.: 127), was wiederum auf die, in diesen Institutionen agierenden Subjekte zurückwirkt.

Ein zentraler Punkt, der dem Gesamtdiskurs der »Gender Studies« gemein ist und der auch bei Ulrich Beck im Rahmen der Theorie reflexiver Modernisierung Einklang findet ist der, dass die „Gleichstellung von Männern und Frauen [...] nicht in institutionellen Strukturen zu schaffen [ist], die die Ungleichstellung von Männern und Frauen voraussetzen“ (Beck 1986: 181; Hervorh. i. Org.). Ebenso hält Walby in ihren Studien fest:

„Women make choices, but not under conditions of their own making. Women make choices, but not the best option that they can see, rationally, though usually with imperfect knowledge, but only within the range of options open to them. The decision as to whether to spend more time on the home or more time on paid work is a rational choice. But those choices cannot be understood outside of an understanding of the development of the institutions and structures which construct those options.“ (Walby 1997: 25)

3.2 Frauen und Staatsbürgerrechte

Walby folgt in ihren Analysen der Konzeption über Staatsbürgerrechte von Thomas H. Marshall (1950). Marshall unterscheidet in zivile, politische und soziale Bürgerrechte. Das zivile Bürgerrecht beinhaltet Rechte, die die persönliche Freiheit des Individuums sichern. Das politische Bürgerrecht bedeutet aktives und passives Wahlrecht, das heißt das allgemeine Wahlrecht und die Möglichkeit der Partizipation in politischen Gremien. Als soziale Bürgerrechte bezeichnet Marshall „eine ganze Reihe von Rechten, vom Recht auf ein Mindestmaß an wirtschaftlicher Wohlfahrt und Sicherheit über das Recht an einem vollen Anteil am gesellschaftlichen Erbe bis zum Recht auf ein Leben als zivilisiertes Wesen entsprechend der gesellschaftlich vorherrschenden Standards.“ (Marshall 1992: 40, zitiert nach Gerhard 2001: 4). Marshall zufolge wurden zivile Staatsbürgerrechte im 18.

Jahrhundert erreicht, politische im 19. Jahrhundert und das Erreichen der sozialen Staatsbürgerrechte folgte schließlich im 20. Jahrhundert. (vgl. Walby 1994: 380).

Walby kritisiert Marshall dafür, dass er in der Debatte und Analyse von zivilen, politischen wie auch sozialen Staatsbürgerrechten Geschlecht als soziale Strukturkategorie vernachlässigt und versäumt, strukturelle Ungleichheiten des Geschlechterverhältnisses im sozialen Wandel aufzudecken (vgl. ebd.: 379f.). Seine Analyse der Staatsbürgerrechte trifft nur auf weiße Männer zu. Frauen in Deutschland erreichten erst 1918 das aktive und passive Wahlrecht. Erst Jahre später folgten einige wichtige Aspekte der zivilen Staatsbürgerrechte, wie 1975 das Recht auf Abtreibung. Mit der Einführung des Partnerschaftsprinzips endete 1976 die gesetzlich vorgeschriebene Aufgabenteilung in der Ehe (vgl. John/Stutzer 2002: 216). Frauen erhielten im Gegensatz zu Männern viele zivile Staatsbürgerrechte also erst nachdem die politischen erkämpft worden waren. Bis heute wurden viele Aspekte der sozialen Staatsbürgerrechte für Frauen nicht verwirklicht: "Access to citizenship is a highly gendered [...] process." (Walby 1994: 391).

Ein Grund dafür ist, dass in Deutschland nach wie vor traditionelle und auch naturalisierte Rollenbilder vorherrschen, die die *Frau am 'Herd'* und den *Mann auf der 'Arbeit'* sehen (vgl. Hoecker 2009: 7. Absatz). Das führt dazu, dass Frauen also nach wie vor den Großteil der unbezahlten 'Care' Aufgaben innerhalb der Familie übernehmen (vgl. Gerhard 2010: 97f.). Mit 'Care' Aufgaben meinen wir die Haushaltsführung im Allgemeinen und die Betreuung von Kindern und älteren Angehörigen. Das bringt die Frauen in eine finanzielle Abhängigkeit gegenüber ihren Partner. Frauen arbeiten häufiger in schlecht bezahlten Teilzeitjobs als Männer und machen einen Großteil der Beschäftigten im so genannten 'Billiglohnsektor', der durch schlechtere Aufstiegsmöglichkeiten gekennzeichnet ist, aus (vgl. Weinmann 2010: 32ff) Sie sind deswegen von finanziellen Schwierigkeiten durch eine Scheidung bedroht und erhalten im Alter eine kleinere Rente.

3.3 Politische Bürgerrechte von Frauen

Obwohl Frauen seit 1918 im Besitz des passiven und aktiven Wahlrechts sind, betrug der Anteil der weiblichen Abgeordneten im Deutschen Bundestag bis in die 1980er Jahre weniger als 10% und stieg 1987 erstmals auf 15%. Seit Beginn des neuen Jahrtausends stagniert ihr Anteil bei rund einem Drittel der Abgeordneten (Vgl. Hoecker 2008: 12). Es kann also kaum von vollständiger politischer Partizipation, oder vollendeten politischen Bürgerrechten für Frauen die Rede sein. Eine Vielzahl von strukturellen Hemmnissen behindert dies bis heute. Denn moderne Wohlfahrtsstaaten „institutionalisierten [...] eine, die gesellschaftliche Reproduktion gewährleistende moderne

Geschlechterordnung, welche die über alle Klassen und Milieus hinweg verbindliche Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern auf Dauer zu stellen sucht“ (Dackweiler 2004: 451; Hervor. i. Org.). So schreibt auch Walby: “Poverty and lack of time curtail women’s access to the political rights of citizenship“ (Walby 1994: 386f.).

Die Wahl der ersten deutschen Bundeskanzlerin, Angela Merkel, im September 2005 „markiert keineswegs eine Trendwende dahin gehend, dass Frauen inzwischen gleiche Chancen zur Übernahme politischer Führungspositionen hätten wie Männer.“ (Hoecker 2008: 14). Nach wie vor herrschen bei der Ressortvergabe geschlechtsspezifische Muster. Während Frauen in der Liste der bisherigen Gesundheits- und FamilienministerInnen gut vertreten sind, gab es noch nie eine Innen-, Außen-, Verteidigungs- oder Finanzministerin. Auch das Amt des Bundespräsidenten wurde noch nie von einer Frau ausgeübt (ebd.: 14). Hier zeigt sich, dass Arbeitsteilung nicht primär als geschlechtsspezifisch, sondern in erster Linie als *geschlechtskonstruierend* zu verstehen ist (vgl. Gottschall 2000: 333; zit. nach Degele/Dries 2005: 216; Hervor. d. Verf.).

Grund für die Unterrepräsentation von Frauen in hohen politischen Ämtern ist jedoch nicht allein die Übernahme der Reproduktionsarbeit. Seilschaften und informelle Kreise, zu denen Frauen häufig keinen Zutritt haben (vgl. Hoecker 2009: 8. Absatz), spielen eine große Rolle, wenn es um die Besetzung von politischen Gremien geht. „Weil Vorgesetzte ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ihre Nachfolgerinnen und Nachfolger oft nach einem Ähnlichkeitsprinzip fördern, fallen Frauen bei männlichen Chefs häufiger durch die Beförderungsmaschen“ (Degele/Dries 2005: 220). Die sich hier aufzeigende Geschlechterklassifikation wird zu einem hohen Grad durch Heteronormativität bestimmt. Das Bezeichnende daran ist, dass sich das Konzept der Heteronormativität ebenfalls unter anderem durch eine Institutionalisierung in gesellschaftlichen Strukturen auszeichnet (vgl. Degele 2008: 89f.), so auch im Bereich der Politik. Dadurch werden die strukturellen Voraussetzungen für eine politisch betriebene Frauenförderung geschaffen, die sich an männlichen Lebens- und Karrieremustern orientieren (vgl. Döge 2008: 35).

3.4 Einführung einer Frauenquote in der Politik

Hoecker stellt in ihren Untersuchungen fest, dass Staaten mit hoher politischer Repräsentation von Frauen durch egalitäre Einstellungen hervorstechen, wohingegen „die politische Beteiligung von Frauen in den europäischen Staaten [deutlich niedriger] aus[fällt], in denen eher *patriarchale* Einstellungen vorherrschen, und dazu gehört unter anderem auch Deutschland“ (Hoecker 2008: 17). Als einzige Parteien in Deutschland haben die Linken und die Grünen von Anfang an einen Frauenanteil von 50 Prozent für alle Mandate und Ämter festgelegt, um „die gleichen Chancen für

Frauen und Männer in allen Bereichen der Gesellschaft“ (Schlenker 2011) sicherzustellen. Mit dem Argument „Wir haben an den Wahlen dramatisch an Zuspruch bei den Frauen verloren“ (Seehofer 2010, zitiert nach Auer 2010: 5. Absatz), beschloss die CSU hingegen erst 2010, dass künftig oberhalb der Orts- und Kreisverbände in den CSU-Gremien 40 Prozent der Ämter mit Frauen besetzt werden sollen. Auf Orts- und Kreisebene gilt die Regelung nur als unverbindliche Empfehlung (vgl. Hummelmeier 2010). Auch die Struktur der Abgeordneten belegt eine klare Unterrepräsentation von Frauen in der CSU. Während weibliche Abgeordnete bei den Grünen 53 Prozent ausmachen, sind es bei der CSU/CDU gerade einmal 19 Prozent (vgl. Jachmann 2011). Quoten für den Bundestag und hohe politische Ämter erscheinen somit überfällig. Dabei sollte die Quote jedoch nicht dazu führen, mehr WählerInnenstimmen für die jeweilige Partei zu bekommen. Vielmehr sollte eine Quote in der Politik als Ziel haben, dass die Abgeordneten im Bundestag tatsächlich auch ein Abbild der Gesellschaft sind, die sie vertreten.

3.5 Privates und öffentliches Patriarchat

Nur wenn die traditionellen Rollenbilder in Deutschland aufgebrochen werden und die Reproduktionsarbeit neu verteilt wird, wird die Frauenquote dazu führen, dass die geschlechtsspezifische Zuordnung der Frauen zur privaten Sphäre ohne Einschränkungen überwunden werden kann. Denn allein durch Partizipation in der öffentlichen Sphäre, hier im Besonderen in der Politik, kann das vollständige Erlangen aller staatsbürgerlichen Rechte erreicht werden und somit die Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern hergestellt werden. “It has only been by leaving the private sphere of the home that women have been able to gain some aspects of citizenship” (Walby 1994: 385). Aber Walby betont auch, dass der Wechsel der Frauen von der privaten zur öffentlichen Sphäre gleichermaßen durch das Prinzip des Patriarchats geprägt ist. Auch wirksamen Strukturen des öffentlichen Bereichs ist eine Widerspiegelung männlicher Hegemonie inhärent:

“A system of patriarchy was conceptualized as a system of social structures and practices in which men dominate, oppress and exploit women. The six structures of patriarchy are: household production; patriarchal relations in paid work; patriarchal relations in the state; male violence; patriarchal relations in sexuality, and patriarchal relations in cultural institutions” (Walby 1997: 5f.).

Diese Auflistung zeigt, dass auf soziale Ungleichheiten und asymmetrische Machtbeziehungen in allen sozialen Lebensbereichen hingewiesen wird. So auch in der institutionalisierten Politik. Das patriarchale Ordnungsprinzip, welche die institutionellen Strukturen – privat-familiäre also in gleicher Weise wie die öffentlich-staatliche – lange Zeit wie selbstverständlich prägte und nach wie vor prägt, kann auch als eine Erklärung herangezogen werden, warum Deutschland sich so schwer

tut mit der Einführung einer Frauenquote.

Um in der öffentlichen Sphäre wahrgenommen zu werden, benötigen die Politikerinnen die Medien. „Wie Untersuchungen belegen [...], entspricht die mediale Darstellung von Politikerinnen aber keineswegs der von Politikern.“ (Hoecker 2009: 9. Absatz). Politikerinnen werden in den Medien trivialisiert. Mehr als bei Männern richtet sich das mediale Interesse vor allem auf ihr Äußeres (siehe Debatte um das Dekolleté der Bundeskanzlerin bei der Eröffnung der Osloer Nationaloper 2008). Das führt dazu, dass traditionelle Geschlechterstereotype sich weiter verfestigen.

3.6 Geschlecht als zentrale Analysekategorie gesellschaftlicher Ordnung

Es gilt Geschlecht als Strukturkategorie und Geschlechterverhältnisse als soziales Ordnungsprinzip zu identifizieren, um damit von den „Möglichkeiten verschiedener Konstruktionen und Beobachtungen“ (Degele 2003: 10) von Gesellschaft und gesellschaftlicher Verhältnisse Gebrauch machen zu können. Denn unter diesem Aspekt sind vorherrschende Geschlechterverhältnisse als „historisch entstanden, sozial hergestellt und damit auch veränderbar“ (ebd.: 16) zu begreifen. In diesem Sinne fordert Peter Döge, „Gleichstellung braucht Kulturwandel“ (Döge 2008: 36) und zieht als Bilanz der bisherigen Geschlechterpolitik, dass sich „familienfreundliche Organisationskulturen... ebenso wenig [politisch] verordnen [lassen] wie eine andere Wertigkeit von Frauen- und Männerleben“ (ebd.: 37). Vielmehr fordere der Weg zur Gleichstellung der Geschlechter einen konkreten „Wandel von Organisationskulturen sowie der hinter diesen stehenden Wertemustern und Normalitätsvorstellungen“ (ebd.: 37).

4. Schlussbemerkung

Wir haben unter Zuhilfenahme von Niklas Luhmanns Systemtheorie erarbeitet, dass die Frauenquote, so wie sie derzeit aus den Reihen der Politik gefordert wird, allein keinesfalls in der Lage ist, die gesamtgesellschaftlichen Veränderungen zu bewirken, die sich ihre BefürworterInnen von ihr erhoffen. Das liegt zunächst einmal an der simplen Tatsache, dass in der Systemtheorie eine gesamtgesellschaftliche Veränderung aufgrund der funktionalen Differenzierung der Systeme gar nicht möglich ist. Veränderungen müssen sich eigenständig im jeweiligen Funktionssystem durchsetzen, und nur wenn das möglich ist, kann auch eine systemübergreifende Veränderung entstehen. Wie wir gesehen haben, streben aber manch andere Systeme, wie das System der Massenmedien oder das der Protestbewegungen, ganz und gar nicht nach gesellschaftlicher Veränderung. Sie wollen sich und die geschaffenen Strukturen nur – mittels des jeweiligen

Programms – selbst erhalten.

Hier eröffnet sich die Nahtstelle zwischen der Theorie von Niklas Luhmann und der von Sylvia Walby: Beide gehen davon aus, dass sich gesellschaftliche Strukturen unter dem Primat der männlichen Vorstellungswelt entwickelt haben und das es gerade deswegen den Frauen schwerfällt, in diese Strukturen vorzudringen. Walby beschreibt das anhand verschiedener geschichtlicher Beispiele von Bürgerrechten, die Frauen erst deutlich nach den Männern zuerkannt wurden – und das auch nur nach teils erbitterten Protesten. So zum Beispiel, was Wahlrecht, das Frauen erst 1918 erhielten. Noch fataler fällt die Diagnose bei den sogenannten zivilen Bürgerrechten aus, die sie beschreibt. Elementare Rechte, wie eine Gleichbehandlung in der Ehe, wurden Frauen erst im Laufe der letzten 50 Jahre zuerkannt, gerade weil sie bei der ursprünglichen Konzeption wichtiger Strukturen oder Gesetzen entweder nur stark unterrepräsentiert oder gleich gar nicht vertreten waren und somit ihre Vorstellungen und Bedürfnisse nur unzureichend oder überhaupt nicht berücksichtigt wurden.

Gegenüber der oben genannten Hemmnisse, wirkt die Frauenquote als Werkzeug schließlich deutlich unterdimensioniert. Was auch an ihrer generellen Konzeption liegen mag. So soll die Quote lediglich in den Führungsetagen großer Unternehmen eingeführt werden, was wohl kaum eine solche Strahlkraft entwickeln wird, um gesamtgesellschaftliche Veränderungen zu bewirken. Die Höhe der Quote schließlich, zeigt einmal mehr, wie kurz gedacht die Konzeption ist. Sie soll 40 Prozent betragen. Bei einem Verhältnis in den Führungsetagen von 40 Prozent zu 60 Prozent kann wohl kaum von Gleichberechtigung gesprochen werden, auch wenn es sicherlich ein Schritt in die richtige Richtung ist. Zu guter Letzt hat die Politik das, was sie den Unternehmen aufoktroieren will, selbst bisher nur ansatzweise umgesetzt.

Wie bereits oben erwähnt, sind die Grünen und die Linken die einzigen beiden großen Parteien in Deutschland, die eine gerechte Frauenquote von 50 Prozent eingeführt haben. Ferner sind sie die Einzigen, die das nicht aus Opportunismus (wie die CSU und die SPD) tun, sondern weil sie – so zumindest die Antwort der Grünen auf eine von uns gestellte Anfrage – die Quote einzig und allein deswegen eingeführt haben, weil sie als repräsentative VertreterInnen des Volkes, dieses auch gerecht repräsentieren wollen: „Die Gründe für unser Engagement in Sachen Frauenquote liegen in der tiefen Überzeugung, dass unsere Demokratie nicht vollständig ist, wenn sie die Hälfte der Bevölkerung von Macht und Gestaltungspositionen ausschließt. Und Glaubwürdigkeit fängt bei uns selbst an. Deshalb haben wir auch ein umfängliches Programm um die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern zu befördern.“ (Schlenker 2011)

Egal ob man von der Theorie Luhmanns, oder der Walbys ausgeht, der Tenor ist klar: Die

Frauenquote in der Wirtschaft mag ein Weg in die Richtige Richtung sein, allein wird ihre Wirkung wohl kaum ausreichen, das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen. Vielmehr wäre es logisch, naheliegend und auch nötig, dass die Politik auch in ihren eigenen Reihen ansetzt. Und zwar nicht nur der Motivation der CSU im Hintergrund, sondern mit der der Grünen.

Um Geschlechtergerechtigkeit zu erlangen, bedarf es des Weiteren auch einer Reform des 'Care'-Systems und einer massiven Aufwertung der in diesem Bereich angesiedelten Berufe; sowohl in ihrer Achtung in der Gesellschaft als auch in der Bezahlung. Obwohl für Männer seit Ende der 80er Jahre die Möglichkeit besteht, Erziehungsurlaub zu nehmen (vgl. John/Stutzer 2002: 218), sind es überwiegend Frauen, die diesen in Anspruch nehmen (vgl. Weinmann 2010: 30; John/Stutzer 2002: 231). Es bedarf nicht nur dem Ausbau staatlicher Krippenplätze und einem neuen Pflegesystem zur Ergänzung der Frauenquote, sondern auch einer Reform des sogenannten 'Billiglohnssektors'. Eine Aufwertung dieser Jobs wird auch dazu führen, dass sie keine reinen 'Frauenjobs' mehr sind, sondern auch für Männer attraktiver werden. Nur unter diesen Umständen kann die Frauenquote ihre volle Wirkung entfalten.

“Diese ungleiche Lebenssituation von Männern und Frauen, die wiederum auf traditionellen Rollenvorstellungen beruht, ist zudem auch der Grund dafür, dass die Quotenregelungen der Parteien nur eine begrenzte Wirksamkeit entfalten; denn sie verändern zwar parteiinterne Normierungsmuster zugunsten von Frauen, nicht aber die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Gesellschaft” (Hoecker 2009: 7.Absatz).

5. Literaturverzeichnis

Auer, Katja (2010): Schwer umkämpft bis ins Ziel. In: Süddeutsche Zeitung, 29.10.2010, online abrufbar über: <http://www.sueddeutsche.de/bayern/csu-beschliesst-frauenquote-schwer-umkaempft-bis-ins-ziel-1.1017943> [letzter Zugriff 27.07.2011].

Beck, Ulrich (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.

Beyer, Susanne / **Voigt**, Claudia (2011): Die Machtfrage. In: DER SPIEGEL H. 5 2011, S. 58-68.

Dackweiler, Regina-Maria (2004): Wohlfahrtsstaat: Institutionelle Regulierung und Transformation der Geschlechterverhältnisse. In: Becker, Ruth / Kortendiek, Beate (Hg.) (2004): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 450-460.

Degele, Nina (2003): Happy together: Soziologie und Gender Studies als paradigmatische Verunsicherungswissenschaften. In: Soziale Welt, 54. Jg. 2003, H. 1, S. 9-29.

Degele, Nina / **Dries**, Christian (2005): Modernisierungstheorie. Stuttgart: Wilhelm Fink Verlag.

Degele, Nina (2008): Gender / Queer Studies. Stuttgart: Wilhelm Fink Verlag.

Döge, Peter (2008): Geschlechterpolitik als Gestaltung von Geschlechterkulturen. In: APuZ. Aus Politik und Zeitgeschichte. 9. Juni 2008, S.32-38, online abrufbar über: <http://www.bpb.de/files/303OVV.pdf> [letzter Zugriff 25.07.2011].

Gerhard, Ute (2001): Bürgerrechte und Geschlecht. Herausforderung für ein soziales Europa. Demokratiezentrum Wien, online abrufbar über: http://www.demokratiezentrum.org/fileadmin/media/pdf/gerhard_buergerrechte.pdf [letzter Zugriff: 01.08.2011].

Gerhard, Ute (2010): Care and Citizenship. In: Apitzsch, Ursula / Schmidbauer, Marianne (Hg.) (2010): Care und Migration. Die Ent-Sorgung menschlicher Reproduktionsarbeit entlang von Geschlecht- und Armutsgrenzen. Opladen & Farmington Hills, MI: Verlag Barbara Budrich, S. 97-112.

Hellmann, Kai-Uwe (2005): Spezifik und Autonomie des politischen Systems: Analyse und Kritik der politischen Soziologie Niklas Luhmanns. In: Runkel, Gunter / Burkart, Günter (Hg.) (2005): Funktionssysteme der Gesellschaft: Beiträge zur Systemtheorie von Niklas Luhmann. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 13-51.

Hoecker, Beate (2008): 50 Jahre Frauen in der Politik: späte Erfolge, aber nicht am Ziel. In: APuZ. Aus Politik und Zeitgeschichte. 9. Juni 2008, S.10-17, online abrufbar über: <http://www.bpb.de/files/303OVV.pdf> [letzter Zugriff 25.07.2011].

Hoecker, Beate (2009) Frauen in der Politik. Einführung. In: Bundeszentrale für politische Bildung, 5.11.2009, online abrufbar über: http://www.bpb.de/themen/TAHKRA,0,Frauen_in_der_Politik.html [letzter Zugriff 28.07.2011].

Hummelmeier, Andreas (2010): Seehofer entgeht dem Quotendesaster. Tagesschau, online

abrufbar über: <http://www.tagesschau.de/inland/csu292.html> [letzter Zugriff: 30.07.2011].

Jachmann, Maika (2011): Abgeordnete in Zahlen. Frauen und Männer, online abrufbar über: http://www.bundestag.de/bundestag/abgeordnete17/mdb_zahlen/frauen_maenner.html [letzter Zugriff: 01.08.2011].

John, Birgit / **Stutzer**, Erich (2002): Erwerbsverhalten von Erziehungsurlauberinnen. In: Zeitschrift für Familienforschung. 14. Jg. 2002, H. 3, S. 215-233.

Kuhr, Daniela / **Büschemann**, Karl-Heinz (2011): Pro und Contra zur Frauenquote. Die weibliche Wirtschaft, online abrufbar über: <http://www.sueddeutsche.de/karriere/pro-und-contra-zur-frauenquote-die-weibliche-wirtschaft-1.960097> [letzter Zugriff 29.07.2011].

Löffler, Marion (2005): Staatlichkeit als Konzept. Innovationspotentiale feministischer Staatstheorie. In: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft (ÖZP), 34. Jg. 2005, H.2, S. 119-132.

Luhmann, Niklas (1972): Gesellschaft. In: Soziologische Aufklärung. Aufsätze zur Theorie sozialer Systeme, Bd.1. Opladen: Westdeutscher Verlag, S.134-153.

Luhmann, Niklas (1988): Frauen, Männer und George Spencer Brown. In: Zeitschrift für Soziologie, 17.1. Stuttgart: Lucius & Lucius, S. 47-71.

Luhmann, Niklas (1991): Soziologie des Risikos. Berlin/New York: De Gruyter.

Luhmann, Niklas (2009): Die Realität der Massenmedien. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Luhmann, Niklas/**Baecker**, Dirk (2009): Einführung in die Systemtheorie. Heidelberg: Carl-Auer-Systeme Verlag.

März, Ursula (2011): Lasst mich in Ruhe: Warum ich die ständige Debatte über die gesellschaftliche Rolle der Frau nicht länger ertrage. In: Die ZEIT, 28.05.2011, online abrufbar über <http://www.zeit.de/2011/22/Frauendebatte/seite-1> [letzter Zugriff: 26.07.2011].

Pranger, Sven (2011): Kampf um die Frauenquote spaltet die Wirtschaft. In: Handelsblatt, 4.02.2011, online abrufbar über: <http://www.handelsblatt.com/unternehmen/management/strategie/kampf-um-die-frauenquote-spaltet-die-wirtschaft/3823642.html> [letzter Zugriff: 26.07.2011].

Reichert, Martin (2011): Und das war auch gut so. In: Die Tageszeitung, 10.06.2011, online abrufbar über: <http://www.taz.de/!72208/> [letzter Zugriff: 01.08.2011].

Rest, Tanja (2011): Debatte um die Quote: Nur wo Frauen führen, wachsen Frauen nach. In: Süddeutsche Zeitung, 3.02.2011, online abrufbar über: <http://www.sueddeutsche.de/karriere/debatte-um-die-quote-nur-wo-frauen-fuehren-wachsen-frauen-nach-1.1054639> [letzter Zugriff: 25.07.2011].

Schlenker, Claudia (2011): Frauenreferat Bündnis 90. Die Grünen: E-Mail vom 25.07.2011. Siehe Anhang.

Walby, Sylvia (1997): Gender Transformations. London/USA/Canada: Routledge.

Walby, Sylvia (1994): Is citizenship gendered? In: Sociology 28. Jg. 1991, H.2, S. 379-395.

Weinbach, Christine (2003): Die systemtheoretische Alternative zum Sex-und-Gender-Konzept. Gender als geschlechtsstereotypisierte Form „Person“. In: Pasero, Ursula / Weinbach, Christine (Hg.) (2002): Frauen, Männer, Gender Trouble. Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 144-170.

Weinmann, Julia (2010): Frauen und Männer in verschiedenen Lebensphasen. Statistisches Bundesamt, Wiesbaden, online abrufbar über:
<http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Content/Publikationen/Fachveroeffentlichungen/Bevoelkerung/FrauenMaenner,property=file.pdf> [letzter Zugriff 28.07.2011].

6. Anhang

Antwort des Frauenreferats von Bündnis 90. Die Grünen auf eine von uns gestellte Anfrage:

Sehr geehrter Herr Weinbrenner,

bitte entschuldigen Sie die späte Antwort, auf Grund der Urlaubszeit war es uns nicht früher möglich.

Bündnis 90/ die Grünen setzen sich seit ihrer Gründung für die Gleichberechtigung und die gleichen Chancen für Frauen und Männer in allen Bereichen der Gesellschaft ein. Um dies deutlich zu machen, haben wir bereits bei unserer Gründung eine Regelung in die Satzung aufgenommen, die besagt, dass Gremien und Führungspositionen grundsätzlich geschlechterparitätisch besetzt sein sollen. 1986 wurde auf Antrag einiger Frauen diese Regelung in eine Muss-Bestimmung umgewandelt. Das sog. Frauenstatut wurde als integraler Bestandteil der Satzung aufgenommen. Unsere Erfahrung damit ist sehr gut. Überall wo Grüne in Parlamente eingezogen sind, sind diese damit auch weiblicher geworden. Bei uns machen viele Frauen auf unterschiedlichen Ebenen Politik und stehen gleichberechtigt in der Öffentlichkeit.

Die Gründe für unser Engagement in Sachen Frauenquote liegen in der tiefen Überzeugung, dass unsere Demokratie nicht vollständig ist, wenn sie die Hälfte der Bevölkerung von Macht und Gestaltungspositionen ausschließt. Und Glaubwürdigkeit fängt bei uns selbst an. Deshalb haben wir auch ein umfangreiches Programm um die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern zu befördern.

Im Anhang finden Sie den Beschluss unseres Länderrates (Kleiner Parteitag) der erst dieses Jahr wieder die Notwendigkeit einer Quote argumentiert, sowohl in der Wirtschaft als auch bei uns selbst.

Weitere Informationen zur Frauenpolitik von Bündnis 90/ die Grünen finden Sie auch unter:

www.gruene.de dort unter der Themenrubrik Frauenpolitik.

Ich hoffe Ihnen damit weiter geholfen zu haben.

Mit freundlichen Grüßen,

Claudia Schlenker

3. **Frauenquote Macht CSU**

Die Einführung einer Frauenquote innerhalb der CSU

Muriel Visdeloup Daniel Briel Lukas Poetschke Mario Huzel

1. Einleitung	34
2. Der CSU Parteitag 2010	35
2.1 Frauenquote in der männlichsten Partei Deutschlands?	36
2.2 Ein Blick hinter die Kulissen	36
3. Die funktionale Umdeutung aus systemtheoretischer Perspektive	37
3.1 Gleichberechtigung oder Macht?	38
3.2 Die Kommunikation von Ereignissen	39
3.3 Die Umdeutung der Frauenquote	39
4. Die Frauenquote im Kontext der Genderbewegung	40
4.1 Die Frauenquote als Instrument, geschlechtliche Ungleichheit zu nivellieren	41
4.2 Die Selbstverständlichkeit der Geschlechterungleichheit	42
5. Schlussbetrachtung	43
6. Literaturverzeichnis	45

1. Einleitung

Gesellschaftliche Ungleichheiten scheinen in letzter Zeit wieder vermehrt in das Zentrum der medialen Aufmerksamkeit zu geraten. Angestoßen durch eine Debatte über die Einführung der Frauenquote in den Chefetagen von Unternehmen, ist das „benachteiligte Geschlecht“ (Internet 1) in das Zentrum der Debatte gerückt. Es geht um verkrustete und vor allem männliche Strukturen, die mit Hilfe einer gesetzlichen Regelung aufgebrochen werden sollen. Es geht aber auch um das fehlende gesellschaftliche Bewusstsein, dessen Veränderung weit mehr als die Einführung einer bestimmten Quote bedarf. Kaum ein Tag vergeht in der gesamtdeutschen Presselandschaft, ohne dass sich irgendwo zwischen Freiburg und Flensburg die BefürworterInnen und GegnerInnen eines gesetzlichen Regulierungsmechanismus einen verbalen Schlagabtausch liefern.

Diese mediale Aufmerksamkeit machte sich auch die Christlich-Soziale Union in Bayern e. V. (CSU) zu Nutze, als sie auf ihrem Münchner Parteitag im Oktober 2010 mit der Einführung einer Frauenquote für Fakten sorgte. Unsere Hausarbeit wird der Frage nachgehen, weshalb eine traditionell konservativ ausgerichtete Partei die Einführung einer Frauenquote beschließt.

Dabei wird es sich als hilfreich erweisen, in Abschnitt 1 den parteieigenen Begründungen für eine Quotenregelung nachzugehen. Wir werden feststellen, dass die Einführung dieser Regelung nicht zwangsläufig in der Bestrebung, geschlechtliche Ungleichheit zu beseitigen, zu finden sein muss. Vielmehr scheint ihre Implementierung dergestalt funktionaler Art zu sein, dass man sie als Mittel zur WählerInnenstimmenmaximierung begreifen kann. Die funktionale Umdeutung der Frauenquote soll in Abschnitt 2 systematisch anhand der Systemtheorie Niklas Luhmanns untersucht werden. Um allerdings das Ziel einer geschlechter- oder genderbezogenen Quotenregelung, nämlich die Gleichstellung von Männern und Frauen über alle gesellschaftlichen Teilbereiche hinweg, nicht aus dem Auge zu verlieren, werden wir uns im letzten Kapitel, Abschnitt 3, mit der Frauenquote im Kontext der Genderbewegung beschäftigen. Dabei werden wir auch den Blick auf die Einführung der Frauenquote innerhalb der Wirtschaftswelt richten und insbesondere auf Angelika Wetterers Theorie der rhetorischen Modernisierung zurückgreifen. Abschließend werden wir die Einführung einer Frauenquote als Gelegenheit begreifen, verkrustete Strukturen aufzubrechen und neue Handlungsmuster herbeizuführen.

2. Der CSU Parteitag 2010

Die CSU beschloss im Oktober 2010 auf ihrem Parteitag in München die Durchsetzung einer Frauenquote. 40 Prozent der Ämter auf Landes- und Bezirksebene sollen nun von Frauen besetzt werden. In Anbetracht ihrer politischen Ausrichtung fragen wir uns, worin die Gründe für die Einführung einer Frauenquote bei der CSU liegen. Ein kurzer Blick in den Internetauftritt der CSU liefert dafür keine explizite Erklärung. Muss also die Einführung einer Frauenquote heute gar nicht mehr erklärt werden? Die Medienberichterstattung über den besagten Parteitag 2010, auf dem die Frauenquote eingeführt wurde, bringt da schon mehr Ergebnisse. So identifiziert der CSU-Vorsitzende Horst Seehofer einen Grund für die Frauenquote in den enttäuschenden Wahlergebnissen. „Wir haben an den Wahlurnen dramatisch an Zuspruch bei den Frauen verloren“ (Internet 2). Alois Glück, ebenfalls für die Frauenquote, warnte seine Partei davor, „sich von einem gesellschaftlichen Trend abzukoppeln“ (Internet 2). Folgt man diesen beiden Sichtweisen, muss man zwangsläufig feststellen, dass die CSU den Anschluss an die Mitte der Gesellschaft verlieren würde, wenn sie sich der Frauenquote verweigern würde. Dieser Sichtweise schließt sich auch Karl-Theodor zu Guttenberg an, indem er in der Einführung der Frauenquote innerhalb der CSU neben einem „Kompromiss ... auch eine ganz, ganz große Chance“ (Internet 3) auszumachen weiss. Was genau unter dieser Chance zu verstehen ist und wem sie zu Gute kommen wird, wird anhand dieser Arbeit analysiert.

Ein Blick in die Parteistatistik der CSU verrät die interessante Tatsache, dass 80 Prozent der CSU-Mitglieder männlich sind. In Anbetracht dieser Tatsache ist es spannend der Frage nachzugehen, wie die CSU also mit der Frauenquote umgeht. So gibt es im Zusammenhang mit der Einführung der Frauenquote die CSU-Kampagne „Jahr der Frau“. Dabei handelt es sich um eine Werbekampagne, die sich zum Ziel gesetzt hat, die Repräsentanz und Mitwirkungsmöglichkeiten von Frauen in der Öffentlichkeit zu erhöhen. Das „Jahr der Frau“ findet 2011 statt und soll, passend zur 2010 eingeführten Frauenquote, speziell Frauen in der CSU stärken und Außenstehende auf die CSU aufmerksam machen. Eine beliebte Veranstaltung ist dabei das medial wirksam inszenierte Event „Lounge in the City“. Dabei besucht beispielsweise der Generalsekretär ein der Partei zugeneigtes Unternehmen und organisiert dort eine Festivität nur für Frauen, auf der dann 'anständig getratscht' oder einfach nur Politik gemacht werden kann (vgl. Internet 4). Damit entdeckt die CSU einen neuen politischen Themenbereich, „Frauen und ihr individueller Lebensweg“ (Internet 4) stehen dieses Jahr auf der parteipolitischen Agenda. Offenkundig scheint Geschlechtersensibilität das neue parteipolitische Steckenpferd der CSU zu sein.

2.1 Frauenquote in der männlichsten Partei Deutschlands?

Die Frauenquote ist ein Instrument der Gleichberechtigung. Mit der Einführung einer Frauenquote soll das Ziel verfolgt werden, ungleiche Geschlechterverhältnisse aufzulösen. Vor dem Hintergrund, dass gesellschaftliche und vor allem geschlechtliche Ungleichheit bisher nicht sehr weit oben auf der parteipolitischen Agenda der CSU zu finden waren, kann die Einführung einer Frauenquote innerhalb der CSU bei der Anderen oder dem Einen durchaus zu einer Verwunderung geführt haben. Uns stellt sich die Frage: Wie passt eine Frauenquote in ein konservatives Parteibild? Sei sie noch so medienwirksam inszeniert, so scheinen die Einführung einer parteiinternen Frauenquote als Instrument der Gleichberechtigung von Mann und Frau und die konservativen Werte einer Christlich Sozialen Union nicht unbedingt einer ähnlichen Geisteshaltung zu entspringen. Erinnern wir uns nochmal an die Gründe für die Einführung einer Frauenquote innerhalb der CSU. Das waren da der WählerInnenverlust bei Seehofer, der von Glück mahnende Ausruf, einen gesellschaftlichen Trend nicht zu verpassen und die möglichen „Chancen“ die zu Guttenberg mit ihrer Einführung in Verbindung bringt. Drei Punkte, die für sich alleine stehend nur vage etwas mit Gleichberechtigung zu tun haben, können offensichtlich mittlerweile eine Frauenquote nach sich ziehen.

2.2 Ein Blick hinter die Kulissen

Im Hinblick auf die Einführung der Frauenquote innerhalb der CSU möchten wir folgende Punkte hervorheben. Die zunehmend enttäuschenden Wahlergebnisse zwingen die CSU ihr Parteiprogramm an die Präferenzen der gesellschaftlichen Mitte anzupassen. Mit der Einführung einer parteiinternen Frauenquote reagiert die CSU auf diese Bedürfnisse. Sie verfolgt damit primär den Zweck der Stimmenmaximierung, wodurch eine funktionale Umdeutung des Instrumentes der Frauenquote festzustellen ist. Eine Analogie kann hierbei zu neueren Ansätzen des Human Resource Managements, wie etwa den des Diversity Managements gezogen werden. Dabei soll die Berücksichtigung individueller Verschiedenheit der MitarbeiterInnen zu einem produktiveren Unternehmensergebnis beitragen. Es ist rational und effizient. Die Zwangsläufigkeit dieser 'Umdeutung' werden wir weiter unten mit Hilfe der Luhmann'schen Systemtheorie wieder aufgreifen.

Einen Bewusstseinswandel innerhalb der Mitte der Gesellschaft weiß Alois Glück auszumachen, indem er die CSU davor warnt, einen gesellschaftlichen Trend zu verpassen, falls sie nicht programmatisch auf das Thema der geschlechtlichen Ungleichheit reagieren sollte. Dahinter steckt eine Überlegung, die sich mit Hilfe des Medianwählermodells einleuchtend erklären lässt. Vor dem

Hintergrund des erneuten Stimmenverlustes bei der nächsten Landtagswahl sieht sich die CSU gezwungen, sich neuen WählerInnen zu öffnen. Das rechte politische Spektrum bietet der CSU keine weitere Möglichkeit, neue WählerInnen dazuzugewinnen, da sie hier aufgrund der mangelnden parteipolitischen Konkurrenz keine Stimmenverluste zu befürchten hat. Anders verhält es sich mit parteipolitischen Themen, die mehr der gesellschaftlichen Mitte oder dem progressiven Spektrum zuzuordnen sind. Dazu zählen wir zum Beispiel das Thema der geschlechtlichen Ungleichheit oder die Einführung einer Frauenquote. Da die Einführung einer Frauenquote durch eine konservative Partei öffentlichkeitswirksam inszeniert werden kann, kann bei einer Erneuerung des Parteiprogramms mit einem Stimmenzuwachs gerechnet werden. Die Frauenquote wird dabei zu einem funktionalen Element, um die Attraktivität der Partei für die Präferenzen der gesellschaftlichen Mitte zu stärken. Hierin liegt vermutlich die Chance, die Karl-Theodor zu Guttenberg mit der Einführung einer Frauenquote assoziiert. Eine Chance, die sich durch die gesellschaftliche Thematisierung der geschlechtlichen Ungleichheit eröffnet und eine geeignete Möglichkeit bietet, diese geschlechtliche Ungleichheit mittels der Einführung einer Frauenquote funktional umzudeuten und dadurch als ein Potential für den WählerInnenzuwachs zu begreifen. Im Folgenden soll die funktionale Umdeutung der geschlechtlichen Ungleichheit durch die Einführung einer parteiinternen Frauenquote, die von zu Guttenberg festgestellte Chance, durch das Analyseraster der Luhmann'schen Systemtheorie genauer betrachtet werden.

3. Die funktionale Umdeutung aus systemtheoretischer Perspektive

Folgen wir den systemtheoretischen Überlegungen Niklas Luhmanns, so sind es nicht Individuen und ihre Handlungen, welche die „kleinste Einheit“ innerhalb der Gesellschaft darstellen, sondern die durch sie ausgelöste Kommunikation. Charakteristisch für moderne Gesellschaften ist ein hoher Grad an Ausdifferenzierung. Damit ein ausdifferenziertes System auf die Anforderungen einer sich ständig verändernden Umwelt reagieren kann, muss es auf Kommunikation reagieren können. Mit der Komplexität der einzelnen Teilsysteme steigt die Selektivität dieser Kommunikationsaufnahme. Diese Fähigkeit, auf Umweltereignisse reagieren zu können beschreibt Luhmann mit dem Begriff der Resonanzfähigkeit. Die Möglichkeit, dass ein Teilsystem durch Kommunikation in Eigenschwingung versetzt werden kann, ist durch die gerade beschriebene Komplexität der Subsysteme immer beschränkt und strukturabhängig (vgl. Luhmann 2008: 49). Neben der Kommunikation gibt es in einer systemisch ausdifferenzierten Gesellschaft kein Zentrum und keine Spitze mehr, von der aus Impulse für eine Veränderung ausgehen können (vgl. ebd. S.54).

3.1 Gleichberechtigung oder Macht?

Das in unserm Fall betrachtete Subsystem der Politik bzw. der Partei CSU kann nicht alle Informationen der Umwelt aufnehmen und verarbeiten, sondern nur gemäß seines systemimmanenten Codes auf Veränderungen reagieren. So sind es nach Luhmann'scher Systemtheorie die selektiven Kategorien Machtgewinn und Machtverlust, welche innerhalb des politischen Systems über die Resonanzfähigkeit bestimmter Kommunikation entscheiden können.

Eine empirische Bestätigung dieser theoretischen Überlegung finden wir in einem Zitat des Vorsitzenden der CSU, Horst Seehofer, im Zusammenhang mit der Einführung der Frauenquote beim letzten Parteitag 2010: „Wir haben an den Wahlurnen dramatisch an Zuspruch bei den Frauen verloren“ (Internet 2). Ein wiederholter Stimmenverlust und der damit möglicherweise einhergehende Machtverlust bei der nächsten Landtagswahl schürten Angst im Subsystem Politik, weshalb die CSU nach fast vierstündiger Diskussion bei ihrem Münchner Parteitag mit 350 Stimmen gegen und 450 Stimmen für die Einführung einer Frauenquote. Die Einführung der Frauenquote wird hier direkt mit den selektiven Kategorien Machtgewinn und Machtverlust in Verbindung gebracht, wodurch sie sich als ein Kommunikationsereignis begreifen lässt, das innerhalb des politischen Subsystems eine Resonanzfähigkeit provoziert.

Versteht man die Einführung der Frauenquote als systemrelevantes Kommunikationsereignis, so lassen sich zwei spannende Momente aufzeigen, die weiter oben schon angedeutet wurden. Erstens steht die Einführung der Frauenquote nicht für die Gleichstellung von Frauen und Männern, also für einen Grundsatz, den man mit der gegenwärtigen Diskussion um die Frauenquote assoziieren würde, sondern primär für die Frage des Machterhalts. Folgen wir Luhmann, so ist dieses Ereignis für eine politische Partei gar nicht anders zu denken, da sie sich als Teil des politischen Systems gar nicht auf eine ethisch motivierte Diskussion um Gleichberechtigung einlassen kann. Ethisch oder unethisch sind keine Kategorien anhand derer das politische System über die Kommunikationsaufnahme entscheidet, weshalb das Ereignis Frauenquote zunächst einmal umgedeutet werden muss, um Resonanz innerhalb des politischen Systems auslösen zu können. Die Einführung der Frauenquote muss also im Zusammenhang mit Macht bzw. Machterhalt gedacht und somit funktional umgedeutet werden. So wurde auf dem Parteitag der CSU keineswegs auf Gleichberechtigung, Gleichstellung der Frau oder Fairness eingegangen, sondern schlichtweg auf den drohenden Stimmenverlust reagiert.

Der zweite spannende Moment ist der Zeitpunkt der Einführung. So zeigen Statistiken des Bayrischen Bundesamtes (Internet 5) eindrücklich, dass gerade die CSU interessanterweise die Partei mit dem meisten weiblichen WählerInnen ist. Warum also ist sie die letzte aller Parteien,

welche sich zu einer Durchsetzung der Frauenquote durchringen konnte, nachdem die Einführung der Frauenquote für das „Bündnis 90/Die Grünen“ schon vor 30 Jahren feststand?

3.2 Die Kommunikation von Ereignissen

Eine mögliche Antwort könnte, wie schon Eingangs erwähnt, wieder in der Kommunikation zu finden sein. Gemäß Luhmanns Systemtheorie können bestimmte Kommunikationsereignisse verschiedene Subsysteme in Eigenschwingung (vgl. Luhmann 1996: 49) versetzen und somit zur Reaktion auf bestimmte Umweltereignisse auffordern. So führt er in seinem Buch „Einführung in die Systemtheorie“ das Beispiel der Umweltzerstörung (Luhmann 1996: 218) auf. Alle Subsysteme vernehmen ein gewisses „Grundrauschen“ (vgl. Luhmann 1996: 51), welches am Beispiel der Umweltkatastrophe mit dem Begriff der Angst umschrieben werden kann. Ob dieses „Grundrauschen“ für die Subsysteme von besonderer Relevanz ist, hängt von der Kommunikation dieses Ereignisses ab. So entwickelt diese ihre besondere Relevanz nur dadurch, dass sie für das jeweilige Relevanzsystem von Bedeutung ist. Sie muss in den jeweiligen systemischen „binären Code“ umgewandelt oder umgedeutet werden (Luhmann 1996: 54), der für das betrachtete Subsystem von Bedeutung ist, damit dieses „Grundrauschen“ zu einem relevanten Kommunikationsereignis wird und das Subsystem darauf reagieren kann. Findet die Kommunikation nicht in dieser „richtigen Sprache“ statt, so können die Subsysteme aus dem „Grundrauschen“ keine relevante Kommunikation herausfiltern. „Die Zerstörung der Natur etwa wird erst relevant, wenn sie eine Kommunikationsereignis geworden ist. Die gesellschaftlichen Auswirkungen ökologischer Externalitäten können nur so beobachtet und behandelt werden, wie es den binären Codes der gesellschaftlichen Teilsystem entspricht“ (Luhmann 1996: 218). Ähnlich verhält es sich mit der Einführung einer Frauenquote innerhalb des politischen Subsystems. Diese kann nur dann berücksichtigt werden und systemische Relevanz entwickeln, wenn sie unter den Gesichtspunkten des Machterhaltes bzw. des Machtverlustes, also den spezifischen binären Codes des betrachteten Subsystems, kommuniziert wird.

3.3 Die Umdeutung der Frauenquote

Die Debatten innerhalb der Gesellschaft, welche in den 80er und 90er Jahren mit Bezug auf das Thema Gleichberechtigung und Frauenquote geführt worden sind, wurden aus einer eher ethisch motivierten oder humanistisch geprägten Sicht abgeleitet. Subsysteme wie dasjenige der Politik konnten mit diesen Thesen und Wertvorstellungen auf direktem Wege nichts anfangen. Für sie zählte bzw. zählt nach wie vor nur der binäre Code Machtgewinn oder Machtverlust. Die

Einführung der Frauenquote konnte zeitlich gesehen erst dann ihre Relevanz für die CSU entwickeln, als Gleichberechtigung und damit die Gleichstellung von Mann und Frau für die Motivation bestimmter WählerInnengruppen der politischen Mitte entscheidend wurde. Erst dadurch wurde es möglich, die Einführung der Frauenquote im Sinne einer Machterhaltenden Maßnahme umzudeuten. Dass sich nun im Jahre 2010 eine sehr stark männlich dominierte konservative Partei zur Einführung einer Frauenquote durchringen konnte, kann als Ausdruck eines gesellschaftlichen Bewusstseinswandels im Hinblick auf das Thema Gleichberechtigung verstanden werden.

Innerhalb der CSU wurde, wie bereits erwähnt, bis zum Oktober 2010 keine nennenswerte Diskussion über die Einführung der Frauenquote, ihre moralische Berechtigung oder die jeweiligen Vor- bzw. Nachteile einer Quotenregelung geführt. Erst eine erneute und vor allem breit geführte Diskussion der Gleichberechtigung von Männern und Frauen in der gesellschaftlichen Öffentlichkeit, insbesondere motiviert durch die Debatte um die Einführung einer Frauenquote in unternehmerischen Führungsetagen, machte die verantwortlichen WahlstrategInnen der CSU aufmerksam auf die Vorzüge einer Quotenimplementierung.

Wir haben aufgezeigt, gesamtgesellschaftlich zu dass einer es nicht nur Verschiebung innerhalb des der Themas CSU, sondern Gleichberechtigung gekommen ist. Um aufzeigen zu können, dass es sich bei der Einführung der Frauenquote innerhalb der CSU um einen reaktiven Prozess handelt, haben wir weiter oben auf die theoretischen Überlegungen des Medianwählermodells zurückgegriffen. Anhand der Luhmann'schen Systemtheorie war es uns möglich zu zeigen, weshalb die Implementierung der Frauenquote innerhalb des politischen Systems nur aufgrund einer Umdeutung des Themas im Sinne einer stimmenmaximierenden Maßnahme möglich wurde. Uns erscheint jedoch gerade jener Akt der funktionalen Umdeutung der Quotenregelung besonders dann problematisch, wenn man sich die ursprüngliche Intention dieser gesetzlichen Regelung wieder vor Augen führt. Daher erscheint es uns von zentraler Bedeutung, im folgenden Abschnitt auf die Ursprünge der Diskussion um die Gleichberechtigung von Männern und Frauen und die damit verbundene Forderung nach einer gesetzlich festgelegten Frauenquote einzugehen.

4. Die Frauenquote im Kontext der Genderbewegung

VertreterInnen der Frauenquote feierten bei ihrer Einführung nicht nur die künftige Veränderung in den Arbeitsverhältnissen, sondern auch einen allgemeinen Fortschritt in Bezug auf die Gleichberechtigung der Geschlechterverhältnisse. Während für die einen der ausschlaggebende

Punkt bei der Einführung der Frauenquote in der Neuregelung der Einstellungs- oder Auswahlprozesse liegt, beschauen andere die mögliche langfristige Umwälzung der Geschlechterverhältnisse, und für manche bleibt die Quotenregelung lediglich ein Versuch, das moderne geschlechtliche Differenzwissen in die Praxis umzusetzen. In Anbetracht Wetterers Theorie zur rhetorischen Modernisierung werden wir nun versuchen, die Verschiebung zwischen dem diskursfähigen Differenzwissen und der sozialen Praxis an dem Beispiel der Einführung einer Frauenquote innerhalb der CSU anzuwenden.

4.1 Die Frauenquote als Instrument, geschlechtliche Ungleichheit zu nivellieren

Die unterschiedlichen Auffassungen über die Wirksamkeit einer Frauenquote, vor allem in Hinblick auf ihre Eignung geschlechtliche Ungleichheit zu reduzieren, wird, wie bereits in unserer Einleitung erwähnt, zum Teil sehr kontrovers diskutiert.

Was die einen als große neue „Chance“ auffassen, zeichnet sich für andere verstärkt als Bestätigung der geschlechtlich bedingten Differenzen aus. Kürschner bestätigt die Tendenz zur Ablehnung einer Frauenquote durch die Frauen selbst bei ihrer Analyse einiger Politikerinnen in der „männlichsten Partei Deutschlands“: „Obwohl sie selbst durchaus Vorteile auf Grund ihres Geschlechts erfahren haben, lehnt die Mehrheit der Untersuchungsgruppe die Einführung einer festen Quotenregelung entschieden ab, da sie eine daraus resultierende Unterstellung von Leistungsschwäche befürchten“ (Kürschner 2009: 233). Was Wetterer als „Kontroverse, in der beide Seiten der rhetorischen Modernisierung gegeneinander in Stellung gebracht werden“ (Wetterer 2003: 290) beschreibt, finden wir auch in dem Diskurs zur Frauenquote wieder: Ihre Einführung wird zwar mit der Gleichberechtigung der Geschlechter begründet und gefordert, jedoch kann sie dadurch, dass sie strukturierte Ungleichheiten wieder in den Diskurs rückt, die Reproduktion der „male dominance“ unter Umständen sogar mehr befördern (vgl. Wetterer 2003 : 290) als sie aufzuhalten. Sowie „die Internationalisierungsformen der Geschlechterunterscheidung die Differenz der Geschlechter [...] schaffen und ins Leben rufen“ (Wetterer 2003: 294), ruft auch die Forderung einer Frauenquote die strukturierten Ungleichheiten nicht nur wieder herbei, sondern unterstützt sie, indem sie durch die Notwendigkeit einer Quote den Gedanken vermittelt, dass ohne eine Quotenregelung Frauen ohnehin nicht in diese Führungspositionen kämen.

Die Quotenregelung soll den – in der Berufswelt bisher benachteiligten – Frauen Chancen ermöglichen. Unser Wissen über die Geschlechterkonstruktion – und mit ihr eingehend die Ungleichzeitigkeiten – soll nun also nicht nur zur Debatte stehen, sondern die inkorporierten

Geschlechterstrukturen sollen dadurch, dass sie angesprochen werden, auch wirksam verändert werden. Der Diskurs zur Frauenquote beweist jedoch, „dass die Ungleichheiten, die in der Praxis fortbestehen“ (Wetterer, 2003: 298) eben doch im Reden thematisiert werden. Das Problem besteht darin, dass mit der Thematisierung der inkorporierten Differenzen das bisher Selbstverständliche angezweifelt wird und somit auch eine Gleichstellung der Geschlechter erschwert wird, da nun wiederum ersichtlich wird, dass eine Frau in einer Führungsposition bisher eher ungewöhnlich war. Wetterer äußert diese Problematik zwar nur in Bezug auf die Arbeitsteilung innerhalb des Haushaltes. In der Berufswelt und vor allem bei der Verteilung der Führungspositionen zeigt sich aber auch, dass „mit dem Reden die Zweifel beginnen, und die Gesten an Evidenz verlieren“ (Wetterer 2003: 301). Aufgrund dieser Wechsel- bzw. Nebenwirkung ergibt sich auch das von Kürschner beschriebene Verhalten der Politikerinnen die „entweder die Tatsache verdrängen, dass sie auf Grund ihres Geschlechts Nachteile hinnehmen müssen, oder sie wollen diese vermeintliche Schwäche bewusst - z.B. aus karrierestrategischen Überlegungen - nicht eingestehen, um die Einnahme einer Opferrolle und den persönlichen Gesichtsverlust zu vermeiden.“ (Kürschner 2009: 236). Demnach müsste Frau, um die geschlechtlichen Ungleichheiten zu überwinden und mit den männlichen Konkurrenten mithalten zu können, mögliche Diskriminierungen verschweigen. So führt Kürschner fort: „Für herausragende Positionen werden bevorzugt Persönlichkeiten ausgewählt, die Stärke, Überlegenheit und Durchsetzungsvermögen demonstrieren. Eine Frau, die darauf aufmerksam macht, dass sie auf Grund ihres Geschlechts Benachteiligungen erfährt, kann diese Kriterien nicht uneingeschränkt erfüllen.“ (Kürschner 2009: 236).

4.2 Die Selbstverständlichkeit der Geschlechterungleichheit

Dass der Weg zu der Überwindung der geschlechtlichen Ungleichheiten im Berufsfeld der Politik schon eingeschlagen wurde, zeigt sich an der Durchsetzung einiger Frauen im Rekrutierungsprozess der CSU (vgl. Kürschner 2009: 227). Es bewahrheitet sich also, dass Frauen keineswegs auf eine eigene Karriere verzichten, aber „sie machen Konzessionen, die in der Konsequenz dazu führen, dass sie ihre eigenen Karrieremöglichkeiten nicht voll ausschöpfen können“ (Wetterer 2007: 203). Wenn Frauen also selbst mit an der Grube der Ungleichheit unter den Geschlechtern graben, kann auch eine gesetzliche Regelung die Differenzen möglicherweise nicht nivellieren.

Was die Einführung der Frauenquote von einer konservativen Partei wie der CSU bisher bewiesen hat ist, dass die Diskussion um Geschlechterungleichheiten mittlerweile in der Mitte der Gesellschaft angekommen ist und die Thematisierung von Gleichberechtigung zur Selbstverständlichkeit geworden ist. Ob diese Quotenregelung nun wirklich Ungleichheiten

neutralisieren kann, solange die Einführung einer Frauenquote einem „gesellschaftlichen Trend“ nach orientiert ist, bleibt fragwürdig. Die Unterschiede zwischen den Geschlechtern werden einerseits gerade erst durch den Diskurs zur Quotenregelung greifbar gemacht. Andererseits braucht es nun mal ein Mittel, das die in den Individuen steckenden alten Verhältnisse (vgl. Wetterer 2003: 303) zunächst einmal hervorholt, um sie anschließend vielleicht auf Dauer verändern zu können. Auch wenn Frauen unter anderem aufgrund ihrer „anderen“ Eigenschaften verstärkt in die Wirtschaftswelt integriert werden sollen und demnach wieder auf die Unterschiede der Geschlechter hingewiesen wird, dürfen wir nicht vergessen, dass „die Quote ein hilfreiches Instrument ist, um überhaupt die Chance auf Partizipation von Frauen in der Wirtschaft zu ermöglichen“ (Internet 5).

5. Schlussbetrachtung

Es darf also nicht erwartet werden, dass durch die Einführung einer Frauenquote alle Ungleichheiten nivelliert werden. Durch eine Instrumentalisierung oder Umdeutung wie wir sie im Zusammenhang mit der Einführung der Regelung in der CSU ausgemacht haben, wird lediglich der Warnhinweis gesetzt, dass sich die Verhältnisse ändern müssen, und darauf aufmerksam gemacht, dass auch die Möglichkeiten dafür bestehen. Eine zwangsläufige Bewusstseinsveränderung innerhalb der Gesellschaft als notwendige Folge bleibt aber abzuwarten. Die Frauenquote kann dazu dienen, einer neu angestrebten Geschlechterordnung erste Konturen zu verpassen. Dabei wollen wir nicht vergessen, dass es sich nur um einen Anfang handeln kann. „Ohne die Umstrukturierung der Arbeitswelt wird die Quote auch nur bestimmten Frauen nutzen – jenen, die sich den Gegebenheiten des Arbeitsmarkts anpassen wollen oder können“ (Internet 6). Analog gilt dies für die Implementierung einer Quotenregelung auf Parteiebene. Unabhängig ihrer Umdeutung und Instrumentalisierung wird mit der Einführung einer Quote zwar ein erster notwendiger Schritt gemacht, eine Gleichstellung von Männern und Frauen innerhalb der gesellschaftlichen Öffentlichkeit und vor allem in der Arbeitswelt und Politik strukturell möglich zu machen. Wenn sie aber nicht nur einer Minderheit der Frauen effektiv Chancen ermöglichen soll, müsste gleichzeitig eine Befreiung von der Hausfrauenrolle, von Hausarbeit und Kindererziehung nicht nur diskutiert, sondern vor allem vollzogen werden. Kontrastiert man diese Forderung mit der konservativen Familienpolitik der Christlich-Sozialen Union, bleibt abzuwarten, wie dieser Spagat effektiv gemeistert werden kann.

Um nun zukünftig neue Praktiken zugunsten der Gleichberechtigung unter den Geschlechtern entwickeln zu können, kann die Frauenquote als eine „Gelegenheitsstruktur“ (vgl. Wetterer 2007:

205) begriffen werden, die den nötigen Anstoß gibt, um das moderne Geschlechterwissen nicht nur praktisch werden zu lassen, sondern auch „um neue Routinen und mit ihnen neue Formen inkorporierten Wissens zu generieren und à la longue dann vielleicht auch die latenten Bestände des Geschlechterwissens zu transformieren.“ (Wetterer 2007: 205). Ob eine Quote die in dem Wirtschaftsprozess oder den Parteistrukturen innewohnenden Handlungsmuster gänzlich aufbrechen und zudem neue Routinen schaffen kann, wird sich nicht mit ihrer Einführung, sondern an ihrer langfristigen Auswirkung ablesen lassen.

6. Literaturverzeichnis

Berghaus, Margot (2003): Luhmann leicht gemacht. Eine Einführung in die Systemtheorie. Köln: Böhlau.

Degele, Nina/Dries, Christian (2005): Modernisierungstheorie. Eine Einführung. München: Fink.

Kürschner, Isabelle (2009): Die CSU – eine Männerpartei? Erfolgreiche Frauen in einer Partei mit konservativem Frauenbild. In: Gesellschaft – Wirtschaft – Politik (GWP) Heft 2/2009, S. 227-239.

Luhmann, Niklas (2008): Ökologische Kommunikation. Kann die moderne Gesellschaft sich auf ökologische Gefährdungen einstellen? 5. Aufl. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss.

Luhmann, Niklas; Hellmann, Uwe (Hrsg.) 1996: Protest. Systemtheorie und soziale Bewegungen. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

Wetterer, Angelika (2003): Rhetorische Modernisierung. Das Verschwinden der Ungleichheit aus dem zeitgenössischen Differenzwissen. In: Gudrun-Axeli Knapp/Angelika Wetterer (Hg) (2003): Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik 2. Münster, S. 286-319.

Wetterer, A & Gildemeister, R. (2007): Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen. Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Internet 1: <http://www.spiegel.de/thema/managerinnen> (27.07.2011).

Internet 2: <http://www.sueddeutsche.de/bayern/csu-beschliesst-frauenquote-schwer-umkaempft-bis-ins-ziel-1.1017943> (25.07.2011).

Internet 3: <http://www.zeit.de/politik/deutschland/2010-10/csu-frauenquote-parteitag> (25.07.2011).

Internet 4: http://www.csu.de/partei/jahr_der_frau/veranstaltungen/111111136.htm (25.07.2011).

Internet 5: <http://www.wahlen.bayern.de/landtagswahlen> (20.07.2011).

Internet 6: <http://maedchenmannschaft.net/reden-wir-doch-mal-ueber-die-maennerquote>(23.07.2011).

4. **Frauenquoten als Mittel der Gleichstellung in politischen Parteien.**

Chancen und Grenzen der Quotenregelung

Janina Marte

Maria Seitz

Luisa Boos

1. Einleitung	47
2. Überblick über die Quotenregelungen der im deutschen Bundestag vertretenen Parteien	48
3. Warum Quoten? - Über die unsichtbare Reproduktion geschlechtsspezifischer Ungleichheiten	49
3.1 Konstruktion dichotomer Geschlechtsidentitäten und <i>Habitus</i>	50
3.2 Zur Funktionsweise der <i>symbolischen Herrschaft</i>	52
3.3 Geschlechtsspezifisches Kommunikationsverhalten und quotierte Redelisten	53
3.4 Zwischenfazit – Notwendigkeit und Potential von Frauenquoten	54
4. Wirksamkeit der Frauenquote	54
4.1 Überblick über die Landesverbände der im deutschen Bundestag vertretenen Parteien	55
4.2 Castells - Postindustrielle Netzwerkgesellschaft	56
4.3 Geschlechterhierarchie der Netzwerkgesellschaft	56
5. Fazit	58
6. Literaturverzeichnis	60

„Es zeigt sich jedoch, ..., dass selbst bei gleicher Qualifikation die Tendenz besteht, männliche Bewerber vorrangig vor weiblichen zu befördern; dies hängt vor allem mit einer Reihe von Vorurteilen und stereotypen Vorstellungen über die Rolle und Fähigkeiten der Frau im Erwerbsleben und z.B. mit der Befürchtung zusammen, dass Frauen ihre Laufbahn häufiger unterbrechen, dass sie ihre Arbeitszeit aufgrund häuslicher und familiärer Aufgaben weniger flexibel gestalten, oder dass sie durch Schwangerschaften, Geburten und Stillzeiten häufiger ausfallen.“

(EuGH 11.11.1997, Rechtssache Marschall)

1. Einleitung

In den letzten Jahren traten immer mehr Frauen politische Ämter an. Mit Bundeskanzlerin Merkel hat zum ersten Mal in der Geschichte der Bundesrepublik eine Frau die Kanzler_innenschaft inne. Im Vorfeld der Bundespräsident_innen-Wahl 2010 wurden mit Gesine Schwan und kurzfristig Ursula von der Leyen zum ersten Mal zwei Frauen für das höchste Amt im Staate gehandelt. Frauen sind auf dem Vormarsch, sie erobern die politische Sphäre und übernehmen einflussreiche Minister_innenposten. Auf der anderen Seite zeigen Mitgliedsstatistiken, dass die Parteienstrukturen noch immer männlich dominiert sind. Mit etwa 37% haben die Grünen und die Linkspartei den höchsten Frauenanteil in der deutschen Parteilandschaft. Die SPD kommt auf einen Anteil von 31%, die CDU bereits nur noch auf 25,5% und die FDP bildet mit 22,5% das traurige Schlusslicht.¹ Bei der Zahl der Parteivorsitzenden in den Bundesländern handelt es sich jeweils nur um eine Handvoll Frauen.

Um eine innerparteiliche Gleichstellung der Frauen zu erreichen, greifen die Parteien auf unterschiedliche Ansätze zurück. Eines der Mittel ist dabei die in der Öffentlichkeit umstrittene verbindliche Quotenregelung.

Im Folgenden wollen wir der Frage nachgehen ob und inwieweit Quotenregelungen auf verschiedensten Ebenen einen Beitrag zur Gleichstellung in der Politik leisten können. Zunächst beleuchten wir die aktuellen Geschlechterverhältnisse und Quotenumsetzungen in den fünf im Bundestag vertretenen Parteien (bzw. Fraktionsgemeinschaften) und klären mithilfe von Bourdieus Erkenntniswerkzeugen *Habitus* und *symbolische Herrschaft*, warum Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern überhaupt noch erforderlich sind. Anschließend soll mit Castells' *Theorie einer Netzwerkgesellschaft* aufgezeigt werden, wie sich die Wirkungen der Quotierung in der gesellschaftlichen Wirklichkeit entfalten.

¹ Telefonische Auskunft der Parteien.

2. Überblick über die Quotenregelungen der im deutschen Bundestag vertretenen Parteien

Die oben aufgeführten Zahlen zeigen, dass Frauen in den Parteien des deutschen Bundestags deutlich unterrepräsentiert sind. Je stärker traditionelle Rollenbilder in der jeweiligen politischen Ideologie verhaftet sind, umso geringere Anstrengungen zur Gleichstellung unternehmen die Parteien.

Die CSU führte erst im vergangenen Jahr nach harten internen Auseinandersetzungen eine Quotenregelung für die Besetzung interner Posten durch Frauen von 40 Prozent ein. Allerdings gilt diese Regelung nicht für die Kreis- und Ortsebene. Die Widerstände waren zu groß, um eine Quotenregelung auf allen Ebenen einzuführen. Zu diesem Zeitpunkt waren nur 10 von 98 Kreisvorsitzenden der CSU Frauen und unter den CSU-Landräten fand sich keine einzige Frau (Auer 2010: 2f.). In der CDU erkämpfte sich die Frauenunion 1996 die Einführung eines Drittel-Frauenquorums (Andersen/Wichard 2003: 555). Das Quorum entspricht einer Quote.

Auf dem Bundesparteitag der FDP im Mai dieses Jahres schmetterten die Delegierten die Forderung nach einer Einführung einer Frauenquote von 40% ab. 80% der Delegierten stimmten gegen die Forderung liberaler Frauen. Der Männeranteil unter den Delegierten betrug 80% (Denkler 2011: 2). Damit bekannte sich die FDP öffentlich zur männlichen Dominanz innerhalb der Parteistrukturen. Zur Erinnerung: Der Männeranteil innerhalb der FDP beträgt 72,5%. Damit ist die FDP die letzte im Bundestag vertretene Partei, die keinerlei Quotenregelungen aufweist.

Die SPD führte eine Geschlechterquote 1988 ein (Andersen/Wichard 2003: 558). Die Geschlechterquote besagt, dass beide Geschlechter zu mindestens 40% in parteiinternen Gremien vertreten sein müssen. Damit greift sie auch für Männer. Bei einem Frauenanteil von circa 31% in der SPD wird die Geschlechterquote aber deutlich häufiger für Frauen als für Männer angewandt. Bei der Aufstellung von Wahllisten gilt diese Quote ebenfalls. Allerdings werden nicht immer beide Geschlechter abwechselnd gelistet, sondern die Gesamtliste muss am Ende die entsprechende Quote erfüllen.

Für die Besetzung von parteiinternen Ämtern ist bei den Grünen eine Frauenquote von mindestens 50% festgelegt. Dabei werden die Frauenplätze zuerst besetzt. Findet sich nicht die nötige Anzahl an Frauen, können die anwesenden Frauen diesen Platz an einen Mann freigeben. Um die Gleichstellung von Mann und Frau auch in Spitzenfunktionen voran zu treiben, besetzen die Grünen auf Bundes- und Landesebene quotierte Doppelspitzen oder quotierte Sprecher_innen-Gremien. Eine quotierte Doppelspitze hat den Zweck, dass Spitzenpositionen wie der Parteivorsitz nicht nur von einer Person und damit nur von einem Geschlecht besetzt werden können, sondern Frauen und Männer diese Funktion gleichberechtigt ausüben. Bei der Erstellung von Wahllisten gilt bei den

Grünen ebenfalls eine Quote von mindestens 50% und die Plätze müssen alternierend besetzt werden. Es sind laut der Satzung des Frauenstatuts aber auch reine Frauenlisten prinzipiell möglich (Bündnis 90/Die Grünen 2011: § 1). Eine weitere Besonderheit stellt das sogenannte Frauenveto dar. Auf Antrag kann vor einer regulären Abstimmung eine Mehrheit der stimmberechtigten Frauen ein Veto ausüben, um eine Beschlussvorlage vertagen zu lassen (ebd.: § 4 Abs. 2).

Wie bei den Grünen gibt es auch bei der Linkspartei auf Bundesebene und in einigen Landesverbänden eine quotierte Doppelspitze bzw. quotierte Sprecher_innen-Gremien. Bei der Besetzung der Doppelspitze auf Bundesebene ist jedoch nicht nur das Geschlecht ein Kriterium, sondern primär ausschlaggebend ist, dass jeweils ein_e Vertreter_in aus Ostdeutschland und ein_e Vertreter_in aus Westdeutschland die Doppelspitze bilden. Bei der Besetzung von parteiinternen Ämtern und bei der Aufstellung von Wahllisten gilt bei der Partei Die Linke eine Frauenquote von 50% (Die Linke 2001: §10).

Einige um die Gleichstellung von Frauen und Männern bemühte Parteien haben also unterschiedliche Quotenregelungen eingeführt. Andere lehnen eine Frauenquote gänzlich ab und argumentieren beispielsweise damit, dass Männer dadurch benachteiligt würden oder dass die Qualität der Politik darunter leiden könnte, da es bei der Besetzung von Posten nicht mehr primär um Kompetenz und Leistung der Politiker_innen gehe. Welche Ungleichheitsverhältnisse tatsächlich in der Politik bestehen, warum eine Frauenquote notwendig sein und inwiefern sie zur Gleichstellung beitragen kann, werden wir im Folgenden mit Bourdieu untersuchen.

3. Warum Quoten? - Über die unsichtbare Reproduktion geschlechtsspezifischer Ungleichheiten

Den Großteil der Geschichte waren Frauen weitgehend aus dem öffentlichen Leben ausgeschlossen oder haben dort nur eine marginale Rolle eingenommen. Obwohl sie mittlerweile Zugang zu zahlreichen ehemals Männern vorbehaltenen Institutionen haben, zeigen die oben aufgeführten Zahlen, dass Frauen in den bundesdeutschen Parteien immer noch unterrepräsentiert sind. Pierre Bourdieu liefert in „Die männliche Herrschaft“ mit seinem Konzept der *symbolischen Herrschaft* und dem *Habitusbegriff* ein Erklärungsmodell für die anhaltende Vormachtstellung der Männer und die geringe Frauenbeteiligung.

3.1 Konstruktion Geschlechtsidentitäten und *Habitus*

Nach Bourdieu werden auf kultureller Ebene durch sogenannte *Einsetzungsriten* männliche und weibliche Identitäten hergestellt. *Einsetzungsriten* sind Unterscheidungsoperationen mit dem Zweck naturalisierte geschlechtliche Unterschiede hervorzuheben. Diese Riten bewirken nicht nur eine Kategorisierung, sondern auch eine Hierarchisierung der Identitäten, wobei Männer einen ihnen „universell zuerkannten Vorrang“ (Bourdieu 2005: 63) genießen. Der konstruierte Unterschied zwischen Männern und Frauen „ist fest in die soziale Ordnung eingelassen“ (Frevert 2005: 4) und durchzieht alle gesellschaftlichen Bereiche.

Die Bildung binärer Geschlechtsidentitäten geht einher mit einer Reihe dichotomer Zuschreibungen und Zuweisungen. So wird Männern eine aktive und Frauen eine passive Rolle zugewiesen. Die öffentliche Sphäre – so auch die Politik – bleibt als Akteuren den Männern vorbehalten. Frauen werden hier, so Bourdieu, lediglich als Symbole oder Objekte gehandelt.² Als Akteurinnen bleiben sie auf den häuslichen Bereich und auf reproduktive Tätigkeiten beschränkt, was sich im *weiblichen Habitus* niederschlägt (vgl. Bourdieu 2005: 166).

Das Konzept des Habitus ist ein praxeologischer Ansatz, um menschliches Alltagshandeln zu erklären. Er umfasst die Haltung des Individuums in der sozialen Welt, seine Gewohnheiten, Lebensweisen und Dispositionen (vgl. Fuchs-Heinritz/König 2011: 113) – also beispielsweise wie sich ein Individuum kleidet, bewegt, wie es spricht, welche Musik oder Sportarten es mag – kurz: seinen „Geschmack“. Diese Einstellungen und Verhaltensweisen sind nach Bourdieu „strukturierte Strukturen“ (Bourdieu 1976: 164). Das heißt sie sind immer schon Ergebnisse objektiver Strukturen und der Position der Individuen in diesem strukturellen Gefüge. Durch den Habitus der Individuen reproduzieren sich diese Strukturen. Denn der Habitus ist zugleich Erzeugungs- und Ordnungsgrundlage für Praktiken und Vorstellungen. Er wirkt als Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschema. Akteur_innen bilden also einen Habitus aus, der durch ihre Position im sozialen Raum bestimmt wird. Dieser Habitus prägt dann die Art und Weise wie die Akteur_innen Situationen und Sachverhalte wahrnehmen, beurteilen und wie sie sich verhalten. Bourdieu macht den Habitus daher zugleich als „strukturierende Struktur“ aus (ebd.).

Nun kommt es laut Bourdieu je nach zugeteiltem Geschlecht zur Ausbildung eines *männlichen* oder *weiblichen Habitus*: „Die Menschen eignen (...) sich [die dichotomen Geschlechtsidentitäten] als Habitus an, der dann ihre Wahrnehmung, ihr Denken und Handeln prägt. Dieser Habitus wird inkorporiert und naturalisiert, schreibt sich in die Körper der Individuen ein“ (Frevert 2005: 4),

² So ist in den Medien eine geschlechtstypische Darstellung auffällig: das mediale Interesse richtet sich bei Politikerinnen viel stärker auf deren Äußeres. „Diese Trivialisierung geht einher mit einer eher abwertenden Berichterstattung über die politische Rolle und die Leistungen von Politikerinnen“ (Hoecker 2009: 12).

sodass seine soziale Herkunft verschleiert wird.

Bourdieu's Konzept beschreibt wie sich soziales Handeln und soziale Strukturen fortlaufend wechselseitig konstituieren. Die vorliegenden Strukturen führen zur Ausbildung eines geschlechtsspezifischen Habitus, der dann das Handeln der Akteur_innen beeinflusst. Dieses Handeln reproduziert wiederum die Strukturen aus denen es hervorgegangen ist.

Die nach Geschlecht polarisierte soziale Ordnung sieht noch immer vor, dass Frauen überwiegend für den privaten Bereich zuständig sind. Bourdieu erklärt, dass der Ausschluss von Frauen aus der öffentlichen Sphäre „die Aufhebung der sichtbarsten Verbote lange Zeit überdauern kann“, indem er als eine „Art von gesellschaftlich aufgezwungener *Agoraphobie* (...) die Frauen dazu bringt, sich selbst von der *agora*³ auszuschließen“ (Bourdieu 1997: 163) In der BRD scheinen diese subtil wirkenden Mechanismen tatsächlich viele Frauen von der politischen Partizipation abzuhalten. Das führt zu einer starken Unterrepräsentation – immerhin machen sie die Hälfte der Bevölkerung aus, sind in den Parteien aber durchschnittlich nur zu 30 Prozent vertreten (vgl. Hoecker 2009: 3). Im Vergleich dazu partizipieren jedoch in Skandinavien, wo bezüglich geschlechtsspezifischer Rollenverteilung egalitäre Vorstellungen vorherrschen, zahlenmäßig fast genau so viele Frauen wie Männer in der Politik (vgl. Geißel 2004: 13f.). Der niedrige Frauenanteil in der deutschen Politik kann daher nicht als „eigenes“ Verschulden gesehen werden, sondern hängt „in komplexer Weise mit der Organisation des Geschlechterverhältnisses und der Konstruktion von Geschlechtsdifferenz in unserer Gesellschaft“ (Schöler-Macher 1994: 32) zusammen. Wer eine Quote mit dem Verweis auf mangelndes Interesse oder mangelnde Eigeninitiative der Frauen ablehnt, verkennt also die beschriebenen Strukturmechanismen: Die im Habitus verankerten Dispositionen wirken als versteckte Mechanismen, die viele Frauen von der politischen Partizipation abhalten bzw. Männer dazu ermutigen.

Laut Bourdieu lassen sich die inkorporierten Verhaltensmuster nicht einfach abstellen:

„Die Beharrungskräfte des Habitus lassen sich nicht durch eine einfache, auf die befreiende Bewußtwerdung gegründete Willensanstrengung aufheben. Wer sich der Schüchternheit nicht erwehren kann, der wird von seinem Körper verraten, der dort hemmende Verbote und Ordnungsrufe anerkennt, wo ein anderer Habitus, Produkt anderer Bedingungen, eher ausdrückliche Aufforderungen oder stimulierende Anregungen sähe.“ (Bourdieu 1997: 163)

Da die ungleichheitsgenerierenden Strukturen in den Individuen selbst verankert sind und diese sich daher nicht einfach durch Bewusstwerdung davon befreien können, sind verbindliche Maßnahmen notwendig, um eine Gleichstellung von Frauen in politischen Parteien und somit letztlich auch in anderen gesellschaftlichen Bereichen zu erreichen. Die Quotenregelung für Frauen scheint hier ein geeignetes Mittel zu sein, um eine gleich verteilte Repräsentation zu erreichen. Denn sie führt dazu,

³ *Agora* kann hier als öffentlicher Raum beschrieben werden.

dass Parteien sich dem Problem der Unterrepräsentation von Frauen widmen müssen. Zum einen, indem sie gezielt auf Frauen zugehen, um sie zur Partizipation zu ermutigen. Zum anderen, indem sie Strategien entwickeln, um politische Partizipation für Frauen attraktiver zu machen. Dazu müssen sie verstärkt deren Interessen berücksichtigen.

3.2 Zur Funktionsweise der *symbolischen Herrschaft*

Durch die jahrelange Abwesenheit von Frauen ist die Politik zu einem Ort geworden, an dem sich der männlichen Habitus konstruiert und entfaltet hat (vgl. Bourdieu 1997: 25) und in dem er auch heute noch dominiert. Ein Ort also, der durch männliche Verhaltensweisen und somit auch von männlichem Sprechverhalten geprägt ist (vgl. Hoecker 2009: 10). Durchsetzungsvermögen und dominante Selbstbehauptung sind Voraussetzungen, um hier anerkannt zu werden. So ist es für Frauen, die es in der Regel verinnerlicht haben genügsam, zurückhaltend und bescheiden zu sein, Harmonie anzustreben⁴ und sich unterzuordnen, in der Regel schwieriger sich auf dem politischen Feld zu behaupten als für Männer. Dies gilt umso mehr als ihre Kompetenz häufig niedriger eingestuft und wenig anerkannt wird (vgl. ebd.). Nicht nur ihre Kollegen, sondern auch sie selbst stellen ihre fachlichen Qualitäten häufig in Frage (vgl. Naßmacher 1994: 57; Geißel 2004: 10). Wie es dazu kommt lässt sich mit Bourdieus Theorie der *symbolischen Herrschaft* klären.

Wie wir bereits dargestellt haben sind die ungleichheitsgenerierenden Geschlechterverhältnisse im Habitus der Akteur_innen eingeschrieben. Dabei bilden Männer die Disposition zum Herrschen und Frauen die Disposition zum Unterwerfen aus. Dieses vorreflexive Einverständnis der Frauen ermöglicht die *männliche Herrschaft* über sie – ganz ohne Androhung oder Anwendung physischer Gewalt. Da die Akteurinnen „nur über die Erkenntnismittel [verfügen], die [sie] mit (...) [ihren Herrschern] gemeinsam [haben]“ (Bourdieu 2005: 66) kommen sie nicht umhin alles inklusive sich selbst in männlichen Kategorien wahrzunehmen. So kommt es, dass vor allem Akteurinnen in männlich dominierten Kontexten sich häufig unzulänglich fühlen, verunsichert sind und an ihren Fähigkeiten zweifeln. In der Politik werden laut Hoecker „an die (...) Qualifikationen von Frauen und Männern unterschiedliche Maßstäbe angelegt. Insbesondere Frauen in politischen Spitzenpositionen sehen sich häufig einer härteren Kritik ausgesetzt als ihre männlichen Kollegen. Umgekehrt ist die Anerkennung ihrer Leistungen als Politikerinnen nicht selten von männlicher Herablassung geprägt“ (Hoecker 2009: 12). Da auch ihre eigene Wahrnehmung vom Standpunkt der Männer geprägt ist, schätzen sich viele Politikerinnen im Vergleich zu diesen als weniger

⁴ All diese Eigenschaften und Verhaltensweisen sind wichtig, um die ihr zugeordnete Rolle als Mutter und Hausfrau (deren Aufgabe es auch ist die Familienbande zusammenzuhalten) den gesellschaftlichen Erwartungen entsprechend zu erfüllen.

kompetent ein (vgl. Geißel 2004: 10f.) und halten sich deshalb eher zurück. So überlassen sie weiterhin den Männern das Feld. Frauen wehren sich also nicht nur nicht gegen die *männliche Herrschaft*. Mehr noch: Sie stimmen ihr zu und produzieren und reproduzieren die Herrschaftsstruktur unbewusst durch ihre alltäglichen Praxen mit.

3.3 Geschlechtsspezifisches Kommunikationsverhalten und quotierte Redelisten

Der geschlechtsspezifische Habitus und die Herrschaftsstrukturen spiegeln sich beispielsweise im Redeverhalten der Akteur_innen wieder. Verschiedene Studien zu geschlechtsspezifischem Kommunikationsverhalten haben ergeben, dass Männer in gemischtgeschlechtlichen Diskussionen eher die Richtung angeben und Themenschwerpunkte durchsetzen, während Frauen ein zurückhaltenderes Verhalten aufweisen, öfter unterbrochen werden und sich kaum dagegen durchsetzen. Außerdem sind sie weniger fordernd, „ergreifen seltener aus eigener Initiative das Wort“ (Höppner 2002: 23ff.) und werden seltener angesprochen als Männer. Auch bei weiblich dominierten Diskussionen ist „der männliche“ Gesprächsstil tonangebend und die männlichen Redner treten in den Vordergrund.⁵ Bei einer Studie mit Studierenden sprachen tendenziell mehr Frauen über ihre Nervosität beim Sprechen in öffentlichen Situationen, während Studenten angaben sich in Seminaren häufiger zu Wort zu melden. Armin Burkhardt hat 1983/1984⁶ das geschlechtsspezifische Sprechverhalten im Bundestag untersucht. Dabei gaben SPD-, Grünen- und FDP- Abgeordnete in einer Umfrage an, dass der Lärmpegel und die Ablenkung durch andere Aktivitäten⁷ während Redebeiträgen von Sprecherinnen, insbesondere bei männlichen Abgeordneten höher sei. Abgeordnete der SPD, der Grünen und der FDP stellten außerdem fest, dass Sprecherinnen öfter durch Zwischenrufe unterbrochen werden, selbst aber seltener dazwischen rufen; dass Zwischenrufe von Männern an Rednerinnen häufig aggressiver, oft sogar beleidigend seien und dass der Drang zu Unterbrechen bei Sprecherinnen insgesamt stärker sei als bei Sprechern. Auch hier ergab die Auswertung von Debattenbeiträgen aus Bundestagsreden außerdem, dass die fachliche Kompetenz bei Frauen häufiger angezweifelt wird als bei Männern und dass Frauen häufiger persönlich sowie inhaltlich herabgesetzt werden (Höppner 2002: 30).

Um gendersensible Diskussionen innerhalb der Parteien zu gewährleisten, erweist sich somit eine Quotenregelung auch für Redelisten als notwendig. Denn sie kann verhindern, dass Männer die Gespräche dominieren und Frauen in den Hintergrund treten.

In den von uns untersuchten Parteien variieren die Regelungen für Redelisten. CDU, CSU und FDP

⁵ In untersuchten gleichgeschlechtlichen Gruppen hingegen, haben Frauen das Wort von selbst ergriffen und es gab kaum Unterbrechungen. Wenn diese stattfanden, konnten sich die Frauen aber durchsetzen (ebd.).

⁶ Leider gibt es keine aktuellen Studien zum geschlechtsspezifischen kommunikativen Verhalten in der Bundespolitik.

⁷ Als solche wurden exemplarisch genannt Zeitungslesen, Nebengespräche und Telefonieren (Höppner 2002: 30).

führen keine quotierten Redelisten. SPD und Linke haben eine Quotenregelung eingeführt, bei der Frauen und Männer abwechselnd aufgerufen werden. Meldet sich keine Frau mehr zu Wort läuft die Debatte regulär ohne Beteiligung von Frauen weiter (§10 Bundessatzung). Im Unterschied dazu führen die Grünen auf verschiedenen Ebenen eine hart quotierte Redeliste. Dabei werden getrennte Listen für Männer und Frauen geführt. Die Versammlung kann entscheiden, ob die Debatte weitergeführt werden soll, wenn die Redeliste der Frauen erschöpft ist (vgl. Bündnis 90/Die Grünen 2011: 63). Die Grüne Jugend führt in manchen Landesverbänden auch noch eine Transgender-Redeliste, um eine Dichotomisierung und Zuschreibung von Geschlecht zu vermeiden.⁸

3.4 Zwischenfazit – Notwendigkeit und Potential von Frauenquoten

Allein dadurch, dass Frauen sich auf das politische Feld begeben, verschwinden die soziale Ungleichheiten und Hierarchien dort nicht einfach. Der Habitus und die symbolische Herrschaft wirken als verdeckte Strukturen weiter und Frauen stimmen durch unbewusste Praktiken weiterhin der männlichen Herrschaft innerhalb des Felds zu. Selbst dann, wenn Männer und Frauen sich über das Herrschaftsverhältnis bewusst sind und sich ihnen widersetzen wollen, setzt es sich in inkorporierter Form als Habitus durch. Aufgrund dieser Verankerung der Herrschaftsstruktur in den Individuen selbst und den komplexen Wechselbeziehungen zwischen Herrschenden und Beherrschten, müssen um eine Gleichstellung zu erreichen, die Strukturen so verändert werden, dass die Akteur_innen die Verhältnisse nicht immer wieder reflexiv reproduzieren. Die Einführung verbindlicher Frauenquoten auf verschiedenen Ebenen zwingt die Parteien dazu gezielt Frauen zu rekrutieren und miteinzubeziehen, sodass deren Unterrepräsentation nicht mehr so leicht durch Automatismen wie das geschlechtsspezifische Zu- oder Absprechen von Kompetenzen reproduziert würden.

4. Wirksamkeit der Frauenquote

Weshalb Frauenquoten überhaupt notwendig sind und wie sie zur Gleichstellung beitragen könnten, haben wir im letzten Teil erläutert. Nun wollen wir untersuchen inwiefern sich die Einführung von Quotenregelungen in den genannten Parteien als wirkungsvoll erwiesen haben. Großen Einfluss innerhalb der Parteien üben die Landesvorsitzenden aus. Sie prägen nicht nur die politische Sphäre der Landesebene, sondern auch die Ausgestaltung der Bundespolitik entscheidend mit. Aus diesem Grund haben wir uns dazu entschieden die Vorstehenden der Landesverbände in Hinblick auf ihre

⁸ Information von Grüne Jugend, Baden-Württemberg.

Parität nach Einführung verschiedener Quotenregelungen zu untersuchen.

4.1 Die Vorstehenden der Landesverbände der im deutschen Bundestag vertretenen Parteien

Die CDU führte 1996 ein Frauenquorum, mit dem Ziel der Repräsentation von Frauen zu einem Drittel, ein. Doch führen Frauen nur die Landesverbände Brandenburg, Saarland, Rheinland-Pfalz und Thüringen an (Bundeswahlleiterbericht: CDU). Bei 4 von 18 Landesverbänden ergibt das eine Quote von circa 22%.

Ähnlich verhält es sich bei der SPD. Dort gilt eine Geschlechterquote von 40%. Allerdings sind nur zwei Frauen Vorsitzende einer der sechzehn Landesverbände. Das entspricht einer Repräsentation von Frauen von 12,5% (Bundeswahlleiterbericht: SPD).

Solche Differenzen zwischen angestrebter Frauenquote und tatsächlichem Frauenanteil in den hohen Positionen ergeben sich dadurch, dass Spitzenpositionen, wie der Vorsitz, bei gesamtquotierten Vorständen zumeist von Männern besetzt werden und Frauen dort eher in den Beisitzerinnen-Posten vorzufinden sind. So ergibt es sich, dass trotz eingehaltener Quote in den einflussreichsten Positionen keine Parität von Männern und Frauen herrscht.

Um diesen Effekt zu vermeiden, besetzen die Grünen diese Spitzenpositionen mit quotierten Doppelspitzen, quotierten Sprecher_innen-Gremien oder nur durch Frauen. Jeder Landesverband wird somit von einer Frau in einer Doppelspitze oder alleine geführt (Bundeswahlleiterbericht: Bündnis 90/Die Grünen. Das entspricht einer Repräsentation von Frauen in 100% aller Landesverbände.

Diese Modelle versucht auch die Linkspartei in ihren Landesverbänden umzusetzen, allerdings ist sie dabei nicht ganz so konsequent wie die Grünen. Sieben von sechzehn Landesverbänden haben nur einen Mann an der Spitze.

Die Verteilungen von SPD und CDU zeigen, dass trotz Quotenregelungen für die Besetzung von Gesamtvorständen, nicht automatisch die gleichberechtigte Repräsentation von Frauen und Männern in innerparteilichen Spitzenpositionen gewährleistet ist. Erst durch die Einführung von quotierten Doppelspitzen oder Sprecher_innen-Gremien stellt sich das Ziel der Gleichstellung tatsächlich ein. In den Parteien, die diese Zusatzregelung nicht eingeführt haben, sind diese Positionen, die maßgeblich die Politik auch auf Bundesebene prägen, fast ausschließlich von Männern besetzt. Im Folgenden wollen wir mit Castells' Theorie der Netzwerkgesellschaft beschreiben, warum sich trotz eingeführten Quotierungen nicht auf allen Ebenen der parteiinternen Strukturen Parität einstellt.

4.2 Castells – Postindustrielle Netzwerkgesellschaft

Castells beschreibt die gesellschaftliche Wirklichkeit des postindustriellen Informationszeitalters als eine Gesellschaft von Netzwerken. Charakteristisch ist hierfür der unter Anwendung moderner Kommunikationsmittel entstandene Vorrang netzwerkförmig organisierter Formationen gegenüber Institutionen des Industriezeitalters (Castells 2001: 423). Die neue Form der Vergesellschaftung bewirkt eine Durchsetzung flexibler und dezentralisierter Organisationsformen, die sich auf alle gesellschaftlichen Ebenen – etwa in der Produktions- und Kultursphäre – auswirken.

Bezüglich gewandelter Geschlechterverhältnisse konstatiert Castells, dass das Patriarchat sich in der Netzwerkgesellschaft auflöst, da sich das Familienbild transformiert hat und Frauen aufgrund ihrer Erwerbstätigkeit an Unabhängigkeit gewonnen haben. Die Familie wird durch die Eigenständigkeit der Frau zu einem Netzwerk von Individuen. Im Netzwerkunternehmen der Produktionssphäre haben Frauen nach Castells sogar einen privilegierten Status, da sie aufgrund ihrer Diskriminierungserfahrung an Flexibilität und alternative Lebensformen gewöhnt sind (ebd.: 436). Er sieht allerdings auch, dass es gesellschaftliche Mechanismen gibt, die einem sozialen Wandel entgegenwirken. Die Netzwerke sind nicht nur offen und integrativ, sondern ebenso geschlossen, da sie materielle Zugangsvoraussetzungen aufstellen und nur unter Beachtung der eigenen Logik und Codes integrierend wirken. Folglich gibt auf der einen Seite technokratisch-finanzielle Führungseliten, die durch ihre Machtpositionen die netzwerkinternen Codes bestimmen und auf der anderen Seite alternative Netzwerke, wie etwa die Frauenbewegung, die durch Formulierung eigener Ziele und Vernetzung mit anderen Netzwerken eine Gegenposition zu den etablierten Wertvorstellungen der herrschenden Netzwerke einnehmen.

4.3 Geschlechterhierarchie der Netzwerkgesellschaft

Wenngleich das Phänomen, dass Spitzenpositionen trotz Frauenquoten in der Regel von Männern besetzt werden, Castells' Schlussfolgerungen bezüglich des Patriarchats auf den ersten Blick zu widersprechen scheint, lässt es sich mit dessen Netzwerktheorie erklären.

Netzwerke wirken zwar offen und dezentralisierend, sind aber keineswegs hierarchiefrei. Auf der Mikroebene sind gesellschaftliche Interaktionen entlang von sogenannten Knoten organisiert und folgen eigenen eingespielten Werten und Zielvorstellungen (Codes). Knoten sind Orte an denen eine Konnektivitätslinie sich selbst kreuzt. Dabei neigen bestimmte Informationsknoten zur Machthäufung, da sie stärker als andere Knoten Informationen verarbeiten können. Die Teilnehmenden einer politischen Debatte sind die Knoten dieser Netzwerkkonnektivität innerhalb eines thematisch spezifizierten Netzwerks, etwa in einer Fraktion oder einem bestimmten Gremium.

Zudem bilden sich sogenannte Schalter heraus, die sich entlang von Netzwerkstrukturen herausbilden und sie miteinander verbinden. Ihre besondere Fähigkeit besteht in der Übersetzung netzwerkinterner Codes für andere Netzwerke. Auf diese Weise bestimmen und prägen sie die geltenden Codes mit und bilden Orte konzentrierter Macht innerhalb des *Raums der Ströme*, also des globalen Netzwerks. Schalter haben also Macht, weil sie über die von Codes gesetzten Grenzen hinweg kommunizieren können und durch diesen Kommunikationsvorteil Einfluss generieren. Schaltstellen sind somit meist an Spitzenpositionen oder Elitenstellung einer Person gebunden. Schalterpositionen kommen zustande, wenn beispielsweise ein Politiker in der freien Wirtschaft tätig war und eine Karriere gemacht hat, die nah an seinem Politikbereich gelagert ist. Er kann dann die Kommunikation und Forderungen aus diesem Sektor besser verstehen, als jemand der diesem Netzwerk fremd ist und diese so besser im Politikfeld umsetzen.

Da das Politikfeld seiner Tradition nach lange Zeit eine von Männern dominierte Institution war, haben sich hier bestimmte männliche Verhaltensweisen und Repräsentationsmuster durchgesetzt (Niedermayer 1989: 77). Männliche Politiker haben somit einen privilegierten Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen, der eine ungleiche Handlungsmacht und Abhängigkeiten generiert. Somit bleibt die Netzwerkgesellschaft nicht frei von Herrschaftsmechanismen. Vielmehr reproduziert sich die Geschlechterordnung in der Netzwerkgesellschaft durch aufrechterhaltene geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Gesellschaft (Hoecker 1995: 91).

Die im Netzwerk geltenden Codes und Repräsentationslogiken sind männlich geprägt und werden von den Schaltern, die noch immer männlich besetzt sind, kontrolliert und aufrechterhalten.

Somit rekrutiert sich das Politiknetzwerk anhand männlich geprägter Kategorien, was erklärt, warum der Anstieg des Frauenanteils im Deutschen Bundestag Ende der 80er/Anfang der 90er mit der Einführung einer festen Quotierung seitens der Grünen und der SPD zusammenfällt (ebd.: 159). Die Durchsetzung einer gesetzlichen Quotierung ist sicherlich dem Kampf der Frauenbewegung zurechnen, die von Castells dem alternativen Netzwerk zugerechnet wird, das fähig ist durch eigene Netzwerkbildung etablierte Codes und Werte in Frage zu stellen. Es lässt sich jedoch erkennen, dass die Einmischung oder mediale Gegenposition „der“ Frauenbewegung keineswegs veränderte Strukturen nach sich gezogen hat.

Denn zusätzlich zu den beschriebenen Ausschlussmechanismen gegenüber Frauen aufgrund von männlich dominierten Codes führte der Aufstieg der Netzwerkgesellschaft innerhalb des staatlichen Bereiches zu einer Verlagerung der Entscheidungsgewalt und Machtverteilungsfunktionen in informelle Interessenverbände.

„Für eine erfolgreiche politische Karriere ist die Einbindung in informelle Entscheidungs- und Machtstrukturen von zentraler Bedeutung. Gerade Frauen aber sind von diesen informellen Kreisen, sei es in Parteien oder Parlamenten, oftmals ausgeschlossen. Hier üben Männer den Schulterschluss

gegenüber den Ansprüchen ihrer Parteikolleginnen und verweigern oftmals eine angemessene Unterstützung“ (Hoecker 2009: 12).

So zeigen zahlreiche Untersuchungen, dass sich die zunehmende Unverzichtbarkeit in Netzwerke eingebunden zu sein, nachteilig für die Beteiligung von Frauen auswirken (Cordes 1996: 82). Aufgrund der männlichen Dominanz in den Schalterpositionen sind politische Karrieremuster an männlichen Lebenswelten orientiert. Geltende Rahmenbedingungen wie beispielsweise Zeitmuster berücksichtigen die Lebensführung vieler Frauen nicht.

„Neben einem akademischen Studium und beruflichem Fachwissen ist insbesondere die individuelle Abkömmlichkeit von zentraler Bedeutung (...). Gerade diese zeitliche Abkömmlichkeit aber bereitet Frauen größere Probleme als Männern, da Familienpflichten und Kinderbetreuung zumeist eher von Müttern als von Vätern wahrgenommen werden und sie daher weniger präsent, flexibel und verfügbar sind.“ (Hoecker 2009: 11)

Während für Männer Familie und politische Karriere leicht vereinbar sind, müssen sich Frauen in der Regel zwischen beiden entscheiden. Hoecker weist darauf hin, dass viele Parlamentarierinnen ihren Beruf nur durch den Verzicht auf Kinder ausüben können (2009: 11).

So sind Frauen aufgrund der geltenden Rollenvorstellungen aus den männerbündischen Netzwerken weitgehend ausgeschlossen, weshalb die männlichen Schalter weiterhin ihren Interessen entsprechende Codes aufrechterhalten können, die es Frauen erschweren in der Politik aufzusteigen.

5. Fazit

Unsere Analysen haben gezeigt, dass Frauenquoten einen wichtigen Beitrag zur Gleichstellung leisten. Die verbindlichen Frauenquoten der Grünen und der SPD haben bereits einen bemerkenswerten Anstieg des Frauenanteils in der institutionalisierten Politik bewirkt. Aufgrund der durch den Habitus der Akteur_innen und die *symbolische Herrschaft* latent wirkenden Mechanismen, wäre dies ohne Quotenregelungen kaum denkbar. Das zeigen die Verhältnisse in den Parteien, die keine verbindliche Quote haben.

Doch trotz der Potentiale, die in der Frauenquote stecken, zeigt das Beispiel der Landesvorstände, dass sie allein nicht ausreicht, um eine Gleichstellung zu erreichen. Denn etablierte Herrschaftsverhältnisse entfalten trotz institutionalisierter Quote ihre Wirkung. Aufgrund der unterschiedlichen Lebensrealitäten von Männern und Frauen, die auf den mit Bourdieu erläuterten Rollenvorstellungen beruhen, können „die Quotenregelungen der Parteien nur eine begrenzte Wirksamkeit entfalten; denn sie verändern zwar parteiinterne Nominierungsmuster zugunsten von Frauen, nicht aber die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der Gesellschaft“ (Hoecker 2009: 11). Die patriarchalen Gesellschaftsstrukturen bewirken, dass Frauen netzwerktheoretisch eine

benachteiligte Position innehaben. Eine Veränderung der Gesellschaftsstruktur hin zu informellen Netzwerken kann sich auf die Geschlechterverhältnisse also sogar negativ auswirken, weil an den entscheidenden machtausübenden Positionen männliche Personen wirken und so zur Aufrechterhaltung der für sie vorteilhaften Gesellschaftsstruktur, mag es auch unbewusst sein, beitragen.

Um eine Gleichstellung von Frauen auf allen Ebenen der Politik zu erreichen gilt es daher die unsichtbaren Machtmechanismen, die sich in Form des strukturellen Patriarchats in der Netzwerkgesellschaft durchsetzen und die Geschlechterordnung reproduzieren zu problematisieren und auf einen gesellschaftlichen Wandel hinzuarbeiten. Dass dieser Ansatz wirkungsvoll ist, zeigt der europäische Vergleich. Zugleich kommt es darauf an parteiinterne Strukturen durch verbindliche Regelungen so zu verändern, dass sich die differenzierenden Strukturen nicht mehr durchsetzen können und Geschlecht nicht mehr zum Ausschlusskriterium für politische Partizipation – auch in Spitzenpositionen – wird.

6. Literaturverzeichnis

- Andersen**, Uwe/Wichard Woyke (Hg.) (2003): Handwörterbuch des politischen Systems der Bundesrepublik Deutschland. 5., aktual. Aufl., Leske+Budrich. Opladen.
- Bourdieu**, Pierre (1976): Entwurf einer Theorie der Praxis. Suhrkamp. Frankfurt am Main.
- Bourdieu**, Pierre (1997): Die männliche Herrschaft. In: Dölling, Irene/Krais, Beate (1997): Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktion in der Sozialen Praxis. Suhrkamp. Frankfurt am Main.
- Bourdieu**, Pierre (2005): Die männliche Herrschaft. Suhrkamp. Frankfurt am Main.
- Castells**, Manuel (2001): Bausteine einer Theorie der Netzwerkgesellschaft. In: Berliner Journal für Soziologie 11, 423-440.
- Fuchs-Heinritz**, Werner/König, Alexandra (2011): Pierre Bourdieu. Eine Einführung. 2. überarbeitete Auflage. UVK-Verl.-Ges. Konstanz.
- Geißel**, Brigitte (2004): Konflikte um Definitionen und Konzepte in der genderorientierten und Mainstream-Partizipationsforschung – Ein Literaturüberblick. Discussion Paper SP IV 2004-403, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB).
- Hoecker**, Beate (1995): Politische Partizipation von Frauen. Leske+Budrich, Opladen.
- Naßmacher**, Hiltrud (1994): Frauen in die Politik?!. In: Biester, Elke/ Holland-Cunz, Barbara/ Sauer, Birgit (Hrsg.): Demokratie oder Androkratie? Theorie und Praxis demokratischer Herrschaft in der feministischen Diskussion. Campus Verlag. Frankfurt am Main/New York.
- Niedermayer**, Oskar (1989): Innerparteiliche Partizipation. Westdeutscher Verlag. Opladen.
- Schöler-Macher**, Bärbel (1994): Die Fremdheit der Politik. Zur Konstruktion von Möglichkeiten, Frau in der Politik zu sein. Deutscher Studien Verlag. Berlin.

Internetquellen

- Auer**, Katja (2010): CSU beschließt Frauenquote. Schwer umkämpft bis ins Ziel. Online Publikation, abrufbar unter: <http://www.sueddeutsche.de/bayern/csu-beschliesst-frauenquote-schwer-umkaempft-bis-ins-ziel-1.1017943>. [Zugriff Juli 2011]
- Bericht Bundeswahlleiter** (2010): Christlich Demokratische Union Deutschlands. Online Publikation, abrufbar unter: http://www.bundeswahlleiter.de/de/parteien/downloads/parteien/Christlich_Demokratische_Union_Deutschlands.pdf. [Zugriff Juli 2011]
- Bericht Bundeswahlleiter** (2011): Sozialdemokratische Partei Deutschlands. Online Publikation, abrufbar unter: http://www.bundeswahlleiter.de/de/parteien/downloads/parteien/Sozialdemokratische_Partei_Deutschlands.pdf. [Zugriff Juli 2011]

Bericht Bundeswahlleiter (2011): Bündnis 90/Die Grünen. Online Publikation, abrufbar unter: http://www.bundeswahlleiter.de/de/parteien/downloads/parteien/BUeNDNIS_90_DIE_GRUeNEN.pdf. [Zugriff Juli 2011]

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2005): Gender Datenreport. Kommentierter Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland. Abbildung 6.1: Frauen in den nationalen Parlamenten der bisherigen 15 EU-Staaten. Online-Publikation, abrufbar unter: <http://www.bmfsfj.de/Publikationen/genderreport/6-Politische-partizipation-und-buergerschaftliches-engagement/6-2-geschlechtsspezifische-verteilung-der-parlamentssitze-und-ministeraemter-im-europaeischen-vergleich.html>. [Zugriff Juli 2011]

Bündnis 90/Die Grünen (2011): Satzung des Bundesverbandes. Online unter: http://www.gruene-partei.de/cms/files/dokbin/32/32483.die_satzung_von_buendnis_90_die_gruenen.pdf. [Zugriff Juli 2011]

Denkler, Thorsten (2011): Parteitag in Rostock: FDP lehnt Frauenquote ab Die Steinzeit-Partei. Online-Publikation, abrufbar unter: <http://www.sueddeutsche.de/politik/parteitag-in-rostock-fdp-lehnt-frauenquote-ab-die-steinzeit-partei-1.1097356>. [Zugriff Juli 2011]

Frevert, Ute (2005): Auf dem Markt symbolischer Güter: Der Soziologe Pierre Bourdieu über «männliche Herrschaft». Online-Publikation, abrufbar unter: http://www.antropologi.info/ethnologie/kopie/NZZ-Bourdieu_maennliche_Herrschaft.html. [Zugriff Juli 2011]

Hoecker, Beate (2009): Frauen in der Politik. Online-Publikation, abrufbar unter: http://www.bpb.de/popup/popup_druckversion.html?guid=TAHKRA. [Zugriff Juli 2011]

Höppner, Kirsten (2002): Frauensprache – Männersprache: Fiktion oder Realität? Dissertationsschrift. Siegen. Online unter: <http://dokumentix.ub.unisiegen.de/opus/volltexte/2006/37/pdf/hoepfner.pdf>.

Die Linke (2011): Satzung des Bundesverbandes. Online unter: <http://www.die-linke.de/partei/dokumente/bundessatzungderpartei/2diebasisderpartei/10geschlechterdemokratie/>. [Zugriff Juli 2011]

Erläuterung der Kurzbelege bei Internetquellen: Statt der Seitennummer wird der entsprechende Absatz angegeben. Beispiel: (Max Mustermensch 2000: 4). Gemeint ist der vierte Absatz.

III. Wirtschaft

5. Von der Frauenquote zu flexiblen Arbeitszeiten

Die VerfasserInnen möchten anonym bleiben

1. Einleitung	64
2. Die Quotendebatte	64
3. Rhetorische Modernisierung	65
3.1 Alltag	66
3.2 Politik	66
3.3 Vergleich von Alltag und Politik	68
4. Der neue Geist des Kapitalismus	68
4.1 Die Grundlagen der Polis	69
4.2 Kritik und Bewährungsproben	70
4.3 Bewährung durch Macht	71
4.4 Vereinnahmung der Kritik	71
4.5 Ausblick	72
5. Fazit	73
6. Literaturverzeichnis	75

1. Einleitung

„Je schneller sie kreativ sind, desto weniger müssen wir kreativ werden.“ (Bohsem 2011) Mit diesem Satz verband Angela Merkel elegant zwei konkurrierende Entwürfe zur Frauenförderung in deutschen Unternehmen. Ihre beiden Kabinettskolleginnen Familienministerin Kristina Schröder und Arbeitsministerin Ursula von der Leyen waren im Frühjahr darüber in Streit geraten. Der erste Teil des Merkel-Satzes steht für die Hoffnung Schröders, es werde zu einem größeren Anteil an Frauen in Führungspositionen kommen, wenn man das Problem weitgehend dem freien Markt überlasse. Der zweite Teil steht für von der Leyens Konzept einer starren Frauenquote. Aber die Bemerkung leistet noch mehr. Lässt sich doch auch das Ergebnis des Streits in Form einer schriftlichen Forderung nach mehr flexiblen Arbeitszeiten durchaus als ‚wenig kreativ‘ bezeichnen. Im Folgenden soll diese Entwicklung weg von einer Frauenquote hin zu einer Forderung nach flexiblen Arbeitszeitmodellen analysiert werden. Um ein aussagekräftigeres Bild des Prozesses zeichnen zu können, werden wir das Ganze aus zwei Perspektiven beleuchten. Zunächst werden wir in Anlehnung an Angelika Wetterer (2003) eine Form „rhetorischer Modernisierung“ konstatieren. Anschließend wird mit Luc Boltanski und Ève Chiapello (2001, 2003) erläutert, wie und wieso die Forderung nach einer Frauenquote im Sinne des „neue[n] Geist[es] des Kapitalismus“ abgelehnt und verändert wurde. Beginnen werden wir allerdings mit einer ausführlicheren Beschreibung der Ereignisse.

2. Die Quotendebatte

Da es uns nicht möglich ist, den Verlauf der Diskussionen rund um Frauenquoten auch nur für einen bestimmten Bereich umfassend darzustellen, greifen wir uns eine bestimmte Ereignisfolge heraus, und bieten dazu Erläuterungen an. Wir rekonstruieren die uns erklärungsbedürftig erscheinenden Vorkommnisse ausschließlich aus Berichten des Magazins „DER SPIEGEL“. Dies geschieht sowohl aus pragmatischen als auch theoretischen Gründen. Eine „objektive“ Darstellung kann es nicht geben. Deshalb greifen wir eine Zeitschrift heraus, die an den Geschehnissen direkt beteiligt war. Das Blatt verfolgt als Akteur eine eigene Agenda, welche die Schilderungen direkt beeinflusst. Wir sind aber davon überzeugt, durch einen höheren Detailreichtum entschädigt zu werden. Um überhaupt einen groben Überblick über den Zusammenhang, in dem die Ereignisse stehen, bieten zu können, stützen wir uns auch hier auf Aussagen aus besagtem Publikationsorgan. Am Freitag, den 28. Januar, veröffentlicht Bundesfamilienministerin Kristina Schröder im Handelsblatt ihren Plan für eine „Flexi-Quote“ – eine Art gesetzlicher Vorschrift zur freiwilligen

Selbstverpflichtung der Wirtschaft“ (Dettmer et. al. 2011). Ihr war zu diesem Zeitpunkt bereits bekannt, dass ihre Kollegin im Arbeitsressort, Ursula von der Leyen, mit dem Spiegel gesprochen hatte. Drei Tage später am Montag, den 31. Januar, erscheint deren Interview eingebettet in ein Plädoyer für eine Frauenquote. In der Streitschrift der Spiegel-Autorinnen werden die bisherigen Diskussionen sowie einige Folgen umrissen. Es geht um eine beschlossene Quote in Frankreich, eine bei der CSU und um einen Gesetzesvorstoß der Grünen. Die beiden Verfasserinnen präsentieren erschreckend niedrige Zahlen zum Frauenanteil auf den Führungsebenen deutscher Unternehmen; Tendenz fallend je größer das Unternehmen ist. Eine zehn Jahre alte wirkungslos gebliebene Selbstverpflichtung der Wirtschaft soll den Handlungsbedarf angesichts eines zu erwartenden Fachkräftemangels verdeutlichen. Der Vergleich mit anderen Ländern, in denen es wesentlich besser für Frauen aussieht, wird kontrastiert mit dem relativ hohen Anteil an Ministerinnen im Kabinett Merkel. Es werden Argumente für und gegen die Quote abgewogen und die Buchautorin Bascha Mika darf die Mitschuld der Frauen an deren Dilemma behaupten. Der Artikel schließt mit einem Porträt der Bundesarbeitsministerin Ursula und der expliziten Forderung nach einer gesetzlichen Quote (vgl. Beyer/Voigt 2011).

Die besagte Ministerin weiß die Plattform zu nutzen. Im dazugehörigen Interview präsentiert sie ihren Plan, dass sowohl Frauen als auch Männer einen Mindestanteil von 30% in Vorständen und Aufsichtsräten deutscher Unternehmen stellen sollen (vgl. Dettmer/Voigt 2011). Eine Woche später berichtet das Magazin über die Ereignisse rund um den ersten Artikel. Namhafte deutsche Konzerne hatten eine neue freiwillige Selbstverpflichtung zur Frauenförderung abgegeben und Bundeskanzlerin Angela Merkel erteilt dem Vorstoß von der Leyens, zwei Tage nach Erscheinen des Gesprächs, eine Absage (Dettmer et. al. 2011). Am 8. Februar wird der Vorschlag von der Leyens auf absehbare Zeit dann endgültig „beerdigt“. Die Kanzlerin und Familienministerin Schröder „begraben“ ihn unter der „Charta für familienbewusste Arbeitszeiten“ (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2011); ein Schriftstück unterzeichnet von Vertretern der Wirtschaft, einem Vorstand des DGB und der Ministerin.

3. Rhetorische Modernisierung

Das von Angelika Wetterer (2003) entwickelte Konzept der „rhetorischen Modernisierung“ bezieht sich ursprünglich auf „die ‚normalen‘ Gesellschaftsmitglieder“ (Wetterer 2003: 291), soll hier allerdings zur Analyse des Verhältnisses von politischer Alltagstheorie und Alltagspraxis angepasst werden. Ursprünglich steht der Begriff für Beobachtungen, die sich gut mit dem Titel eines James

Dean Films zusammenfassen lassen: ‚...denn sie wissen nicht, was sie tun‘. ‚Das alltagsweltliche Differenzwissen, das also, was die Gesellschaftsmitglieder über den Unterschied der Geschlechter und die soziale Bedeutung der Geschlechterdifferenz‘ (ebd.: 289) wissen, hat sich grundlegend verändert. Während sich die Formen, wie im Alltag gehandelt wird, kaum verändert haben.

3.1 Alltag

Folgt man der idealtypischen Beschreibung Wetterers, so galt ‚früher‘ eine Art Kreislauf. Biologische Unterschiede zwischen den zwei Gruppen von Menschen – Männern und Frauen – rechtfertigten und erklärten die gesellschaftlichen Unterschiede zwischen ihnen. Warum die Frauen das Meiste im Haushalt erledigten oder warum sie, wenn überhaupt, in anderen Berufen tätig waren als Männer. Die beobachtbaren Differenzen galten dann wiederum als Beleg für die Verschiedenartigkeit der Geschlechter. Alltagstheorie und Alltagspraxis haben einander in ihrem Bezug auf Geschlecht gegenseitig abgestützt. (vgl. ebd.: 293ff.)

Heutzutage ist im ‚alltagsweltlichen Differenzwissen‘ verankert, dass es keine gesellschaftlich relevanten, natürlichen Unterschiede zwischen Männern und Frauen gibt. Sie gelten als gleich. Dieses Wissen um theoretische Gleichheit steht im krassen Widerspruch zum alltäglichen Handeln, welches fortwährend Ungleichheiten hervorbringt und erhält (vgl. ebd.: 295). Frauen sind weiterhin benachteiligt in Beruf, Familie und Beziehung (vgl. ebd.: 287). Diese alltäglichen Widersprüche produzieren sozusagen einen Schatten. Dahinter verschwinden viele Ungerechtigkeiten, sie werden nicht mehr angesprochen. Dies lässt sich als Kompensationsleistung erklären, um es den einzelnen Personen zu ermöglichen, mit dem Missverhältnis klarzukommen (vgl. ebd.: 290f.). Und sei es nur, um die Beziehung zum Partner zu schützen (vgl. ebd.: 302).

3.2 Politik

Wie Angelika Wetterer gezeigt hat, reden ‚normale‘ Gesellschaftsmitglieder über Gleichheit, aber die Effekte ihrer zum Selbstschutz oft nicht reflektierten Handlungen sind Ungleichheiten. Sie sind somit Strukturen ausgesetzt, die sie selbst reproduzieren. Im Unterschied dazu haben PolitikerInnen – wer wenn nicht sie? – die Möglichkeit auf gesellschaftliche Gegebenheiten einzuwirken. Es liegt bei ihnen Veränderungen anzustoßen. Auch sie sind den Widersprüchen und dem damit einhergehenden – Ungleichheiten unthematisierbar machenden – ‚Verdeckungszusammenhang‘ (ebd.: 294) ausgesetzt. Aber sie stützen ihre Entscheidungen zusätzlich auf ‚wissenschaftliches Differenzwissen‘ (ebd.: 292), z. B. in Form von Untersuchungen, die Probleme in Form von Statistiken evident machen. Zwar ähnelt dieses Wissen im Ergebnis oft der Alltagstheorie, wie

Wetterer am Beispiel der Individualisierungstheorie um Ulrich Beck zeigt (vgl.: ebd.: 286f.). Doch die im hier problematisierten Fall von der Arbeitsministerin angeführte momentan existierende „97 Prozent Männerquote“ (Dettmer/Voigt 2011: 65) in den Unternehmungsführungen, ist hierfür kein Beispiel. Der betrachtete politische Diskurs um eine Frauenquote ist im Unterschied zum Wetter'schen Alltagsdiskurs nicht von Gleichheitspostulaten geprägt. Alle Beteiligten räumen große Ungleichheiten ein. Jedoch stellen beide beteiligten Ministerinnen Gleichheit als relativ einfach herzustellen dar. Schröder setzt auf den Markt und glaubt, dass große Unternehmen aus Angst vor einem schlechten Image bald von selbst einen hohen Frauenanteil erreichen werden (vgl. Schröder 2011). Von der Leyen hingegen behauptet, dass ihre 30% Quote für die Spitzen großer Unternehmen ausreichend ist. Diese soll zum einen im Rest des Unternehmens zu einer signifikant höheren Quote führen, da „sich die Sicht auf die gesamte Belegschaft“ (von der Leyen zit. n. Dettmer/Voigt 2011: 65) nach Umgestaltung von Vorstand und Aufsichtsrat ändere. Zum anderen nimmt die Ministerin an, dass kleinere Firmen den großen folgen (vgl. Dettmer/Voigt 2011: 65). Die Annahme, dass Gleichheit so einfach hergestellt werden kann, lässt sich mit den Erfahrungen in Schule und Studium (vgl. Wetterer 2003: 304) sowie den eigenen beruflichen Erfolgen der beiden Politikerinnen erklären. Sie selbst haben es geschafft, also kann es für alle anderen auch nicht so schwer sein.

Wie im Alltag hat sich in der Politik am Ende ein Handeln durchgesetzt, das im Widerspruch zum Artikulierten steht. Auch hier sind Theorie und Praxis auseinandergetreten. Das (vorläufige) Ergebnis der Überlegungen im Kabinett Merkel ist die bereits angesprochene ‚Charta für familienbewusste Arbeitszeiten‘. Diese ist aus mehreren Gründen als unproduktiv zu bezeichnen, wenn es um die Beseitigung von Geschlechterunterschieden geht. Zwar wird ein „Ausbalancieren zwischen den Bedürfnissen der Familien und den Belangen der Betriebe“ (Bundesministerium 2011) gefordert, doch wenige Sätze später wird deutlich, worum es eigentlich geht: „[D]as Potenzial qualifizierter Fachkräfte, insbesondere von Müttern, optimal zu nutzen.“ (ebd.). Bei Licht betrachtet hat dies zur Folge, dass die Doppel- bzw. Mehrfachbelastung von Frauen noch verstärkt wird (vgl. Wetterer 2003: 305f.). Es wird über den Ausbau von Betreuungseinrichtungen geschrieben, eine Maßnahme, die theoretisch Frauen entlasten könnte. Da die Häuser jedoch nur „für Arbeits-, Rand- und Ferienzeiten“ (Bundesministerium 2011) genutzt werden sollen, ist eine Entlastung nur für eine Belastung an anderer Stelle geplant. An der Situation soll sich im Wesentlichen nichts wandeln. „[M]oderne Zeitpolitik“ (ebd.) verordnet den BürgerInnen somit ein optimiertes Zeitmanagement zum Vorteil der Wirtschaft. Die Charta widerspricht den beiden die Diskussion beherrschenden Ansätzen, wie Ungerechtigkeiten zwischen den Geschlechtern beseitigt werden könnten. Einerseits

verhinderte sie eine Frauenquote, andererseits befreit sie die Frauen gerade nicht von der Haus-, Erziehungs- und Pflegearbeit. Sie kann somit in keiner Hinsicht als konstruktiver Beitrag zur Beseitigung von Geschlechterdifferenzen bezeichnet werden.

3.3 Vergleich von Alltag und Politik

Zum Abschluss des ersten Theorieteils dieser Arbeit sollen die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen dem Ansatz einer rhetorischen Modernisierung im Alltag und jener im Fall der angesprochenen Quotendiskussion zusammengefasst werden. Die bisherigen Betrachtungen werden – wo nötig – durch weitere ergänzt. Im Alltag wird auf der Diskursebene von Gleichheit ausgegangen. Demgegenüber bestehen auf der Strukturebene massive Ungleichheiten. Diese Differenzen zwischen den beiden Ebenen müssen von den davon betroffenen Individuen ausgeglichen werden. Die ungleichen Strukturen werden von den AkteurInnen zu Gleichheit uminterpretiert. Dieser Verblendungszusammenhang ist Ergebnis unbewusster Kompensationsleistungen. Die Handelnden tragen damit zur Reproduktion der Ungleichheiten selbst bei.

Die Quotendebatte auf höchster politischer Ebene wurde von uns als Beispiel rhetorischer Modernisierung analysiert. Wir beanspruchen keinerlei Verallgemeinerbarkeit der vorgefundenen Muster auf das gesamte Feld der Politik. Auf der Diskursebene wurde von den Akteurinnen zwar keine Gleichheit angenommen, diese jedoch als vergleichsweise einfach herstellbar angesehen. Es wird ein rosiges Bild der Zukunft gezeichnet. Die Handlungen, die daran anschlossen, hatten keinerlei Verbindlichkeit, streng genommen fanden auch sie nur auf der Diskursebene statt. Die Charta reproduziert die ungleichen Strukturen aktiv. Der Verblendungszusammenhang wird bewusst hergestellt. Darauf zumindest deutet die Ablehnung Merkels zu der von Ursula von der Leyen geforderten Frauenquote mit Verweis auf die politische Nichtdurchsetzbarkeit hin (vgl. Dettmer et. al. 2011: 21). Ungleichheiten bleiben hier nicht bestehen, um etwa die Beziehung zum Partner zu sichern, sondern um die eigene Macht zu erhalten.

4. Der neue Geist des Kapitalismus

Im Folgenden werden wir zuerst Teile der Theorie zum „neue[n] Geist des Kapitalismus“ (Boltanski/Chiapello 2003) mit Schwerpunkt auf den Begriffen „Polis“, „Kritik“ und „Bewährungsproben“ erläutern. Darauf aufbauend betrachten wir, wie und wieso die Forderung nach einer Frauenquote von einer „Charta für familienbewusste Arbeitszeiten“ (Bundesministerium

2011) abgelöst wurde. Abschließend wird ein Ausblick auf mögliche weitere Entwicklungen gegeben, die eintreten könnten, wenn die Frauenquote weiterhin gefordert und umgesetzt würde.

4.1 Die Grundlagen der Polis

Nach Boltanski/ Chiapello benötigt der Kapitalismus „die Vorstellung, (...) Handlungen einen ‚Sinn‘ geben zu können, einen Sinn, der die einzige Idee, den Profit zu steigern, übersteigt.“ (Boltanski/Chiapello 2001: 462) Diese Vorstellung in den Köpfen der ArbeitnehmerInnen wird als „Geist des Kapitalismus“ (ebd.) bezeichnet. Um sich zu rechtfertigen, benötigt der Kapitalismus außerdem die Garantie einer minimalen materiellen Absicherung und die Vorstellung, dass der Kapitalismus gerecht sei (vgl. ebd.).

Was jedoch als gerecht empfunden wird, wandelt sich mit der Zeit. Hierfür wird der Begriff der „Polis“ (ebd. 2003: 61) verwendet. Mit „Polis“ ist gemeint, dass sich „ganz allgemeine(...) Konventionen“ (ebd.) entwickeln, die am Allgemeinwohl orientiert sind und eine universelle Gültigkeit beanspruchen. Der Geist des Kapitalismus bewegt sich damit zwischen zwei „Aktanten“ (ebd.). Der erste Aktant zielt darauf ab, den Gewinn zu maximieren; der zweite Aktant bewertet dieses Streben nach Gewinnmaximierung auf Grundlage universeller Prinzipien. Die Polis ist hierbei von besonderer Bedeutung, weil sich über sie verschiedene Gerechtigkeitsauffassungen bilden. Ausgehend von den Gerechtigkeitsauffassungen wird festgelegt, ob hinter einer Handlung eine Rechtfertigung steht. Gerade wenn es zu Konfrontationen kommt, wird eine Rechtfertigung notwendig. Die Rechtfertigung hängt eng mit der „Wertigkeitsordnung“ (ebd.: 62) in einer bestimmten Situation zusammen. Falls es zu Interessenkonflikten kommt, muss über ein allgemein anerkanntes „Äquivalenzprinzip“ (ebd.) bestimmbar sein, wem Vorrang gegeben wird. Wenn jemand „Größe“ (ebd.) besitzt, wird ihm verstärkt Vorrang gegeben. Die Wertigkeitsprinzipien gewinnen hierbei durch ihre Belastbarkeit an Dauer und streben universelle Gültigkeit an. (vgl. ebd.: 61 f.)

Boltanski/Chiapello unterscheiden sieben Polis, welche zur gleichen Zeit existieren und sich über die verschiedenen Äquivalenzprinzipien in ständigem Konflikt befinden (vgl. ebd.). Es wird zwischen sieben verschiedenen Polis' unterschieden (vgl. ebd.: 62f.). Die „erleuchtete(...) Polis“ (ebd.: 63) zeichnet sich dadurch aus, dass Größe sich an dem Stand der Erleuchtung oder der Eingebung eines Künstlers oder einer Künstlerin misst. Anders in der „familienweltlichen Polis“ (ebd.); dort definiert sich die Größe auf Grund einer „hierarchischen Position [im Bezug auf] persönliche(...) Abhängigkeitsverhältnisse“ (ebd.). Die „Reputationspolis“ (ebd.) misst Größe allein an der Meinung Dritter. Das Zeichen von Größe in der „bürgerweltlichen Polis“ (ebd.) ist, dass

jemand den Allgemeinwillen gut wiedergibt. Die „marktwirtschaftliche(...) Polis“ (ebd.) definiert Größe über die Fähigkeit, auf dem Warenmarkt durch begehrte Güter zu bestehen. Effizienz ist das Merkmal von persönlicher Wertigkeit in der „industriellen Polis“ (ebd.). Als letzte und mit Abstand jüngste kommt noch die „projektorientierte Polis“ (ebd. 2001: 466) hinzu, in der sich Größe über Mobilität, Flexibilität und Kontaktfreudigkeit definiert (vgl. ebd.: 466f.).

4.2 Kritik und Bewährungsproben

Es existieren demnach verschiedene Gerechtigkeitsauffassungen zur gleichen Zeit. Ist eine Polis gesellschaftlich verbreiteter als der Kapitalismus ihre Forderungen erfüllt, kommt Kritik am Kapitalismus auf. Kritik fußt damit auf allgemein anerkannten Bewährungsproben. (vgl. Boltanski/Chiapello 2003: 65f.) Es wird zwischen zwei Arten von „Kritik“ (ebd. 2001: 468) unterschieden: Der „Sozialkritik“ (ebd.) und der „künstlerischen Kritik“ (ebd.). Die Sozialkritik „betont die Ungleichheiten, die Armut, die Ausbeutung und den Egoismus“ (ebd.), während die künstlerische Kritik „die Unterdrückung (...), die Uniformierung in einer Massengesellschaft und die Transformation aller Gegenstände in Waren“ (ebd.) kritisiert. Der Kapitalismus muss sich vor der Kritik rechtfertigen, um weiterhin Bestand zu haben. (vgl. ebd. 2003: 65f.)

Auch besitze der Kapitalismus die Fähigkeit, Kritik zu vereinnahmen, um sich von ihr zu befreien (vgl. ebd. 2001: 475f.). Die kapitalistische Vereinnahmung von Kritik geschieht größtenteils über eine Veränderung der „Bewährungsproben“ (ebd. 2003: 69). Der Kapitalismus wird von einer oder mehreren Polis' aus, für seine Ungerechtigkeit kritisiert und beschwichtigt anfangs nur, ohne etwas zu verändern. Bleibt jedoch die Kritik erhalten, verändert der Kapitalismus sich in Richtung der Kritik, um vorerst nicht mehr von dieser Polis aus kritisierbar zu sein. (vgl. ebd.: 69f.) Wird beispielsweise der Kapitalismus von dem Gerechtigkeitsempfinden der industriellen Polis für ein zu geringes Berücksichtigen der Effizienz als Einstellungskriterium kritisiert, verändert sich die Bewährungsprobe „Vorstellungsgespräch“ mehr in Richtung Effizienz.

Bei „Bewährungsproben“ (ebd. 2001: 472) wird zwischen „legitimer Bewährung“ (ebd.) und „Bewährung durch Macht“ (ebd.) unterschieden. „Legitime Bewährung“ ist ein Bestehen der Bewährungsprobe in den Grenzen der jeweiligen Polis, während „Bewährung durch Macht“ die Bewährungsprobe der jeweiligen Polis umgeht, um einen Vorteil zu erlangen. Bewährung durch Macht wird darum vom Standpunkt der jeweiligen Polis aus als ungerecht betrachtet, und jede Polis versucht die Bewährung durch Macht auszuschließen. Allerdings kann eine Bewährung durch Macht auch dazu übergehen, eine neue Polis zu bilden, wenn sie es schafft neue, als allgemeinwohldienlich anerkannte Kriterien zu etablieren (vgl. ebd.: 473f.). Eine neue Polis kann

sich auch durch machtunabhängige, historische Veränderungen herausbilden, wie es bei der projektorientierten Polis der Fall war (vgl. ebd.: 465f.). Seit den 90er Jahren sind die Äquivalenzprinzipien der industriellen und projektorientierten Polis mit Abstand am dominantesten (vgl. ebd.: 467).

4.3 Bewährung durch Macht

Die Forderungen nach einer Frauenquote in Vorständen und Aufsichtsräten und die Forderungen nach familiengerechteren Arbeitszeiten gleichen sich in der Weise, dass sie beide die zu geringe Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt innerhalb Deutschlands kritisieren. Es handelt sich hierbei um Sozialkritik, weil sie sich gegen gesellschaftliche Ungleichheit im Kapitalismus richtet (vgl. Boltanski/Chiapello 2001: 468). Die Kritik, welche eine Frauenquote fordert, zweifelt an, ob die derzeitigen Äquivalenzprinzipien von den arbeitsmarktrelevanten Polis' gerechtfertigt sind (vgl. ebd. 2003: 61f.). Aus Management-Texten geht hervor, dass vor allem die industrielle und die projektorientierte Polis derzeit den Arbeitsmarkt dominieren (vgl. ebd. 2001: 467).

Eine von der Regierung verordnete Frauenquote in Vorständen und Aufsichtsräten soll für die Arbeitsministerin Frau von der Leyen ein Anfang sein, die Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt zu beenden (vgl. Dettmer/Voigt 2011). Die vor allem auf der industriellen und projektorientierten Polis basierende legitime Bewährung in Spitzenpositionen von Großkonzernen würde mit einer Frauenquote teilweise durch eine Bewährung durch Macht ersetzt. Es wäre nur teilweise eine Bewährung durch Macht, weil zwar Männer von den entsprechenden Positionen ausgeschlossen würden, aber es noch unter den Frauen den Wettbewerb um mehr Größe gäbe. Die Frauenquote stößt als Bewährung durch Macht auf den Widerstand der Unternehmen, die im Bezug auf die legitimen Bewährungsproben versuchen, jegliche Störung von außen auszuschließen. Eine Bewährung durch Macht würde von den verschiedenen Polis' aus als ungerecht empfunden. (vgl. Boltanski/Chiapello 2001: 471f.)

4.4 Vereinnahmung der Kritik

Damit sich der Kapitalismus weiter rechtfertigen kann, muss er sich jedoch der Kritik stellen (vgl. Boltanski/Chiapello 2003: 68). Mit der „Charta für familienbewusste Arbeitszeiten“ (Bundesministerium 2011) tut der Kapitalismus dies. Eine Bundesministerin, drei Vertreter der Wirtschaft und ein Vertreter der Gewerkschaften gehen auf die Forderung nach einer Frauenquote in Unternehmensführungen ein. Es zeigt sich hierbei zweierlei und darin trägt die Charta deutlich die Handschrift der UnternehmerInnen. Erstens verbessert sich faktisch nichts für die

ArbeitnehmerInnen, weil sich auf nichts festgelegt wird. Statt einer verpflichtenden und nachprüfbaren Frauenquote in Vorständen und Aufsichtsräten bleibt es bei Zielen, auf die hingewirkt werden soll (vgl. Boltanski/Chiapello 2003: 68). Nach Boltanski/Chiapello ist dies eine normale Reaktion des Kapitalismus auf Kritik (ebd.: 69). Anstatt etwas zu verändern, wird nur einer moralischen Forderung Recht gegeben. Falls kein weiteres Beharren der ArbeitnehmerInnen auf die Forderungen erfolgt, verändert sich nichts (vgl. ebd.: 69f.).

Zweitens zeigt sich in der Charta die Tendenz, dass der Kapitalismus auch diese Kritik vereinnahmt wird, um sich von der Kritik zu befreien (vgl. ebd. 2001: 475f.). Flexiblere Arbeitszeiten für Frauen und ein Ausbau der Kinderbetreuung für Kleinkinder (vgl. Bundesministerium 2011) kämen dem an der industriellen und projektorientierten Polis ausgerichteten Kapitalismus entgegen. Effizienz, Mobilität, Kontaktfreudigkeit und Flexibilität würden sich erhöhen (vgl. Boltanski/Chiapello 2001: 465ff.). Der Kapitalismus würde effizienter (vgl. ebd.: 469). Außerdem müsste der Kapitalismus nicht akzeptieren, dass seine momentan dominanten Bewährungsproben umgangen würden. Frauen würde keine Bewährung durch Macht zugute kommen, und sie müssten sich – wie Männer – überall in der Arbeitswelt vor allem den Bewährungsproben der industriellen und projektorientierten Polis stellen. Sollten Frauen in diesen Polis' Größe beweisen, würde nach dem Äquivalenzprinzip eine hohe Stellung einer Frau anerkannt. (vgl. Boltanski/Chiapello 2003: 61ff.)

4.5 Ausblick

Sollte nach der „Charta für familienbewusste Arbeitszeiten“ (Bundesministerium 2011) die Sozialkritik jedoch nicht abflachen, könnte diese Kritik vom Kapitalismus nicht auf die Schnelle vereinnahmt werden. Der Kapitalismus hätte ein Rechtfertigungsproblem. Es müssten sich die Bewährungsproben für Spitzenposten ändern, wie es durch eine Frauenquote geschähe, die teilweise eine Bewährung durch Macht wäre (vgl. Boltanski/Chiapello 2001: 470ff.). Der zweite Aktant des Kapitalismus, der das Gewinnstreben auf Grundlage universeller Prinzipien beurteilt, hätte den ersten Aktanten der Gewinnmaximierung mit einer Frauenquote vor neue Hürden gestellt. In Folge dessen würde der erste Aktant mit neuen Mitteln auf die Gewinnmaximierung hinarbeiten, wie z.B. mit speziellen Trainingskursen für unerfahrene weibliche Führungskräfte. (vgl. ebd. 2003: 61).

Wenn die Frauenquote für Vorstände und Aufsichtsräte käme, wären zwei Szenarien, aber auch Mischformen von ihnen, denkbar. Das erste Szenario wäre, dass die Frauen, die durch die Quote in Führungspositionen gelangten, ihre neuen Positionen im Anschluss durch Bestehen der vorherigen

Bewährungsproben rechtfertigten (vgl. ebd. 2001: 471ff.). Dies wären vor allem die in der Arbeitswelt dominanten Bewährungsproben der industriellen und projektorientierten Polis (vgl. ebd.: 467). In diesem Fall würde die Frauenquote sich legitim bewähren, obwohl sie hauptsächlich als Bewährung durch Macht begann (vgl. ebd.: 471f.). Bei dem zweiten Szenario würden die durch die Quote neu in Führungspositionen gelangten Frauen es nicht schaffen, ihre neuen Positionen durch Bestehen der bisherigen Bewährungsproben zu rechtfertigen. Es würden Vorwürfe von Seiten der verschiedenen Polis' folgen, dass die Frauenquote ungerechtfertigt sei. Um die Frauenquote zu rechtfertigen, müsste sich eine neue Polis herausbilden. Es müsste deutlich gemacht werden, dass Frauen in Führungspositionen zum Allgemeinwohl beitragen, auch wenn sie nicht so effizient, flexibel, usw. wie Männer sind. Diese neue Polis müsste anfangen universelle Gültigkeit zu beanspruchen. (vgl. ebd.: 471ff.)

5. Fazit

Aus der Forderung nach einer Frauenquote wurde eine ‚Charta für familienbewusste Arbeitszeiten‘. Wir beleuchteten diesen Prozess aus der Perspektive von zwei verschiedenen Theorien. Es wurde bei beiden Theorien deutlich, dass in Deutschland eine Gleichberechtigung der Geschlechter in der Arbeitswelt schwer zu erreichen ist. Der gesamte Prozess von der Forderung einer Frauenquote bis zu dem Erstellen der Charta zeigt deutlich diese Schwierigkeiten. Es fängt damit an, dass die Ungerechtigkeit gegenüber Frauen in der Arbeitswelt von zuständigen Politikerinnen unterschätzt wird. Die beiden Ministerinnen Schröder und von der Leyen sind rhetorisch modernisiert. Von der Leyen, Fürsprecherin einer Frauenquote, erwartet einen Schneeballeffekt im übrigen Unternehmen, wenn nur Vorstand und Aufsichtsrat mit mindestens 30 Prozent Frauen besetzt werden. Die Charta zeigt darüber hinaus, dass Familienministerin Schröder und die übrigen Unterzeichner das Problem der Doppel- bzw. Dreifachbelastung von Frauen übergehen. Anstatt die Lebenssituation von Frauen zu verbessern, wird auf eine weitere Effizienzsteigerung der Wirtschaft durch bessere Einbindung der Frauen als Arbeitskräfte hingearbeitet. Die Schritte hin zur Forderung nach ‚nur‘ mehr Flexibilität im Bezug auf Arbeitszeiten, konnten mit der Terminologie Wetterers jedoch nur begrenzt analysiert werden.

Deshalb haben wir zur weitergehenden Betrachtung auf den „neue[n] Geist des Kapitalismus“ (Boltanski/Chiapello 2003) zurückgegriffen. Mit der Forderung nach flexibleren Arbeitszeiten wird versucht, die Frauen noch mehr den Bewährungsproben der arbeitsmarktrelevanten Polis zu unterstellen. Dadurch zeigt sich auch, wieso aus der Forderung nach einer Frauenquote die ‚Charta

für familienbewusste Arbeitszeiten‘ wurde. Eine Frauenquote würde des Weiteren die auf dem Arbeitsmarkt relevanten Bewährungsproben übergehen. Die Theorie Wetterers kann im Vergleich zu Boltanski/Chiapello nicht aufzeigen, welch’ problematisches Feld betreten wird, wenn mit politischer Macht die Bewährungsproben der in der Wirtschaft dominanten Polis’ übergangen werden. Es zeigen sich jedoch auch die Chancen einer Frauenquote. Durch eine Quote in Führungspositionen gelangte Frauen würden sich anfangs auf eine Bewährung durch Macht stützen und von denen kritisiert werden, die die legitimen Bewährungsproben vertreten. Aber infolgedessen müssten die neuen weiblichen Führungskräfte in den Kapitalismus integriert werden. Die Strukturen würden in Bewegung geraten. Grundbedingung für diesen Prozess ist das Festhalten an der Forderung nach einer Frauenquote, andererseits wird sich die derzeitige Form des Kapitalismus in Deutschland nicht verändern. Mit flexibleren Arbeitszeiten würde nicht viel anders werden; darum wurden sie statt der Frauenquote von den Unternehmen gefordert.

6. Literaturverzeichnis

Beyer, Susanne/Claudia Voigt (2011): Die Machtfrage. In: Der Spiegel. 65. Jg. 2011 H. 5, S. 58-68.

Bohsem, Guido (2011): "Wie immer hat das Mädchen recht". Online-Publikation, abrufbar über: <http://www.sueddeutsche.de> [Zugriff 1. August 2011]

Boltanski, Luc/Ève Chiapello (2001): Die Rolle der Kritik in der Dynamik des Kapitalismus und der normative Wandel. In: Berliner Journal für Soziologie 11, S. 459-478.

Boltanski, Luc/Ève Chiapello (2003): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz: UVK.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (2011): Charta für familienbewusste Arbeitszeiten. Online-Publikation, abrufbar über: <http://www.bmfsfj.de> [Zugriff 1. August 2011]

Dettmer, Markus/Claudia Voigt (2011) „Das tut richtig weh“. In: Der Spiegel. 65. Jg. 2011 H. 5, S. 64-65

Dettmer, Markus/Kurbjuweit, Dirk/Pfister, René/Merlind Theile (2011): Kampf der Frauen. In: Der Spiegel. 65. Jg. 2011 H. 6, S. 20-23.

Schröder, Kristina (2011): Ministerin Schröder will Flexiquote einführen. Online-Publikation, abrufbar über: <http://www.handelsblatt.com> [Zugriff 1. August 2011]

Wetterer, Angelika (2003): Rhetorische Modernisierung: Das Verschwinden der Ungleichheiten aus dem zeitgenössischen Differenzwissen. In: Gudrun-Axeli Knapp/Angelika Wetterer (Hrsg.): Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 286-319

6. Telekom und Frauenquote

Eine soziologische Betrachtung der möglichen Gründe für die Einführung einer Frauenquote bei der Deutschen Telekom AG.

Die VerfasserInnen möchten anonym bleiben

1. Einleitung	77
2. Weibliche Fähigkeiten	78
3. Fachkräftemangel	80
4. Frauenquote und Kapitalismuskritik	81
5. Image	84
6. Fazit	86
7. Literaturverzeichnis	87

1. Einleitung

Im Folgenden werden wir untersuchen, was hinter der Einführung der Frauenquote in der mittleren und oberen Führungsebene der Deutschen Telekom AG steckt und ob es dabei tatsächlich um die Herstellung von Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern geht oder ob andere Gründe wie beispielsweise wirtschaftliche Interessen dahinter stehen. Zunächst werden wir die Telekom als Unternehmen kurz vorstellen. Im Anschluss werden wir untersuchen, ob in den Führungsetagen davon ausgegangen wird, dass weibliche Fähigkeiten existieren und wie realistisch ein Zusammenhang zwischen Geschlecht und bestimmten Fähigkeiten ist. Dahinter steht die Hypothese, dass man sich mithilfe der Frauenquote bestimmte (derzeit mangelhaft vertretene) Fähigkeiten und Kompetenzen in die Führungsetage holen will. Danach werden wir untersuchen, ob die Frauenquote lediglich als Mittel zur Verminderung des Fachkräftemangels dienen soll und weshalb sie dazu dienen könnte. Dazu werden die wissenschaftlichen Arbeiten von Degele/Bethmann/Heckemeyer sowie Bourdieu verwendet. Zusätzlich ziehen wir die Theorie zur Kapitalismuskritik von Boltanski/Chiapello heran, die wir beispielhaft auf die Telekom AG anwenden. Abschließend untersuchen wir, ob die deutsche Telekom AG eine Erhöhung des Frauenanteils in den Führungsetagen aus Gründen der Imagepflege oder -verbesserung beschlossen haben könnte.

Die Deutsche Telekom AG ist ein weltweit agierendes Unternehmen im Bereich der Telekommunikation und der Informationstechnologie. Es entstand 1995 mit der Privatisierung des ehemaligen Staatsunternehmens Deutsche Bundespost zusammen mit der Deutschen Post und der Deutschen Postbank. Der derzeitige Vorstandsvorsitzende ist René Obermann und der Vorsitzende für den Aufsichtsrat ist Prof. Dr. Ulrich Lehner. Das Unternehmen besitzt und betreibt die technischen Netze für Festnetz und Internet als auch für den Mobilfunk und darüber hinaus die Rundfunksendeanlagen für das Ausstrahlen von Radio- und Fernsehsendungen von privaten und öffentlich-rechtlichen Sendern. Weltweit ist die Telekom in 50 Ländern auf fünf Kontinenten vertreten, in denen sie Infrastruktur und Dienstleistungen für den Betrieb von Telekommunikationsdiensten anbietet. Im Jahr 2010 erwirtschaftete das Unternehmen einen Umsatz von 62,4 Milliarden Euro und beschäftigte weltweit rund 247.000 Mitarbeiter (vgl. Telekom 1). An der Aktiengesellschaft ist die Bundesrepublik Deutschland mit 14,8 % und darüber hinaus mit 16,9 % über die KfW beteiligt. Der größte Teil der Aktien befindet sich mit 68,3 % in Streubesitz (vgl.: ebd.). Von 1995 bis 2004 gliederte sie sich in vier Bereiche auf: die T-Com für den Betrieb des Festnetzes, T-Mobile für den Mobilfunk, T-Online für den Zugang zum Internet und T-Systems für Großkunden und den Betrieb von Forschung. Nach einigen Umstrukturierungsprozessen aufgrund

hoher Verschuldung und Affären gibt es nun nur noch zwei Bereiche; den Bereich mit Festnetz, Mobilfunk und Internet für Privatkunden und einen für Großkunden.

Im Frühjahr 2010 führte die Deutsche Telekom AG als erstes der deutschen DAX-30-Unternehmen eine Frauenquote von 30% für mittlere und höhere Führungspositionen ein, welche bis zum Jahre 2015 weltweit im gesamten Konzern – inklusive aller Tochter- und Enkelunternehmen – erreicht werden soll. Ein erster Schritt zur Erhöhung des Frauenanteils in der Führungsebene stellt die Berufung von Claudia Nemat und Marion Schick in den Vorstand da. Ab Oktober 2011 wird Claudia Nemat den Vorstandsbereich Europa und ab Mai 2012 wird Marion Schick den Bereich Personal übernehmen. Die Telekom erhofft sich mit dieser Entscheidung eine „Erweiterung ihres Talentpools“ und „durch mehr Vielfalt im Management langfristig eine höhere Wertschöpfung für das Unternehmen“ (Telekom 2).

2. Weibliche Fähigkeiten

Frauen werden im öffentlichen Diskurs bestimmte, sogenannte ‚weibliche Fähigkeiten‘ zugeschrieben, die sie qua Geschlecht mal mehr, mal weniger für bestimmte Tätigkeiten qualifizieren. Wirtschaftliche Arbeiten, die sich mit den Qualitäten und Qualifikationen von Frauen beschäftigen, schließen daran an. Die ‚German Consulting Group‘ (GCG) stellte in einer Umfrage aus dem Jahr 2005 unter 220 männlichen Führungskräften fest, dass die Befragten klar davon ausgingen, dass solche speziellen, geschlechtsspezifischen Fähigkeiten bestehen. Frauen werden vor allem Teamfähigkeit und Diplomatie, Bescheidenheit, Konsens- und Konfliktfähigkeit, Begeisterungsfähigkeit sowie soziale Kompetenzen zugeschrieben (vgl. GCG 2005: 2). Auch die Managementberatung ‚McKinsey & Company‘ stellt in ihrem Papier ‚Woman Matter 2‘ fest, dass es einen geschlechtsspezifischen Dualismus von Fähigkeiten gäbe (vgl. Desvaux/Devillard 2008). Dies deutet darauf hin, dass im Bereich der Unternehmensberatung davon ausgegangen wird, dass den Geschlechtern eindeutige Fähigkeiten zugeordnet werden. Damit geht einher, dass es in den gegengeschlechtlichen Bereichen Defizite geben muss.

In der sozialwissenschaftlichen Geschlechterforschung ist es common sense, dass das Konstrukt des Geschlechterdualismus nicht theoretisch tragbar ist. So zeigten beispielsweise Degele/Bethmann/Heckemeyer in ihrem Artikel ‚Wer nicht fragt, bleibt dumm. Warum wir Geschlecht berücksichtigen, um Gesellschaft zu verstehen‘, dass solche naturgegebenen, geschlechtsspezifischen Zuschreibungen bestimmter Fähigkeiten, aber auch Verhaltensweisen, gesellschaftlich konstruiert sind. Wie lassen sich dann die Ergebnisse von Studien wie den oben

genannten erklären?

Um dieser Frage nachzugehen, bietet sich Bourdieus Konzept des Habitus, beziehungsweise der Habitualisierung, an. Bei Bourdieu ist der Habitus „das Ergebnis von sozialen Erfahrungen in Form von ‚Konditionierungen‘“ (Baumgart 2004: 203). Demnach erlernen Menschen, wie sie sich in bestimmten Umgebungen und Kontexten verhalten und geben müssen. Über die Sozialisation werden diese Verhaltensweisen inkorporiert, so dass sie nicht mehr bewusst sondern ganz ‚natürlich‘ ausgeführt werden. Dies wird durch soziale Distinktion, Kontrolle und Sanktionierung ermöglicht. Wenn also beobachtet wird, dass sich Frauen anders verhalten als Männer, liegt dies daran, dass ihnen gesellschaftlich andere Fähigkeiten und Kompetenzen zugewiesen werden als Männern, beispielsweise besondere emphatische Fähigkeiten, Kindererziehung oder Betreuung der Familie. Die in der Studie der GCG zugeschriebenen Attribute sind in diesen Bereichen von enormer Wichtigkeit. Es lässt sich also festhalten, dass die Habitualisierung ausschlaggebend ist, ob eine Person über diese Fähigkeiten verfügt oder nicht. Daran anschließend lässt sich die Frage stellen, inwieweit ein Fehlen von beispielsweise sozialen Kompetenzen durch eine bloße Erhöhung des Frauenanteils ausgeglichen werden kann.

Die männlich dominierte Geschäftswelt sah noch bis vor kurzem die sogenannten weiblichen Fähigkeiten als Hindernis für den beruflichen Aufstieg von Frauen (vgl. GCG 2005). Mittlerweile hat sich diese Ansicht gewandelt. Gerade die ‚weiblichen Fähigkeiten‘ seien der Führungsebene zuträglich (vgl. Desvaux/Devillard 2008) und gelten als eine der möglichen Begründungen für Unternehmen, eine Frauenquote einzuführen. Dem Habituskonzept folgend kann davon ausgegangen werden, dass die Frauen, die sich bisher im Bereich der Führungsebene etabliert haben, beruflich eher männlich habitualisiert sind. Denn bis vor kurzem musste sich eine Frau, wenn sie ein ‚Geschäftsmann‘ werden wollte, sich auch wie ein solcher geben.

Wenn die Telekom AG der neuen Strömung folgt und diese als weibliche Fähigkeiten bezeichneten Eigenschaften in die Führungsebene implementieren möchte, muss sie dafür sorgen, dass eine Habitualisierung in der gewünschten Art möglich ist. In dieser Hinsicht ist es dann weniger von Bedeutung, die geschlechtliche Zusammensetzung der Führungsetage zu verändern, sondern Strukturen zu schaffen, die es ermöglichen, beispielsweise die Arbeit im Unternehmen mit Kindererziehung und Familie besser zu vereinen – und zwar vollkommen geschlechtsunabhängig. Eine deutlich positivere Bewertung eigener Kinder oder mit Kindererziehung verbrachter Zeit, gerade im Bereich des Managements, erscheint beispielsweise sinnvoll.

Die Maßnahmen der Deutschen Telekom AG neben der Frauenquote weisen hier schon in eine Richtung, die vermuten lässt, dass die bereits erläuterten Zusammenhänge zwischen

Habitualisierung und Ausbildung sozialer Kompetenzen erkannt wurden. Laut Selbstauskunft sollen die Angebote zur Kinder- wie auch der Seniorenbetreuung ausgebaut werden, was für alle Beschäftigten eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördert. Zusätzlich werde an einer verbesserten ‚Reintegration‘ nach der Elternzeit gearbeitet. Dass diese Maßnahmen überfällig waren und nicht erst mit einem erhöhten Frauenanteil in der Führungsebene an Bedeutung gewannen, lässt sich daraus schließen, dass der Anteil der Väter, die nun die Elternzeit in Anspruch nehmen, sich um 40% erhöht hat (vgl. Telekom 3). Weiterhin soll es zukünftig eine „besondere Kontaktpflege während der Elternzeit“ (ebd.) geben.

Die Deutsche Telekom muss nun verstärkt darauf achten, dass die Angebote nicht zu ‚Angeboten für Frauen‘ verkommen. Wenn sie sich neben der Sicherung sozialer Kompetenzen eines Teils der Führungsebene tatsächlich um die Gleichberechtigung bemühen möchte, muss diese Gleichberechtigung auch im ursprünglichen Sinne umgesetzt werden. Es darf nicht darin enden, dass es Vollzeit Manager und Teilzeit Managerinnen gibt.

3. Fachkräftemangel

Eine weitere Argumentationslinie für die Einführung einer Frauenquote in der Führungsebene ist der sich verschärfende Fachkräftemangel in Deutschland. Ein Hinweis darauf findet sich in einem Artikel des Handelsblattes, in dem darauf eingegangen wird, dass der demographische Wandel und der steigende Fachkräftemangel es für die Unternehmen erforderlich macht, dass sie verstärkt auf weibliche Arbeitskräfte – im Besonderen im Bereich der Unternehmensführung – setzen (vgl. Riedel 2010). Hier wird der Eindruck gewonnen, dass es bei der Frauenquote weniger um eine Gleichberechtigung zwischen Frauen und Männern geht, als um wirtschaftlich begründbare Interessen. In einem Interview mit dem Personalvorstand der Telekom AG Thomas Sattelberger führte er, angesprochen auf den sich verschärfenden Fachkräftemangel und den ‚war for talents‘, die 2010 eingeführte Frauenquote als eine der Strategien, mit diesem Problem umzugehen, an. Gleichzeitig geht Sattelberger davon aus, dass Frauen in Schule, Ausbildung und Studium teilweise zielstrebigere als Männer sind und im Schnitt bessere Noten haben (vgl. Telekom 3). Wenn nun also davon ausgegangen werden kann, dass es einen solchen (männlichen) Fachkräftemangel gibt und gleichzeitig entsprechend ausgebildete Frauen, ist die Notwendigkeit einer Frauenquote aufgrund vakanter Führungspositionen infrage zu stellen.

Zur Erklärung soll an dieser Stelle die von Pierre Bourdieu entwickelte Theorie der Kapitalsorten eingeführt werden. In dieser spricht Bourdieu von unterschiedlichen Kapitalsorten, die die

Menschen aufgrund ihrer Positionierung im sozialen Raum haben und über ihre Habitualisierung erwerben können. Neben dem ökonomischen Kapital und dem kulturellen Kapital beschreibt er das soziale Kapital. Das soziale Kapital umfasst soziale Kontakte, Bekanntschaften, Freundschaften und weiteres (vgl. Bourdieu 1983). Alle Kapitalsorten bestehen aus akkumulierter Arbeit und Zeit und lassen sich jeweils in die zwei anderen Kapitalsorten überführen. Heute lässt sich soziales Kapital unter dem Begriff der Netzwerke fassen. Diese Netzwerke, in die Menschen integriert sind, haben eine enorme Bedeutung für die Besetzung von Führungspositionen (vgl. Telekom 5). Viele der existierenden Netzwerke sind männlich dominiert, was zur Folge hat, dass Frauen der Zugang zu diesen Netzwerken aufgrund ihres Geschlechts häufig verwehrt ist.

Die oben genannte Aussage Sattelbergers spricht dafür, dass die Tatsache, dass Frauen in leitenden Positionen unterrepräsentiert sind, nicht auf einen Mangel an Ausbildung oder Leistung zurückgeführt werden kann. Wenn gut ausgebildete Frauen aufgrund fehlenden sozialen Kapitals nicht in führende Positionen vorrücken können, verringert dies die Zahl an Fachkräften, die dem Unternehmen zur Verfügung stehen. So ist es aus einer wirtschaftlichen Logik heraus betrachtet sinnvoll, verstärkt auf Frauen zu setzen. Eine solche Argumentation kann aber keine Gleichberechtigung bedeuten. Wenn Frauen der Zugang zur Führungsebene über die Quote gewährt, über die Netzwerke aber weiterhin verwehrt wird, handelt es sich um keine nachhaltige, der Gleichberechtigung zuträglichen Unternehmenspolitik. Um eine solche zu erreichen, muss die Deutsche Telekom AG konsequent daran arbeiten, strukturelle Diskriminierung abzubauen.

4. Frauenquote und Kapitalismuskritik

In den letzten Jahren erzeugte die Deutsche Telekom AG nicht gerade ein positives Presseecho. Als 2008 die sogenannte Spitzelaffäre bekannt wurde, war von einem „angstbessene[m] Konzern“ die Rede, der „von der Politik drangsaliert und von den Bürgern verachtet“ wird (Rohwetter 2009). Hierbei handelt es sich nicht um den einzigen Fall von Kritik an diesem Unternehmen. Beispielsweise äußerten Arbeitnehmer_innen der Telekom in den USA in einer anonymen Befragung, dass ein Klima der Angst im Unternehmen herrscht (Ruoß 2010). Diese zwei Beispiele stehen nur exemplarisch für eine Vielzahl von Fällen in denen die Deutsche Telekom AG in der Kritik stand. Neben Gewerkschaften nahmen sich auch Menschenrechtsorganisationen der Kritik am Telekom Konzern an.

Nicht nur einzelne kapitalistische Unternehmen sehen sich einer Kritik ausgesetzt, sondern auch der Kapitalismus selbst. In den Jahren 1965 bis 1975 nahm die Kritik am Kapitalismus stark zu.

Kritisiert wurden hier „Bewährungsproben“, die die „Aufteilung des Mehrwerts“ bestimmen, „Asymmetrien in Form von Macht [...] legitimieren“ oder „auf denen die soziale Selektion beruht“ bzw. von denen die Karrierechancen abhängen. Im Hintergrund dieser Kritik stand die Gerechtigkeitsfrage. Von Seiten der Kritiker wurden diese Bewährungsproben als nicht gerecht angesehen. Für die Arbeitgeber_innen war klar, es musste ein „Ausweg aus der Krise“ gefunden werden. Verhandlungen mit den Gewerkschaften waren die Folge. In diesen Verhandlungen wurde sich auf eine „Anhebung der niedrigsten Löhne“ verständigt, um die Lohnunterschiede zu verringern, die Sicherheit der Arbeitnehmer_innen zu erhöhen und insgesamt die Bewährungsverfahren gerechter zu gestalten (Boltanski/Chiapello 2001: 474f). Auch wenn der Kapitalismus sich nicht fortwährend derart starker Kritik ausgesetzt sieht, so ist er doch regelmäßig Objekt von Kritik. Tarifverhandlungen zwischen Gewerkschaften und Unternehmen beispielsweise finden regelmäßig statt. Auch in diesem Fall geht es um die Frage der Gerechtigkeit. Es geht darum, die Arbeitnehmer_innen an der finanziellen Entwicklung der Unternehmen teilhaben zu lassen. Eine Steigerung des Gewinns, beziehungsweise eine Steigerung des produzierten Mehrwerts, soll auch die Lohnarbeiter_innen erreichen. Der Kapitalismus, und damit auch die Unternehmen, inkorporieren diese Kritik an ihnen (Boltanski/Chiapello 2003: 59).

Die Frage, die nun bleibt, ist, warum Unternehmen diese Kosten, die beispielsweise durch höhere Löhne anfallen, bereit sind, einzugehen. Luc Boltanski und Ève Chiapello antworten darauf, dass diese Kritik sie geradezu „zwingt, sich zu rechtfertigen und sich als wünschenswert darzustellen“. Die Unzufriedenheit mit dem Kapitalismus kommt in „Streiks und in Gewalttaten zum Ausdruck“, wie es sich momentan etwa in Griechenland zeigt. Dort kamen während der Generalstreiks viele Teile der Wirtschaft zum Erliegen. Arbeit_innen kamen beispielsweise nicht mehr zu ihrem Arbeitsplatz, da die öffentlichen Verkehrsmittel bestreikt wurden. Die Folge davon ist eine „Desorganisation der Produktion“, wodurch die Qualität der Produkte gesenkt wird und die Lohnkosten verdoppelt werden (Boltanski/Chiapello 2001: 468). Wenn es zu Kritik am Kapitalismus kommt und die Unternehmen nichts dagegen tun, so kommt der Produktionsprozess und damit der Akkumulationsprozess sowie der Kapitalismus zum Erliegen. Rechtfertigung und Legitimation, das heißt eine Darstellung des Kapitalismus als gerecht, sind also lebensnotwendig für den Kapitalismus, da diese zu einer weiteren Produktivmachung des Kapitalismus führen. Diese Rechtfertigung folgt einer Rechtfertigungslogik. Hinter dieser Rechtfertigungslogik steht wieder die Frage nach der Gerechtigkeit (Boltanski/Chiapello 2003: 465f).

In einer geschlechtergerechten Arbeitswelt wäre eine legitime Form der Gerechtigkeit das Geschlecht eines Individuums, das heißt, ob ein Individuum ein Mann oder eine Frau ist, wird als

gerechter Entscheidungsgrund angesehen. Im konkreten Beispiel der Frauenquote bei der Telekom hieße das, dass das Geschlecht darüber entscheidet oder entscheiden sollte, wer eine Stelle im Management bekommt. Die Schlussfolgerung der Logik müsste dann lauten, dass das unterrepräsentierte Geschlecht die freie Stelle erhält. Beziehungsweise in diesem Fall, dass, wenn Frauen weniger als 30% der Vorstandsposten stellen, eine Frau diese Stelle erhält. Da die Telekom keine Frauenquote von 50%, sondern nur von 30%, einführen will, handelt es sich hier lediglich um eine Annäherung an eine gerechte Verteilung der Vorstandsposten nach dem Kriterium des Geschlechts (vgl. Titz 2011).

Die Telekom AG knüpft hier an einen Diskurs über Frauen in der Arbeitswelt an, indem es unter anderem darum geht, dass die Führungsriege großer Unternehmen stark von Männern dominiert werden (vgl. Titz 2011). Auch in der CDU mehren sich Stimmen für die Einführung einer Frauenquote (Gaschke 2011). Die Emanzipation der Frau in der Berufswelt scheint wieder stärker in den Fokus der Öffentlichkeit zu rücken und die Telekom, als eines der 30 DAX-Unternehmen, übernimmt eine Vorreiterrolle und positioniert sich in dieser Frage der Gerechtigkeit. Gerade weil die Deutsche Telekom AG in der Vergangenheit viel kritisiert wurde, existiert eine Notwendigkeit für dieses Unternehmen sich ein positives – gerechtes – Image anzueignen. Da scheint der Diskurs über eine Frauenquote oder allgemeiner über die Gleichberechtigung von Mann und Frau im Beruf gerade zur richtigen Zeit neu aufzukommen. Was Kritik an einem kapitalistischen Unternehmen anrichten kann und welche Folgen dies haben kann, wurde bereits genannt. Es wäre folglich schädlich für das Unternehmen, wenn die Arbeiterschaft streiken würde, auch wenn es noch zu keinen Streiks in diesem Fall von Kritik an Unternehmen und Kapitalismus gekommen ist, und so der Produktionsprozess im Unternehmen zum Erliegen käme. Deshalb muss es im Interesse des Unternehmens liegen, sich als gerecht und gut zu positionieren. Dies geschieht, wie bereits erwähnt, durch Aufnahme der Kritik. Die Telekom AG und damit der Kapitalismus nimmt die Kritik bezüglich der Gleichberechtigung von Frau und Mann auf und folgt dieser Rechtfertigungslogik, um diese neue „legitime Form der ‚Gerechtigkeit‘“ zu inkorporieren (Boltanski/Chiapello 2001: 465). Das heißt, es führt eine Frauenquote ein und macht so diese Kritik überflüssig. Es besteht also keine Grundlage mehr, sollte für eine Gleichberechtigung und damit Gerechtigkeit zwischen Frau und Mann gesorgt sein. Die Telekom hat sich auf die Einführung einer 30 prozentigen Quote geeinigt. Damit ist selbstverständlich nur der erste Schritt auf dem Weg zu einer 50 prozentigen Quote getan. Ob diese nun in Statuten festgeschrieben ist oder einfach faktisch existiert, ist ebenso eine weitere Frage. Und auch über das Thema der Frauenquote hinaus, stehen die nächsten Tarifverhandlungen schon vor der Tür. So geht es einem einzelnen Unternehmen nicht anders, als

dem Kapitalismus selbst. Dieser schafft sich durch seine Wandlungsfähigkeit und Möglichkeit Kritik zu inkorporieren auch lediglich nur einen Vorteil auf Zeit. Die Kritik wird dadurch nicht zu einem Ende kommen (Boltanski/Chiapello 2001: 477). Es kann jedoch in der Einführung der Frauenquote in Unternehmen im Kapitalismus und damit einem Anknüpfen an einen Diskurs zur Gleichberechtigung von Frauen und Männern im Beruf, eine neue Rechtfertigungslogik und damit eine neue Form legitimer Gerechtigkeit gesehen werden.

Nicht zu vernachlässigen ist selbstverständlich auch das Medienecho. In allen großen Online- und Offlinemedien findet sich die Telekom in der Nähe positiver Schlagzeilen im Zusammenhang mit der Frauenquote wieder. Jede_r weiß nun, dass die Telekom die Gleichberechtigung zwischen Mann und Frau ernst nimmt und bereit ist, zu handeln.

5. Image

Die Einführung einer Frauenquote wurde von der Deutschen Telekom AG sehr publikumswirksam präsentiert: „Mehr Frauen in Führungspositionen, das ist kein Diktat einer falsch verstandenen Gleichmacherei. Es ist ein Gebot der gesellschaftlichen Fairness.“ (Der Spiegel 2011: 58) sagt René Obermann, der Vorstandsvorsitzende der Deutschen Telekom AG. Um Gerechtigkeit scheint es hier aber kaum zu gehen.

Die Deutsche Telekom AG hat schon seit dem Jahr 2005, als sie vom Bundesverband der Verbraucherzentralen wegen unerbetenen Werbeanrufen und untergeschobenen Verträgen verklagt wurde, immer wieder mit Imageproblemen zu kämpfen (vgl. heise online 2005). Katastrophal wirkten sich im Jahr 2008 das Bekanntwerden des Bespitzelungsskandals, die Razzien durch die Staatsanwaltschaft und die Vorladung vor Innenminister Wolfgang Schäuble mit dem Thema Datenschutz aus. Schien die Telekom anfangs noch recht gut mit dem Skandal zurechtzukommen, der BrandIndex verzeichnete nur geringe Ausschläge, verschlechterte sich die Lage später zusehends. Der BrandIndex prüft bei einer Vielzahl von Unternehmen unterschiedliche Imagedimensionen mit sieben Faktoren, wie allgemeiner Eindruck oder Kundenzufriedenheit. Einen ersten Ausschlag verzeichnete die Kurve für das Kriterium Markenpräsenz, die lediglich positive oder negative Berichterstattung zum Unternehmen anzeigt, bald darauf waren aber auch substantielle Werte betroffen. So lässt sich in den Grafiken deutlich ablesen, dass vor allem der allgemeine Eindruck und die Attraktivität als Arbeitgeber massiv leiden (vgl. Hedde 2008). Auch im Jahr 2010 stand die Telekom erneut wegen der Bespitzelung von Journalisten in der Kritik (vgl. wiwo.de 2010).

Viel wahrscheinlicher als das plötzliche Anliegen des Vorstandes, ideale Gesellschaftsformen in der Firmenstruktur anzulegen, ist wohl eine dringend notwendige, großangelegte Imagekampagne zur Verbesserung der Außenwirkung. Denn fest steht, das Image einer Firma trägt maßgeblich zu ihrem Erfolg bei und gerade am Beispiel der Telekom lässt sich dies besonders gut ablesen. Obwohl sich am Kundenservice und an der Qualität der Produkte nahezu nichts ändert und diese Kurven auch weitgehend stabil bleiben, verzeichnet der BrandIndex einen deutlichen Rückgang der Weiterempfehlungsbereitschaft der Kunden, sowie der allgemeinen Kundenzufriedenheit.

Klar, dass die Unternehmensleitung etwas unternehmen musste, gerade im Bereich des Arbeitgeberimages. Die Einsetzung der Frauenquote hat also, vielmehr als „Gerechtigkeit zu schaffen“, die Mission, das Image der Deutschen Telekom AG zu retten. Dieses Phänomen lässt sich gut mit den Theorien Boltanskis und Chiapellos erklären. Der Kapitalismus als soziale Ordnung, braucht wie jede soziale Ordnung Legitimation. Er muss sich Kritik stellen, sich rechtfertigen und dadurch Legitimation gewinnen. Die allgemeine Kapitalismuskritik lässt sich in zwei Teilbereiche untergliedern, zum einen die Künstlerkritik, die die Unterdrückung von Fähigkeit, Kreativität und Autonomie beklagt, zum anderen fehlende Authentizität, Einzigartigkeit und Vielfalt (vgl. Boltanski/Chiapello 2003: 81, 380ff). Sowie Sozialkritik, die Kapitalismus als Quelle von Armut, Ungleichheit, Ungerechtigkeit und Egoismus von Eigeninteressen betrachtet (vgl. ebd.: 80,449ff). Der Kapitalismus hat in den 70er- und 80er Jahren einen neuen Geist entwickelt, der sich durch Umsetzung von Aspekten der Künstlerkritik gegen die Sozialkritik rechtfertigt (vgl. Rosenberger 2005). Dieser neue Geist, der Chancengleichheit, Vielfalt, Fähigkeit, Flexibilität, Kreativität und Eigeninitiative betont, entspricht nahezu deckungsgleich den Gründen, die die Deutsche Telekom als Gründe für die Einführung der Frauenquote nennt. Mit dem Bekenntnis zur Chancengleichheit zwischen Mann und Frau schaffen sie gleichzeitig eine größere Vielfalt. Fähigkeit, Eigeninitiative und Kreativität werden über das biologische Geschlecht gestellt. Die Firma beweist damit Modernität, Flexibilität und Anpassungsfähigkeit an die heutige Gesellschaft. Die Telekom übernimmt das Prinzip der Formung des neuen Geistes des Kapitalismus wieder auf, indem es Kritik aufnimmt und umsetzt, um sich in den Köpfen der Verbraucher, aber auch der Arbeitnehmer_innen neu zu legitimieren.

Der Kapitalismus hat es geschafft, sich mit dem neuen Geist ein neues Image aufzubauen. Warum sollte das Konzept, Kritik gegeneinander auszuspielen, nicht auch bei der Telekom funktionieren? In dieser Logik ist auch die Einsetzung der Frauenquote zu verstehen. Die andauernde Kritik an der Telekom AG soll mit positiven Schlagzeilen durchbrochen werden. Ob die Frauenquote all diese Hoffnungen erfüllen kann, scheint angesichts von Berichten einer dilettantischen Umsetzung aber

eher fraglich.

6. Fazit

Wie wir zeigen konnten, sind die Gründe für die von der Deutschen Telekom AG eingeführte Frauenquote für das mittlere und obere Management vielschichtig. Es ging weniger um eine Herstellung von Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern als um wirtschaftliche Interessen. Wir konnten ebenfalls aufzeigen, dass diese wirtschaftlichen Interessen komplex sind. Zum einen gewannen in der Vergangenheit die sogenannten weiblichen Fähigkeiten an Bedeutung. Dass diese zumindest nicht unwichtig sind, wird dadurch gezeigt, dass Strukturen geschaffen werden, die eine Habitualisierung dieser Fähigkeiten ermöglichen. Zum anderen konnte der sich verschärfende Fachkräftemangel ebenfalls als eine der Argumentationslinien für die eingeführte Quotenregelung identifiziert werden. Außerdem ließ sich feststellen, dass die Telekom weniger aus einem guten Willen heraus sich dem Thema der Geschlechtergleichstellung zuwendete, als vielmehr einem aus dem kapitalistischen Wirtschaftssystem entstandenen Zwang. Die Erhöhung des Frauenanteils in der Führungsebene ist also nicht nur durch endogene, sondern ebenfalls durch exogene Ursachen begründet. Zu diesen exogenen Gründen kann, wie gezeigt wurde, auch die Verbesserung des Images des Unternehmens gezählt werden. Gerade die zeitliche Verbundenheit von massiver Kritik an der Telekom und beschädigtem Image mit der neuen Kampagne, sprechen eindeutig für eine Instrumentalisierung der Frauenquote zu Marketingzwecken. Mit der Einführung der Frauenquote verband sich für die Telekom AG sicherlich die Hoffnung, ihre Negativschlagzeilen mit positiven zu überlagern.

Es bleibt also festzuhalten, dass es bei der Frauenquote nur vordergründig um die Gleichberechtigung ging. Gerade bei einer weiterhin ungerechten Verteilung der Posten zwischen den Geschlechtern mit einem 70 prozentigen Männeranteil und einem nur 30 prozentigen Frauenanteil kann nicht von Gleichberechtigung gesprochen werden. Aus Sicht der Gleichberechtigung von Frauen und Männer ist dies ein erster Schritt in die richtige Richtung, aber aus den falschen Beweggründen.

7. Literaturverzeichnis

Baumgart, Franzjörg (2004): Theorien der Sozialisation. Erläuterungen, Texte, Arbeitsaufgaben. 3., durchges. Bad Heilbrunn/Obb: Klinkhardt (Studienbücher Erziehungswissenschaft, 3).

Boltanski, Luc/**Chiapello**, Ève (2001): Die Rolle der Kritik in der Dynamik des Kapitalismus und des normative Wandel. Berliner Journal für Soziologie 11(4), S. 459–478.

Boltanski, Luc/**Chiapello**, Ève (2003): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz: UVK-Verl.-Ges. (Édition discours, 30).

Bourdieu, Pierre (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Reinhard Kreckel (Hg.): Soziale Ungleichheiten (Soziale Welt Sonderband 2). Göttingen: Schwartz, S. 183–198.

Degele, Nina/ **Bethmann**, Stephanie /**Heckemeyer**, Karolin (2010): Wer nicht fragt, bleibt dumm. Warum wir Geschlecht berücksichtigen, um Gesellschaft zu verstehen. Eingereicht bei: Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft.

Der Spiegel (2011/5): Die Machtfrage. S. 58.

Internetquellen

Desvaux, Georges/**Devillard**, Sandrine (2008): Woman Matter 2. Female leadership, a competitive edge for the future. URL: http://www.mckinsey.de/downloads/publikation/women_matter/Women_Matter_2_brochure.pdf [Stand 2011-07-30].

Gaschke, Susanne (2011): Ohne Gegockel. URL: <http://www.zeit.de/2011/06/01-Frauenquote-Unternehmen> [Stand 2011-07-27].

GCG (2005): FRAUEN & MACHT. Frauen in Führungspositionen – Was müssen Frauen können/leisten um in privatwirtschaftlichen Unternehmen ins (Top-) Management aufzusteigen? Eine Umfrage unter deutschen Managern zu Ansichten und Zukunftsvisionen. URL: http://www.gcg.ag/gcg_sharedpages/pdf/umfrage_frauen.pdf [Stand 2011-07-30].

Hedde, Boris (2008): Bespitzelungsskandal-Telekom: Markenimage nimmt doch Schaden. URL: <http://www.wiwo.de/unternehmen-maerkte/telekom-markenimage-nimmt-doch-schaden-295935/> [Stand 2011-07-30].

heise online (2005): Drückermethoden kratzen am Telekom-Image. URL: <http://www.heise.de/newsticker/meldung/Drueckermethoden-kratzen-am-Telekom-Image-134588.html> [Stand 2011-07-30].

Riedel, Donata (2010): Frauen in Führungspositionen: Aufsichtsrätin wirft Firmen Verschwendung vor. URL: <http://www.handelsblatt.com/unternehmen/management/strategie/frauenquote-deutsche-unternehmen-winken-ab/3391410.html?p3391410=all> [Stand 2011-07-30].

Rohwetter, Marcus (2009): Immer auf Abwehr. URL: <http://www.zeit.de/2008/24/Telekom->

Skandal [Stand 2011-07-26].

Rosenberger, Ruth (2005): Rezension von: Luc Boltanski/ Éva Chiapello: Der neue Geist des Kapitalismus. Aus dem Französischen von Michael Tillmann, Konstanz: UVK 2003, in: sehepunkte 5. URL: <http://www.sehepunkte.de/2005/07/7990.html> [Stand 2011-07-30].

Ruoß, Christiane (2010): Telekom-Mitarbeiter in den USA haben "vor allem eines: Angst". URL: <http://www.general-anzeiger-bonn.de/index.php?k=loka&itemid=10002&detailid=722429> [Stand 2011-07-26].

Telekom 1: Die Deutsche Telekom AG auf einen Blick. URL: <http://www.telekom.com/dtag/cms/content/dt/de/8822> [Stand 2011-07-30].

Telekom 2: Unternehmensgeschichte. URL: <http://www.telekom.com/dtag/cms/content/dt/de/9496> [Stand 2011-07-30].

Telekom 3: Sechs Monate Frauenquote bei der Deutschen Telekom. URL: <http://www.telekom.com/dtag/cms/content/dt/de/927148?printversion=true> [Stand 2011-07-30].

Telekom 4: „Wir werden als Arbeitgeber immer attraktiver“. URL: <http://www.t-systems.de/tsip/de/167628/startseite/uebertsystems/best-practice-online/ausgabe-04-2010/inside-telekom/erfahren-08> [Stand 2011-07-30].

Telekom 5: Nicht nur der Frauenanteil trägt zur Vielfalt bei. URL: <http://www.telekom.com/dtag/cms/content/dt/de/905510> [Stand 2011-07-30].

Titz, Christoph (2011): "Karrieren werden beim Pinkeln gemacht". URL: <http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/0,1518,766536-2,00.html> [Stand 2011-07-27].

wiwo.de (2010): Spitzel-Affäre Telekom-Vorstand verurteilt "Liste der gefährlichsten Journalisten" URL: <http://www.wiwo.de/unternehmen-maerkte/telekom-vorstand-verurteilt-liste-der-gefaehrlichsten-journalisten-441998/> [Stand 2011-07-30].

IV. Macht

7. **Macht und Weiblichkeit**

Tabea Hötzer

Theresa Martus

Eva Rüska

Ronja Zenke

1. Einleitung	91
2. Pierre Bourdieu und die „Männliche Herrschaft“	91
3. Die Unvereinbarkeit von Macht und Weiblichkeit	94
4. Die Entwicklung der Frauenbewegung in Deutschland	95
5. Frauen in Wirtschaft und Politik heute	97
6. Theoretische Analyse der Geschlechterverhältnisse	98
7. Weibliche Strategien in der Machtausübung	100
8. Fazit: Die CSU und die Frauenquote	102
9. Literaturverzeichnis	104

1. Einleitung

Die CSU hat das „Jahr der Frau“ ausgerufen - nur warum? Die CSU sieht sich selbst als tief in der Bevölkerung verwurzelt und verankert in einer christlich-sozialen Werteordnung. Die Frauenquote steht für sie in der Tradition einer bevölkerungsnahen Politik. Wenn eine solche konservative Partei sich für mehr Frauen in politischen Ämtern einsetzt, könnte man daraus schließen, dass Macht und Weiblichkeit sich nicht länger ausschließen. Der scheinbare Konflikt von Weiblichkeit und Macht, der vor allem in Form von herausragenden weiblichen Persönlichkeiten augenfällig wird, entstammt nicht zuletzt genau jenen christlichen-sozialen Werten, die die CSU sich auf ihre Fahnen schreibt.

Ziel dieser Hausarbeit ist es, historisch herauszuarbeiten, wieso Macht und Weiblichkeit als Widerspruch angesehen wurde und was sich daran bis heute geändert hat. Aus diesem Grund haben wir uns entschieden, im ersten Teil der Arbeit mit Hilfe Pierre Bourdieus diesen scheinbaren Widerspruch zu erläutern, der sich in der Gleichsetzung von Universalität und Männlichkeit in der christlich-abendländischen Kultur begründet. Anhand des Beispiels von Elisabeth I. als eine der großen europäischen Machtfiguren Europas verdeutlichen wir anschließend die angebliche Unvereinbarkeit von Macht und Weiblichkeit.

Im Folgenden befassen wir uns mit der Entwicklung der Geschlechterverhältnisse vom 19. Jahrhundert bis zur Gegenwart. Politik als Bühne des öffentlichen Lebens ist besonders geeignet, den Fortschritt oder Nicht-Fortschritt von Geschlechterbeziehungen und geschlechtsspezifischen Machtstrukturen sichtbar zu machen. Angelika Wetterers professionssoziologische und geschlechtskonstruktivistische Theorien werden anschließend als Analysemodelle für die Entwicklung der Geschlechterverhältnisse herangezogen. Anschließend sollen drei Modelle dargestellt werden, die Frauen im Umgang mit der Besonderheit ihrer Weiblichkeit in Machtpositionen entwickeln. Zusammenfassend beziehen wir unsere Erkenntnisse auf die CSU.

2. Pierre Bourdieu und die „Männliche Herrschaft“

*„Gott also schuf den Menschen als sein Abbild;
als Abbild Gottes schuf er ihn.
Als Mann und Frau schuf er sie.“ (Gen 1,27)*

Mit Hilfe Pierre Bourdieus, der in seinem Werk zur „Männlichen Herrschaft“ der gesellschaftlich-sozialen Konstruktion der Geschlechter und ihrer Teilung auf den Grund geht, soll hier nicht nur das Konzept der Dualität von Weiblichkeit und Macht erläutert werden, sondern auch die Gleichsetzung von Universalität und Männlichkeit in der christlich-abendländischen Kultur aufgezeigt werden.

Diese Gleichsetzung liegt der Dualität nicht nur zu Grunde sondern ist dermaßen in unserer Kultur verankert, dass sie das Haupthindernis für erfolgreiche Strategien der weiblichen Machtausübung darstellt.

Die Geschlechterteilung ist das „Allernatürlichste“ an der gesellschaftlichen Ordnung und bedarf deshalb in ihrer täglichen Reproduktion kaum einer bzw. keiner Legitimation mehr. (Vgl. Bourdieu 2005: 12). Bourdieu jedoch geht dieser Teilung auf den Grund und behauptet, dass nicht nur die beiden Geschlechter reine gesellschaftliche Konstruktionen sind, sondern vielmehr die Teilung selbst eine Konstruktion ist. Dabei ist es besonders die „absolute Natürlichkeit“ dieser Unterteilung, die ihm zu folge, eine solche Vermutung nahelegt. Die Trennung in zwei Hälften, die sich nicht nur in der abendländischen christlichen Kultur wiederfindet, sondern auch durchaus in fernöstlichen und vielen indigenen Kulturen aufzufinden ist, ist laut Bourdieu eine Konstruktion nach dem Vorbild der Natur. Die Natur weist immer zwei „relationale Arten (genres)“ (Bourdieu 2005: 44) auf: hoch/tief, lang / kurz; feucht/trocken... Diese zu einander komplementären Paare haben als Vorbild für die zwei Kategorien des Menschengeschlechts gedient und werden jeweils einem der beiden Teile als charakteristisch zu geschrieben.

Die Aufteilung dieser komplementären Paare auf die beiden Geschlechter wiederum ist Ausdruck des Machtverhältnisses. So wurde das vermeintlich schwache Geschlecht mit allen negativen Seiten belastet, während dem anderen alle positiven zugeschrieben wurden. Die Annahme der frühen Wissenschaften, dass die sexual Organe der Frauen eine ins Negative gedrehte Form der männlichen seien, wurde zur Untermauerung der naturgegebenen Unterordnung der Frau verwendet. Auch Sigmund Freud, der den Frauen einen Penisneid unterstellte (Vgl. Schulz-Erker), nutzte die physischen Aspekte des weiblichen Körpers um soziale Umstände zu erklären. Bourdieu wendet sich von dieser These strikt ab und spricht von einer „Vergesellschaftlichung des Biologischen“ (Bourdieu 2005: 11), das zugleich mit einer „Biologisierung des Gesellschaftlichen“(ebd.) einhergeht. Diese beiden Prozesse, die sich ständig reproduzieren, bedingen eine Verkehrung der Beziehung von Ursachen und Wirkungen. Dies „läßt[sic] eine naturalisierte gesellschaftliche Konstruktion (die >>Geschlechter<< als vergeschlechtlichter Habitus) als Naturfundiertheit der willkürlichen Teilung erscheinen, die sowohl der Wirklichkeit als auch der Vorstellung von Wirklichkeit zugrunde liegt und die sich zuweilen auch der Forschung aufzwingt“ (Bourdieu 2005: 11).

Während die grundsätzliche Teilung der Geschlechter durch eine gewisse naturgegebene Dualität wenigstens zu einem gewissen Grade nachvollziehbar erscheint, ist die Hierarchisierung eine völlig willkürliche Anordnung, die durch ihre scheinbare Natürlichkeit getragen wird (Vgl. Bourdieu

2005: 44). Die Hierarchie der Geschlechter, also die Herrschaft des Mannes über die Frau, ist eine Praxis, die sich der Mensch sogar im physischen Körper einverleibt hat: „...das Prinzip der herrschenden Sicht [ist] nicht eine einfache geistige Vorstellung, ein Phantasiegebilde (>>*Ideen im Kopf*<<), eine >> Ideologie << [...], sondern ein System dauerhaft in die Dinge und in die Körper eingepprägter Strukturen“ (Bourdieu 2005: 76). Der Natürlichkeit dieser Hierarchie ist also auch eine körperlich empfundene. So ist es in vielen Gesellschaften zu beobachten, dass sich Frauen ihres Geschlechtes, ihrer Sexualität schämen und dieses nach Möglichkeit zu verbergen suchen (Vgl. Bourdieu 2005: 32/33). Diese Einstellung zum eigenen Geschlecht drückt sich auch immer im Habitus einer Person aus. Viele der Verhaltensnormen, die – unbewusst oder bewusst –während der Sozialisation auf die Kinder (Vgl. Erikson und Mead) übertragen werden, entstammen dem inkorporierten Glauben an diese Geschlechterunterteilung. Die „antagonistischen Prinzipien der männlichen und weiblichen Herrschaft“ (Bourdieu 2005:52) werden so in die Körper der Gesellschaftsmitglieder imprägniert und finden Ausdruck in naturalisierten Körperhaltungen und Verhaltensformen (Habitus).

Ein Beispiel für inkorporierte, sozial-konstruierte Geschlechtsmerkmale war die im 19. Jahrhundert übliche Praxis der weiblichen Ohnmacht im Angesicht nervenaufreibender Situationen. Diese Befähigung zur situationsbedingten Bewusstlosigkeit drückte die besondere Zartheit der weiblichen Konstitution aus und war je nach Klassenzugehörigkeit stark ausgeprägt. Andere Zeichen für die naturalisierte Unterordnung der Frau unter den Mann finden sich in der Bekleidungsnorm. Frauen wurden durch ihre Kleidung meistens in ihrer Bewegungsfreiheit stark eingeschränkt, was auch bezüglich ihrer gesellschaftlichen Möglichkeiten (Arbeit wie Freizeit) stark restringierend wirkte. Obwohl die Hochzeit der Reifröcke und Korsetts mit der letzten Jahrhundertwende vorüberging, sind bis heute weibliche Moden noch immer nicht in dem Maße auf Funktionalität ausgelegt, wie es die von Männern ist.

„Die Macht der männlichen Ordnung zeigt sich an dem Umstand, daß [sic] sie der Rechtfertigung nicht bedarf: Die androzentrische Sicht zwingt sich als neutral auf und muß [sic] sich nicht in legitimatorischen Diskursen artikulieren“ (Bourdieu 2005: 21). Durch die angebliche Neutralität der männlichen Position, entsteht ein hierarchisches Gefüge in der Beziehung zwischen Mann und Frau, bei dem sich der Mann, seiner eigenen Geschlechtlichkeit entledigt, zur universellen Macht aufschwingt. Dadurch okkupiert der Mann zwei Positionen in sich: „die der Partei und die des Richters“ (Klinger in Schulz-Erker 1995: 1) Die Natürlichkeit der Machtstrukturen lässt alle Versuche von Frauen in diese einzudringen, als befremdend geradezu feindlich wirken.

Die „zirkelhafte Kausalbeziehung“ die sich zwischen Ursache und Wirkung ergibt, führt zu einem

beinahe undurchdringbaren Teufelskreis. Die ursprüngliche Aufteilung, auch des Raumes, in Öffentlich und Privat hat die Frauen ins Dunkle, Verdeckte, Innerhäusliche verwiesen. Die Begründung dafür liegt in dem Grundsatz, dass Frauen „nur das werden [können], was sie der mythischen Vernunft zufolge, [schon]sind“ (Bourdieu 2005: 57/58). Deshalb schließen sich Weiblichkeit und Macht in der christlich-abendländischen Kultur von Anfang an im Grunde aus.

3. Die Unvereinbarkeit von Macht und Weiblichkeit

Die Idee von der „prinzipielle[n] Unvereinbarkeit von weiblicher Natur auf der einen und Befähigung zur Herrschaft und legitimen Ausübung von Macht auf der andern Seite“ (Nünning 2004: 209), die Vera Nünning in ihrem Aufsatz zu Elisabeth I. von England ausführlich beschreibt, hat sich dermaßen in den Köpfen der Menschen festgesetzt, dass sie bis heute das größte Hindernis für weibliche Macht darstellt. Elisabeth I. soll hier als Beispiel herangezogen werden, um die Auswirkung dieser konstruierten „Unvereinbarkeit“ im realen Machtgefüge aufzuzeigen. Als Elisabeth I. 1558 den englischen Thron besteigt, betritt sie die politische Bühne zu einer Zeit, in der der Europäische Kulturraum völlig unter der Kontrolle der großen absolutistischen Herrscher steht und gewaltsame Auseinandersetzungen an der Tagesordnung stehen. Und doch hat Elisabeth es nicht nur geschafft, das innerlich zerrüttete England zu einen, sondern auch nachdrücklich den Lauf der Geschichte zu beeinflussen.

Eine Frau auf dem Thron Englands war zwar rechtlich durchaus möglich, aber nicht erwünscht. Diese Norm war begründet durch die „geschlechtliche Arbeitsteilung, die äußerst strikte Verteilung der Tätigkeiten, die einem der beiden Geschlechter nach Ort, Zeit und Mitteln zugewiesen“ (Bourdieu 2005:21) wurde. Dementsprechend wurden weibliche Thronfolger von der herrschenden männlichen Elite immer zu einer baldigen Eheschließung gedrängt, sodass ein Mann die Geschicke des Landes lenken würde. Der Glaube, dass eine Frau nicht zum Regieren fähig sei, begründet sich in dem Mangel an entscheidenden Qualitäten, die ein guter Herrscher aufzuweisen hatte: „Justitia“, „Fidelitas“, „Sapientia“, „Temperantia“, „Fortitudo“, „Magnanimitas“, und „Benevolentia“ (Nünning 211). Abgesehen von „Sapientia“ waren all diese Fähigkeiten einem Mann schon von Natur aus gegeben und deshalb für eine Frau völlig unerreichbar, zum Teil sogar ihren Qualitäten entgegengesetzt. Selbst Sapientia konnte sich eine Frau nur zu einem sehr geringen Grade aneignen, da sie laut verschiedener Philosophen, von Natur aus einen Mangel an Vernunft aufwies. Eine ehrbare, bürgerliche Frau zeichnete sich durch Gehorsam, Demut, Bescheidenheit, Geduld, Sanftmut, Leidensfähigkeit, Selbstbeherrschung und Nüchternheit (Vgl. Nünning) aus und hielt sich

in der Öffentlichkeit stets im Hintergrund. Sie hielt den Blick gesenkt, sprach nie ungefragt und bemühte sich auch sonst nicht um Aufmerksamkeit. Für Elisabeth bedeutete das ein echtes Dilemma, wollte sie sich zum einen als ehrbare, ideale Frau präsentieren und zugleich ein einem Herrscher angemessenes, öffentliches Auftreten an den Tag legen. Schon die Auswahl der Kleidung war ein politisches Statement, denn eine ehrbare Frau durfte sich nicht in solchem Prunk zeigen, wie es einem König von England zustand. Um dem Konflikt zwischen Achtbarkeit und zugleich majestätischem Verhalten beizukommen, verwendete Elisabeth verschiedenen Strategien der Inszenierung. Ihre wohl bekannteste ist die Repräsentation ihrer Person als „jungfräuliche Königin“ (Nünning 211). Mit dieser überstarken Betonung ihrer Keuschheit umging sie jegliche Vorwürfe. Weil sie eine ideelle Ehe mit Gott schloss und diese von der Kirche gesegnet war, war sie von da an in der Lage sich freier und offensiver gegenüber Männern zu verhalten. Sie verwendete ihre Weiblichkeit als Machtmittel, indem sie die Konkurrenz- und Machtkämpfe bei Hofe als erotisches Spiel inszenierte. Die Liebe zur Königin wurde zum Ausdruck absoluter politischer Loyalität (vgl. Nünning 2004: 229).

In Zeiten, da die politische Lage sogenannte männliche Herrschaftsqualitäten erforderte, bezog sich Elisabeth in ihrer Selbstinszenierung auf andere Legitimationsverfahren: Ihr göttliches Auserwähltsein und ihre ererbte Position machten es ihr möglich, sich selbst Eigenschaften wie „Fortitudo“ oder „Justitia“ zuzuschreiben. Die geschickte Verbindung von maskulinen Eigenschaften und betonter Weiblichkeit befähigte sie zu einer umfassenderen Macht als ihre Vorgänger. Die Geschichte gibt ihr Recht, denn England florierte unter ihrer Herrschaft, sowohl in der Wirtschaft wie auch Kultur und Wissenschaft. Dabei sah sie sich durchaus als Ausnahmefall an und in ihrer Einzigartigkeit auserwählt von Gott und Schicksal. Unter anderem dieser Glaube sorgte dafür, dass sie die Lage der Frau im Allgemeinen nicht zu verbessern suchte, sondern im Gegenteil die vorherrschenden Vorurteile gegenüber dem weiblichen Geschlecht verstärkt reproduzierte. Die Unvereinbarkeit von Macht und Weiblichkeit wurde von ihr also keinesfalls aufgelöst, sondern nur modifiziert. Weiblichkeit wurde nicht mehr als per se schlecht stilisiert, sondern als qualitativ gute Addition zu männlichen Eigenschaften aufgewertet.

4. Die Entwicklung der Frauenbewegung in Deutschland

Das Beispiel Elisabeths I. zeigt, dass die soziale und rechtliche Benachteiligung der Frau durch philosophische Thesen gestützt wurde. Eine zentrale Rolle spielte dabei die Trennung der menschlichen Existenz in eine öffentliche und eine häusliche Sphäre und die damit jeweils

verbundenen Konzepte männlicher Vernunft in der Öffentlichkeit und weiblicher Irrationalität im Privaten (vgl. Looman 2011: 40). Es kam zur Zuschreibung des Hauses und der Familie als „natürliche[r] Mittelpunkt“ (Lang in Looman 2011:40) des weiblichen Daseins. Zahlreiche Philosophen wie Locke und Hegel prägten ein defizitäres Frauenbild, dem sie eine andere bzw. geringere Vernunftbegabung zusprachen, weshalb sie eine Frau mit Macht als Gefahr ansahen. Der Mutterstereotyp hingegen wurde zum Ideal stilisiert. Diese Vorstellungen haben auch die Frauen selbst nachhaltig beeinflusst und sind auch bei der Betrachtung der deutschen Frauengeschichte immer wieder präsent.

In Deutschland begann mit der Revolution von 1848 die Bildung politischer Vereine, darunter auch die ersten Frauenvereinigungen. Diese jedoch wurden in ihrem Engagement stark eingeschränkt, da das Preußische Vereinsgesetz von 1850 Frauen den Zugang zu politischen Vereinen und Veranstaltungen verweigerte. Auch vom männlichen Proletariat, das der Frauenerwerbstätigkeit eher ablehnend gegenüberstand, erhielt die im Aufbau befindliche Frauenbewegung zunächst keine Unterstützung. Durch die Forderung des Frauenwahlrechts kam es zu einem Bruch der radikalen Frauenrechtlerinnen mit dem gemäßigeren Flügel, der sich auf den Bildungsbereich konzentrieren wollte und ein „mütterliches“ Frauenbild vertrat. Mit ihrem Anspruch auf Gleichbehandlung der Geschlechter durch den Staat fanden die radikalen Suffragetten am ehesten bei der SPD Anschluss, die schon 1891 das gleiche Wahlrecht für beide Geschlechter forderte. Ihr erster Antrag im Reichstag scheiterte jedoch. Als sich Ende des 19. Jahrhunderts auch in der Arbeiterschaft ein bürgerliches Familienideal durchsetzte, wurden die autonomen Genossinnen wieder zurückgedrängt. Die diskriminierende Gesetzeslage verbesserte sich 1908 durch die Einführung des Reichsvereinsgesetzes, das Frauen die Mitgliedschaft in Parteien und politischen Vereinen nicht länger verwehrte.

In der Weimarer Republik erlangten die Frauen das Wahlrecht und hielten Einzug ins Parlament. Die weibliche Wahlbeteiligung betrug 80% und der hohe Anteil der Frauen in der Nationalversammlung von 9,6% wurde in der Bundesregierung erst 1983 wieder erreicht (vgl. Looman 2011:53f). Die damaligen Frauenrechtlerinnen sahen die Qualitäten der Frauen als eine Art feministisches Erbe, das es in die Politik einzubringen galt. Den Parlamentarierinnen schwebte eine mütterliche Politik als Korrektiv zur männlichen Machtausübung vor, aber da sie sich unabhängig von ihrer Parteizugehörigkeit vorwiegend in die Bildungs- und Sozialpolitik einbrachten, das Wirtschafts- und Finanzwesen aber weiter den Männern überließen, konnte diese sich nicht vollständig etablieren (vgl. Looman 2011:54).

Die erreichten Verbesserungen sollten nicht von langer Dauer sein, denn der Nationalsozialismus

verwies die Frau zurück in die häusliche Rolle der Mutter und Ehefrau. Die bürgerlichen Frauenvereine sahen in diesem reaktionären Frauenbild eine Würdigung der Frau in ihrer Besonderheit und entwickelten trotz mangelnder Weiblichkeits-Ideologie der NSDAP eigene Anknüpfungspunkte. Der sog. Mutterkult ist ein Zeichen für das Mitwirken der NS-Frauenorganisationen an der nationalsozialistischen Politik, wenngleich sie von der Führungsebene des Regimes ausgeschlossen waren.

In der Nachkriegszeit erlangten die sog. „Trümmerfrauen“ unfreiwillig Autonomie, da sie bei der Versorgung der Familie nun auf sich allein gestellt waren. Bei der Heimkehr des Familienoberhauptes ordneten sie sich anschließend oft nur widerwillig unter.

In der westlichen Besatzungszone nahmen die USA, England und Frankreich Einfluss auf die neue Gesetzeslage. Nachdem die Gleichberechtigung im GG verankert war, gaben sich die meisten Frauenverbände zufrieden und die Bewegung kam teilweise zum Stillstand. Doch in der Praxis blieb die traditionelle Rollenverteilung größtenteils bestehen (ebd.:59).

In der DDR dagegen erhielten die Frauen mehr Unterstützung bei der Vereinigung von Familie und Berufstätigkeit, wobei ihnen jedoch die Zuständigkeit für den Haushalt verblieb. Auch an der geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes und der männlich dominierten Führungsetage änderte sich wenig. Die familienpolitischen Maßnahmen waren nicht unbedingt feministischen Gleichberechtigungsforderungen sondern eher der ökonomischen Notwendigkeit allgemeiner Werkstätigkeit geschuldet. Mit der Wiedervereinigung wurde das westliche Geschlechterverhältnis auf ganz Deutschland übertragen und manche weiblichen Errungenschaften zurückgefahren.

Die gegenwärtige Zwischenbilanz zeigt, dass mittlerweile eine formale Gleichberechtigung herrscht, die jedoch nicht mit Chancengleichheit zu verwechseln ist. Eine vermeintliche Modernisierung findet nur auf rhetorischer Ebene statt: Die Diskrepanz zwischen dem Alltagswissen um die Gleichberechtigung der Geschlechter und dem tatsächlichen Alltagshandeln ist immens (vgl. Wetterer).

5. Frauen in Wirtschaft und Politik heute

Betrachtet man die heutige Situation in der Wirtschaft, fällt auf, dass Frauen vornehmlich in Teilzeit arbeiten und sich ihre Tätigkeiten auf das Sozialwesen und den Dienstleistungssektor sowie untergeordnete Funktionen in Unternehmen konzentrieren. Weiblich dominierte Sparten zeichnen sich durch geringeren Status und schlechtere Bezahlung aus, da sie mit Aufgabe der häuslichen

Pflege verbunden werden und den Frauen daher eine persönliche, affektive Eignung als eine echte Qualifikation zugeschrieben wird. Die rollenbedingte Zuständigkeit für die Familie stellt ein Hindernis für die Erwerbstätigkeit dar, welches der Staat zum Beispiel durch verbesserte Kinderbetreuung abzubauen versucht, wobei aber die grundsätzliche Zuständigkeit nicht hinterfragt wird (Looman 2011: 103f).

In der Politik sind Frauen dagegen besser vertreten. In den letzten beiden Jahrzehnten ist der Frauenanteil in allen Volksparteien angestiegen, jedoch sind Frauen in allen Parteien im Vergleich zur Gesamtbevölkerung noch immer unterrepräsentiert, am stärksten in der CSU, obwohl Studien das mehrheitlich konservative Wahlverhalten von Frauen belegen. Die Motive, einer Partei beizutreten, können in drei Dimensionen erklärt werden: politisches Interesse, Gestaltungswille und Vertrauen in die eigene Kompetenz. Gerade im letzten Punkt verstärken weibliche Stereotype die Selbst-Unterschätzung (vgl. ebd.:113).

Im Bundesvorstand der Parteien sind die Frauen zahlenmäßig sogar nahezu gleichauf mit den Männern, wodurch sie im Verhältnis zu den weiblichen Parteimitgliedern deutlich überrepräsentiert sind. Der hohe Frauenanteil in gehobenen Positionen soll die Attraktivität der Parteien für Frauen erhöhen, indem die Politikerinnen als Vorbild und Identifikationsfigur dienen. Aber trotz zunehmender zahlenmäßiger Parität sind Frauen vorwiegend in den sog. „weichen“ Politikfeldern zu finden (vgl. ebd.: 147). Auf diese thematische Verteilung hat eine Quotierung allein keinen Einfluss.

6. Theoretische Analyse der Geschlechterverhältnisse

Auch wenn die politische Partizipation der Frauen so hoch ist wie nie zuvor, sind sie in den Parteien unterrepräsentiert. Noch deutlicher ist ihre Seltenheit in wirtschaftlichen Führungspositionen. Die Gründe für diese Umstände werden im Folgenden mit Hilfe von Angelika Wetterers Theorie zur Entwicklung der Geschlechterverhältnisse in den Professionen erläutert. Diese setzt bei der Ausgrenzung der Frauen von der akademischen Bildung in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts an. Expertenwissen wurde zu dieser Zeit allein an den männlichen Teil der Bevölkerung vermittelt (vgl. Wetterer 1995: 16).

Ab dann vollzog sich ein Wandel der Erwerbstätigkeit der Frauen in der Gesellschaft. Angelika Wetterer teilt diesen Wandel bis hin zum heutigen Tag in drei historische Phasen ein: Die erste Phase beginnt mit der Ausbildung der Frauen in semiprofessionellen Berufen, während den Männern die professionellen Berufe vorbehalten bleiben. Hier entwickelt sich eine deutliche

Unterscheidung in Männer- und Frauenarbeit. In der zweiten Phase verlagerte sich die soziale Schließung vom Qualifikations- zum Beschäftigungssystem. Frauen durften zwar nun größtenteils dieselbe Ausbildung genießen wie Männer, wurden aber anschließend zu vielen statushohen Berufen nicht zugelassen. In der dritten Phase, in der wir uns laut Wetterer weiterhin befinden, findet eine professionalisierte Hierarchisierung statt. Formell besteht kein Hindernis mehr, Frauen in bestimmten Bereichen zu beschäftigen. In den Berufen selbst wird heute die verschiedengeschlechtlich konstruiert, die umso problematischer erscheint, da sie kaum greifbar ist (ebd.: 17, 12).

Als Analysemodelle stellt Wetterer zwei eng miteinander verbundene Theorien vor: die professionssoziologischen Konzepte und die soziale Konstruktion von Geschlecht (vgl. ebd.: 12). Charakteristisch für die heutige Gesellschaft ist die Bildungsexpansion, mit der die Abnahme der Qualifikation als Statuskriterium einhergeht (vgl. ebd.:18). Es werden qualitätsunabhängige Statuskriterien geschaffen, z.B. die Ethnie oder das Geschlecht. An diesem Punkt setzen geschlechtsspezifische Professionalisierungsprozesse ein, also die Einteilung von Berufen in typisch männliche und typisch weibliche. Diese Einteilung funktioniert als hermeneutischer Zirkel, in dem sich die Differenzen reproduzieren und neue Ungleichheiten entstehen (vgl. ebd.: 19ff).

Als weitere Folge zeigt Wetterer auf, dass Differenz immer auch gleichbedeutend mit Hierarchie und eine rein horizontale Berufseinteilung somit nicht möglich ist (vgl. ebd.: 228f). Die Naturalisierung der Differenzkonstruktion und ihre vermeintliche Plausibilität sorgen dafür, dass Inhalte, die dieser Einteilung widersprechen, wie z.B. das Talent zur Feinmotorik eines Röntgentechnikers, der sozialen Aufmerksamkeit entzogen werden. So sind die aus diesem Prozess gewonnenen Erkenntnisse gegen Gegenbeispiele resistent (vgl. ebd.: 231-234). Diesem flexiblen und omnipräsenten Hierarchisierungsprozess kann man durch Plausibilitätsverlust und Entnaturalisierung entgehen. Dies sollte nicht nur im Diskurs, sondern auch im sozialen Handeln geschehen (vgl. ebd.: 226-228, 235).

Dass die Gesellschaft die dritte Phase noch nicht überwunden hat, ist zurückzuführen auf das allgemeine Bedürfnis nach sozialer Akzeptanz. Noch immer wird die eindeutige Identifikation mit einem der beiden Geschlechter in der Interaktion erwartet. Im beruflichen Alltagshandeln besteht ein Gleichheitstabu, wobei den Männern immer noch statushöheren Berufe zugesprochen werden (vgl. ebd.: 236f). Sogenannte Geschlechtsmigranten (vgl. Hirschauer in Wetterer 1995: 235), die sich in ‚geschlechtsfremde‘ Professionen wagen, sind eine statistische Seltenheit. Um überhaupt an der Macht teilzuhaben ist immer eine gewisse Minimierung der Geschlechterdifferenz nötig, da Feminisierung professionssoziologisch mit Entwertung konnotiert ist (vgl. Wetterer 1995: 238f).

Für gesellschaftliche Inakzeptanz werden die Frauen durch die Partizipation an der Macht entschädigt.

7. Weibliche Strategien in der Machtausübung

Die aktuellen Zahlen zeigen, dass Weiblichkeit noch immer ein Faktor ist, den Frauen bei der Karriereplanung einkalkulieren müssen. Durchschnittlich geringere Bezahlung, schlechtere Aufstiegschancen, ein Kuriositätenstatus, wenn sie es doch in die höchsten Ebenen des Managements schaffen - all das lässt Weiblichkeit als einen deutlichen Nachteil auf dem Arbeitsmarkt erscheinen. Aber das Klischee sagt nicht umsonst, dass Frauen anders und kreativer mit Problemen umgehen als Männer – sie haben Strategien entwickelt, mit dieser scheinbaren „Behinderung“ umzugehen oder sie sogar für sich zu nutzen. Im Folgenden sollen drei augenfällige Strategien beschrieben und auf ihre Funktion hin untersucht werden.

Die attraktive Powerfrau. Wer Powerfrau hört, denkt, was der gesellschaftliche Diskurs vorgibt: Kostüm (komplett mit Bleistiftrock und hohen Absätzen), keine Kinder und kühl kalkulierend. Dieses Bild ist sicher weit entfernt von der Realität der meisten erfolgreichen Frauen, aber wie bei vielen Klischees gibt es auch hier einen wahren Kern: Wenn ein vermeintlich „weicher“ Aspekt von Weiblichkeit, zum Beispiel ein Fokus auf soziale Beziehungen, ein Hindernis ist auf dem Weg nach oben darstellt, dann wird er abgelegt. Denn weit mehr als berufliche Qualifikation ist es ein männlicher, selbstbewusster Habitus, nach dem Führungskräfte entscheiden, wen sie auf ihre Ebene holen und wen nicht. Bourdieu schreibt dazu, dass die „Mechanismen, die [...] den Zugang zu diesen Stellungen regeln [...] auch eine entsprechende Klasse von Habitusformen entweder erzeugen oder auswählen“ (Bourdieu 1979: 176). Wer also den Habitus der Führungsetage besitzt, hat gute Chancen, selbst dorthin zu kommen. Beispiele für Frauen, die in dieses Muster passen, finden sich eher selten in der Politik, wo der Zugang zu Führungsposition weniger sozial segregiert ist. Vermehrt gibt es sie in der Wirtschaft, deren Elite sich aus dem Großbürgertum rekrutiert (vgl. Looman 2011: 72). Diese stellt unbewusst Bewerber ein, die ihnen selbst möglichst ähnlich sind in der „intime[n] Kenntnis des Dress- und Benimmcodes, eine[r] breite[n] Allgemeinbildung, unternehmerische[m] Denken und damit verknüpft eine[r] optimistischen Lebenseinstellung und schließlich persönliche[r] Souveränität in Auftreten und Verhalten“ (ebd.: 72). Eine Frau, die diese Eigenschaften par excellence vertritt, ist Anna Wintour, Chefredakteurin der amerikanischen Modezeitschrift Vogue, deren rationaler und sehr konsequenter Führungsstil – Wintours Spitzname ist „Nuclear Wintour“ - auch außerhalb der Modeindustrie weithin bekannt ist. Wie auch in

Wintours Fall zeichnen sich die Protagonistinnen dieser Strategie trotz großteils männlichem Habitus durch eine erkennbar weibliche Optik aus, um weiterhin als Frau akzeptiert zu werden und „Bedürfnisse nach Versorgung, Liebe und Bestätigung durch den Mann“ (Schulz-Erker 1995: 43) zu signalisieren. Der Frau bringt ihr Aussehen damit Hilfsangebote und Unterstützung ein, die sie andernfalls vielleicht nicht bekommen hätte, denn „Leistungsbereitschaft, Tüchtigkeit und Kompetenz bei Mädchen scheinen [...] nicht auszureichen“ (ebd.: 99).

Die ungeschlechtliche Machtmännin. Schon Königin Elisabeth I. hat festgestellt, dass ihr Geschlecht und ihre – nach dem Konzept der Heteronormativität automatisch gegebene – Sexualität sie angreifbar machen. Daran hat sich in 400 Jahren wenig geändert. Um dem Problem zu entgehen, entscheiden sich manche Frauen dafür, Geschlecht und vor allem Sexualität in der Öffentlichkeit nicht zu thematisieren, so weitgehend, dass es fast schon einer Negation gleichkommt. Angela Merkel, die es mit dem Einsatz dieser Praktiken bis an die Spitze der demokratischen Organisationen in Deutschland geschafft hat, ist ein anschauliches Beispiel: Nahezu geschlechtsneutral in Kleidung und Auftreten ist ihre Strategie die einer Differenzminimierung (Wetterer 1995: 238), um „der gängigen Verkoppelung von Feminisierung und Entwertung zumindest individuell [zu] entgehen“ (ebd.: 239). Diese Nicht-Darstellung von Weiblichkeit in der Öffentlichkeit setzt sie zwar dem Stigma der „männerorientierten Karrierefrau“ aus, „aber dafür entschädigt [...] die Partizipation an Macht“ (ebd.: 238). Wie unauffällig effektiv die Strategie ist, wird deutlich wenn man sich erinnert, dass 2008 Merkels Besuch der Osloer Oper in einem tief ausgeschnittenen Kleid eine bundesweite Kontroverse auslöste. Das sichtbar weibliche Auftreten der Kanzlerin war eine Ausnahmeerscheinung.

Problematisch an diesem Ansatz ist, dass Frauen, die ihn verwenden, von Männern in ihrem Umfeld behindert werden können, da Männer stets bemüht sind, „die Geschlechterdifferenz zu betonen, zu verstärken und sichtbar werden zu lassen“ (ebd.: 238) und so einem Bruch des Gleichheitstabus und einer möglichen Umkehrung der Hierarchie zu entgehen.

Die furchtlos Mütterliche. Die Mutter ist neben der Prostituierten das klassischste Weiblichkeitsmodell (vgl. Schulz-Erker 1995: 108). Mütter in hohen Positionen erreichen und halten diese oft durch den gezielten Einsatz ihrer Mutterrolle. Sie argumentieren mit den besonderen Erfahrungen und Kompetenzen, die sie durch ihr Muttersein haben. Diese besonderen sozialen Fähigkeiten heben sie von männlicher und kinderloser weiblicher Konkurrenz ab. Diese Betonung von zwischenmenschlichen Bindungen ist jedoch nicht mit Schwäche zu verwechseln, würde das doch den „Machtaspekt, der in jeder menschlichen Beziehung vorhanden ist“ (ebd.: 103) ignorieren. Das konservative Rollenbild, aus dem heraus jene Frauen Kinder und Haushalt durchaus

als angestammt weibliche Domäne betrachten, steht für sie nicht im Widerspruch zu Machtpositionen. Auch stellen Ehe und Mutterschaft für sie keine Unterordnung dar. Typischerweise kommen Mütter in Machtpositionen aus Familien, die über gesellschaftlichen Einfluss und soziale Anerkennung verfügen. Bourdieu führt weiter aus, dass diese Frauen „um ihrer selbst, ihrer eigenen Würde willen [...] nur einen Mann wollen und lieben, dessen Würde [...] klar bezeugt ist“ (Bourdieu 2005: 68). Ein Ehemann in einer hohen Position verbessert also die Chancen der (zukünftigen) Mutter, selbst eine solche Position zu erreichen. Dieses „Äquivalent dessen, was ein Kalkül wohlverstandenen Eigeninteresses sein könnte“ ist nach Bourdieu aber letztendlich nur eine „Disposition[...] zur Unterwerfung“ (ebd.: 69). Müttern in Machtpositionen, die diesen Aspekt ihrer Person öffentlich betonen, wird daher oft vorgeworfen, reaktionär und unemanzipiert zu sein. Dabei wird die Vereinbarkeit von Emanzipation und Familienwunsch in Frage gestellt. Dieser Vorwurf ist besonders heikel in Bezug auf die sinkenden Geburtenraten im akademischen Milieu und es stellt sich die Frage, welche Optionen zur Familiengründung Frauen bleiben. Ist der Wunsch nach einem Partner mit ähnlichem sozialem Hintergrund und nach Kindern automatisch die Bestätigung patriarchalischer Herrschaftsstrukturen?

8. Fazit: Die CSU und die Frauenquote

In ihrer Satzung vom 29. Oktober 2010 schreibt sich die Christlich-Soziale Union in Bayern (CSU) selbst eine Frauenquote von 40 % für alle Parteiämter zu. Sollten nach einer Wahl nicht 40% des Vorstandes aus weiblichen Mitgliedern bestehen, ist die Wahl aller anderen Mitglieder laut Paragraph 8 Absatz 2 ungültig. Auch in ihrem parteilichen Grundsatzprogramm legt die CSU großen Wert auf Gleichberechtigung. Bereits in den Ausführungen zu den Wurzeln der CSU betonen die Autoren des Grundsatzprogrammes, dass die Partei schon bei ihrer Gründung „Mütter und Väter“ (CSU 2007: 13) aufwies. Die CSU will Familien fördern und setzt in ihrem Programm einen Schwerpunkt auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Männer und Frauen. Das macht sie besonders für Frauen attraktiv, die den oben beschriebenen Weg der ‚furchtlos Mütterlichen‘ beschreiten wollen oder bereits eingeschlagen haben. Die traditionelle Geschlechterkonstruktion wird dadurch gefördert, jedoch mit dem Anspruch, die Hierarchisierung aufzulösen (vgl. CSU 2007: 95).

Die Vereinbarkeit von Macht und Weiblichkeit wird nicht mehr in Frage gestellt, sondern ihre Umsetzung gezielt gefördert. Empirisch ist nicht nachgewiesen, ob die konstruierten typisch weiblichen Eigenschaften, die auch gelebt werden, tatsächlich den Führungsstil beeinflussen. Da

ihre Dekonstruktion nach Bourdieu und Wetterer schwerlich durchführbar ist, dürfen sie einer gleichberechtigten Beteiligung der Frauen an der Macht nicht im Weg stehen. Die Quotierung bietet die Möglichkeit, gesellschaftliche Selektionsmechanismen wie den Habitus zu überwinden. Sie kann jedoch nicht beeinflussen, in welchen Bereichen die Frauen sich letztendlich engagieren. Dazu ist eine gesellschaftliche Re-Evaluierung weiblicher Kompetenzen notwendig, die auch grundsätzliche Geschlechtertypologien hinterfragt.

9. Literaturverzeichnis

Bourdieu, Pierre (1987): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. 1. Aufl., [Nachdr.]. Frankfurt am Main: Suhrkamp. Online verfügbar unter <http://www.worldcat.org/oclc/255658546>.

Bourdieu, Pierre (2005): Die männliche Herrschaft. 1. Aufl. Frankfurt am Main: Suhrkamp. Online verfügbar unter <http://www.worldcat.org/oclc/238213584>.

Claas, Babette (2000): Gleichberechtigt in den Parteien? Der Gleichberechtigungsartikel und die Parteien in der Geschichte der Bundesrepublik Deutschland. Herbolzheim: Centaurus-Verl. Online verfügbar unter <http://www.worldcat.org/oclc/231863784>.

CSU-Landesleitung: CSU-Grundsatzkommission (28.09.2007): Grundsatzprogramm der christlich-sozialen Union in Bayern: Chancen für alle - in Freiheit und Verantwortung gemeinsam Zukunft gestalten. Online verfügbar unter www.csu.de/partei/jahr_der_frau/aktiv_werden/index.htm, zuletzt geprüft am 31.07.2011.

Nünning, Vera: „Die Inszenierung der Macht und die Macht der Inszenierung: Elisabeth I.“ in: Finger, Heinz (Hg.) (op. 2004): Die Macht der Frauen. Frauen in Mittelalter und früher Neuzeit. [Düsseldorf]: Droste. Online verfügbar unter <http://www.worldcat.org/oclc/469661448>.

Glidemeister, Regine (2006): Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen. Münster: Westfälisches Dampfboot. Online verfügbar unter <http://www.worldcat.org/oclc/474915153>.

Kinzig, Silke (2007): Auf dem Weg zur Macht? Zur Unterrepräsentation von Frauen im deutschen und US-amerikanischen Regierungssystem. 1. Aufl. Wiesbaden: VS, Verl. für Sozialwiss. Online verfügbar unter <http://www.worldcat.org/oclc/238828131>.

Looman, Marijke (2011): Am Rande der Macht. Frauen in Deutschland in Politik und Wirtschaft. Leverkusen: Budrich UniPress Ltd. Online verfügbar unter <http://www.worldcat.org/oclc/730000505>.

Schaeffer-Hegel, Barbara; Foster, Helga (1995): Frauen mit Macht. Zum Wandel der politischen Kultur durch die Präsenz von Frauen in Führungspositionen. Pfaffenweiler: Centaurus. Online verfügbar unter <http://www.worldcat.org/oclc/612744708>.

Schulz-Erker, Gisela (1995): Frauen, Öffentlichkeit und das Problem der Macht. Pfaffenweiler: Centaurus. Online verfügbar unter <http://www.worldcat.org/oclc/38096835>.

Schwingel, Markus (2009): Pierre Bourdieu zur Einführung. 6., erg. Hamburg: Junius. Online verfügbar unter <http://www.worldcat.org/oclc/318645741>.

Wetterer, Angelika (Hg.) (op. 1995): Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Frankfurt ;, New York: Campus Verl. Online verfügbar unter <http://www.worldcat.org/oclc/468593507>.

Titelbild: Postkarte der Jungen Union Bayern.

8. **Die Frauenquote: „Überlebensstrategie“ und Bedrohung zugleich?**

Auswirkungen auf patriarchalische und kapitalistische Strukturen

Ruth Manstetten Katharina Petzold Verena Steinbrenner

1. Einleitung	106
2. Die rhetorische Modernisierung und Ungleichheiten in unserer Gesellschaft	106
3. Die männliche Herrschaft nach Bourdieu	108
3.1 Geschlechterrollen	108
3.2 Der Einfluss der Frauenquote auf die männlichen Machtstrukturen	109
3.3 Eine alternative Lösung?	111
4. Der „neue Geist des Kapitalismus“ und die Frauenquote	112
4.1 Fehlende Frauen in Führungspositionen als Kapitalismuskritik	112
4.2 Das Prinzip der Bewährungsprobe	113
4.3 „La Cité par projets“: Was heißt es für Frauen, „Größe“ zu beweisen?	114
5. Männliche Herrschaft im Kapitalismus: Ein Gedankenexperiment am Beispiel der Frauenquote	116
6. Literaturverzeichnis	119

1. Einleitung

Im Februar dieses Jahres entflammte im Deutschen Bundestag erneut eine kontroverse Debatte über die Einführung einer Frauenquote in wirtschaftlichen Führungspositionen. Auslöser dieser Diskussion war die Tatsache, dass, obwohl in unserer Gesellschaft viele die Gleichstellung von Männern und Frauen als schon erreicht ansehen, nach wie vor nur drei Prozent der Vorstandsvorsitzenden in deutschen Unternehmen Frauen sind (vgl. Reding/Niebler 2011).

Dies zeigt, dass die Geschlechterrollen immer noch verfestigten Strukturen unterliegen, die durch eine gesetzlich festgelegte Frauenquote möglicherweise aufgelockert werden könnten.

Die Dominanz von Männern in wirtschaftlichen Verantwortungsposten führt zu der Frage, ob die Ursachen des Frauenmangels in Unternehmen auf kapitalistische Denkmuster oder auf die männliche Vormachtstellung zurückzuführen sein könnten.

Auf dieser grundsätzlichen Frage aufbauend, werden wir analysieren, welche Veränderungen eine Frauenquote hervorrufen könnte. Dafür werden wir zunächst allgemein die Situation von Frauen in unserer Gesellschaft anhand von Angelika Wetterers Theorie der rhetorischen Modernisierung darstellen. Daraufhin werden wir mit Hilfe von Pierre Bourdieus Begriff der männlichen Herrschaft die klassische Aufgabenverteilung der beiden Geschlechter analysieren und darauf eingehen, inwiefern die Frauenquote dazu beitragen könnte, diese Rollenverteilung umzuwerfen. Anschließend werden wir die Theorie des neuen Geistes des Kapitalismus von Luc Boltanski und Eve Chiapello nutzen, um die Frauenquote aus kapitalistischer Perspektive zu beleuchten und ihre Auswirkungen auf den kapitalistischen Prozess darzustellen.

Dies wird uns dazu führen, dass wir im Schlussteil Verknüpfungen zwischen dem Kapitalismus und der männlichen Herrschaft herzustellen versuchen. Wir wollen dabei überprüfen, ob der Kapitalismus nicht vielleicht sogar zwangsläufig an von Männern dominierte Strukturen gebunden ist. Dazu werden wir zwei gegensätzliche Szenarien durchspielen. Wird der Kapitalismus, wenn er als männliche Domäne betrachtet wird, von der Frauenquote bedroht oder kann diese ihm letztendlich nichts anhaben?

2. Die rhetorische Modernisierung und Ungleichheiten in unserer Gesellschaft

Im Folgenden soll anhand von Angelika Wetterers Theorie der rhetorischen Modernisierung die Stellung der Frau in unserer Gesellschaft aufgezeigt werden. Obwohl es in den letzten Jahrzehnten immer wieder Emanzipationsbewegungen gab, welche die Gleichberechtigung von Frauen und Männern enorm vorangetrieben haben, gibt es laut Angelika Wetterer immer noch Ungleichheiten

zwischen den Geschlechtern in unserer Gesellschaft. Allerdings würden diese heutzutage von vielen Frauen in Gleichheit umgedeutet und somit als etwas Alltägliches und Normales akzeptiert (vgl. Wetterer 2003: 297ff.).

Diese These begründet Wetterer mit der Theorie der „rhetorischen Modernisierung“. Deren Kern bildet die Dethematisierung der Ungleichheiten der Geschlechter. Damit ist gemeint, dass zwar sowohl Männern als auch Frauen bewusst ist, dass in vielen Bereichen immer noch keine Gleichberechtigung erreicht ist, sie aber darüber schweigen. Das führt zu einer Diskrepanz zwischen dem alltäglichen Differenzwissen und der sozialen Praxis. Diese äußert sich beispielsweise im Haushalt. Beide Partner wissen, dass sich ihre Gleichstellung auch in einer gerechten Aufteilung der Hausarbeiten äußern müsste. Tatsache ist jedoch, dass den Hauptteil der Hausarbeit immer noch Frauen übernehmen. Dies begründet Wetterer damit, dass „das inkorporierte Wissen, über das die Frauen in Haushaltsdingen verfügen, in der Regel größer ist als das ihrer Partner.“ (Wetterer 2003: 301). Da sich jedoch beide nicht eingestehen wollen, dass sie dadurch die alten Rollen in der Praxis eigentlich beibehalten, gehen sie darüber stillschweigend hinweg. Doch nicht nur im Haushalt ist die Rollenverteilung ungleich, sondern auch in der Karriere- und Familienplanung. Obwohl heutzutage Frauen oft hochqualifiziert und berufstätig sind, sind sie meistens diejenigen, die nach der Geburt des ersten Kindes ihre Berufstätigkeit unterbrechen und die Rolle einer Hausfrau einnehmen. Die Familie stellt eine „Verknüpfungsinstitution“ dar, „in der die zunehmende weibliche Erwerbstätigkeit eine nur untergeordnete Rolle spielt“ (Krüger 2001b: 271 in: Wetterer 2003: 306). Somit geraten manche Frauen mit der Kinderfrage in eine Art Zwiespalt. Denn entweder tun sie es dem männlichen Geschlecht gleich und versuchen die Karriereleiter zu erklimmen oder sie setzen ihre Hauptpriorität auf die Familie.

Doch nicht immer in der deutschen Geschichte waren die Rollen so klar verteilt. So übernahmen beispielsweise die sogenannten „Trümmerfrauen“, die nach dem zweiten Weltkrieg für den Wiederaufbau der vom Krieg beschädigten Städte sorgten, für sie untypische Dinge, die zuvor fast ausschließlich Aufgabe der Männer waren. Dies taten sie zwar, weil schlichtweg kaum Männer da waren – diese waren größtenteils im Krieg gefallen oder in Gefangenschaft – aber trotzdem zeigt es, dass die Rollenverteilung etwas Veränderbares ist und Frauen durchaus in der Lage sind, angeblich typisch männliche Arbeiten auszuführen.

3. Die männliche Herrschaft nach Bourdieu

3.1 Geschlechterrollen

Im Folgenden geht es darum, die Effizienz einer möglichen Frauenquote anhand der Theorien von Pierre Bourdieu zu erläutern. Dabei soll spezifisch auf seine Ausführungen über symbolische Gewalt, speziell auf die männliche Herrschaft eingegangen werden. Einige Thesen Bourdieus, die für unsere Thematik von Interesse sind, stellen uns vor die Frage, ob seine aus dem Jahr 1998 stammende Theorie auch für unsere heutige Gesellschaft noch Aktualität besitzt und welche Auswirkung eine Frauenquote auf die Stellung der Frau in der Gesellschaft haben könnte.

Ähnlich wie es schon Wetterer in ihrer Thematisierung der „rhetorischen Modernisierung“ beschreibt, ist auch laut Bourdieu die Rollenverteilung zwischen Männern und Frauen klar definiert. Während das Geldverdienen eher dem männlichen Geschlecht zugeordnet wird, liegt die Verantwortung der Frauen weitestgehend in den häuslichen Tätigkeiten und der Sorge um die Familie. Gerade innerhalb des Systems der Ehe seien sie, so Bourdieu, weiterhin finanziell stark abhängig von den Verdiensten ihres Partners (vgl. Bourdieu 2005: 167).

Bourdieu begründet dieses Modell mit dem Konzept der symbolischen Gewalt, als deren Paradebeispiel er die männliche Herrschaft nennt. Diese „entfaltet [ihre Wirkung][...] nicht in der reinen Logik des erkennenden Bewußtseins, sondern durch die Wahrnehmungs-, Bewertungs- und Handlungsschemata, die für die Habitus konstitutiv sind und die diesseits von Willenskontrolle und bewußter Entscheidung eine sich selbst zutiefst dunkle Erkenntnisbeziehung begründen.“ (Bourdieu 2005: 70). Unter Habitus versteht Bourdieu alles, was der Mensch von Geburt an internalisiert, sein Denken und Handeln, seine Bräuche und Sitten. Er ist davon abhängig, in welches Milieu eine Person hineingeboren wird und ist soweit Teil einer Persönlichkeit, dass es kaum möglich ist, ihn abzulegen oder zu verändern. Auf unser Beispiel angewandt heißt das, dass Frauen die männliche Überlegenheit schon in frühesten Kindheit inkorporieren. Es reicht daher also nicht aus, dass sie die Anwesenheit von Machtstrukturen bemerken, da diese schon viel zu sehr in ihnen verankert sind, als dass sie sich umgehend von ihnen lösen könnten. Folglich sind die Rollen von Mann und Frau zwar durchaus verfestigt, jedoch nicht zwangsläufig unveränderbar. Denn lediglich „ihr Ausschluss von der Sphäre, in der es um die ernstesten Dinge des Lebens, die öffentlichen und zumal die wirtschaftlichen Angelegenheiten geht, hat die Frauen lange Zeit auf den häuslichen Bereich und die mit der biologischen und sozialen Reproduktion der Linie zusammenhängenden Tätigkeiten eingeeengt.“ (Bourdieu 2005: 168). Kurz gesagt: Die Dominanz der Männer in allen Bereichen, in denen man nach Macht strebt, hatte zur Folge, dass die Frauen ausschließlich für die Kindererziehung und den Haushalt zuständig waren. An dieser Situation hat sich gerade in den

letzten Jahren vieles geändert. Mittlerweile kann diese strikte Aufgabenverteilung kaum noch als gegeben gelten, eine Tendenz dazu besteht jedoch bis heute, wie wir es bereits im ersten Teil der Arbeit beschrieben haben. Dass Frauen aber nicht weniger geeignet sind für die Posten in großen Firmen oder die Aufgaben, die ein Platz in der Chefetage mit sich bringt, kann dieser Tage nur noch schwer bestritten werden. Auf diesen Punkt soll jedoch in Kapitel IV noch näher eingegangen werden.

Zu den Diskriminierungen, denen die Frauen bei der Wahl ihres Berufes unterliegen, kommt hinzu, dass auch ihre Arbeit im Haus nur wenig Anerkennung findet. Zwar werden sie durchaus von ihren Partnern respektiert und auch für ihre Tätigkeiten gelobt, dennoch „bleiben [diese] den einzig ökonomisch und sozial wirklich sanktionsfähigen Produktionstätigkeiten untergeordnet und auf die materiellen und symbolischen Interessen der Linie, d.h. der Männer, ausgerichtet.“ (Bourdieu 2005: 168). Es wird also deutlich, dass die geldeinbringende Arbeit des Mannes immer einen höheren Status hat, als die Haushaltsaufgaben, die eine Frau verrichtet, auch wenn diese vom Arbeitsaufwand und der Anstrengung nicht weniger beanspruchend und wichtig sind. Bourdieu geht sogar noch weiter, wenn er beschreibt, dass „Sein, wenn es sich um Frauen handelt, Wahrgenommenwerden, und zwar von einem männlichen Auge, das von männlichen Kategorien beherrscht wird“ (Bourdieu 2005: 171) ist. Frauen müssen sich also den von den Männern vorgegebenen Maßstäben anpassen, um zum Beispiel beruflich erfolgreich sein zu können. Da jedoch meistens auch Männer darüber entscheiden, wer eben diese Kriterien erfüllt und wer nicht, werden Frauen häufig an den Rand und in Aufgabenfelder gedrängt, die nur selten von Männern besetzt sind. Dies führt dazu, dass sich Frauen, die es tatsächlich an die Spitze eines Unternehmens schaffen wollen, männliche Tugenden und Arbeitsweisen aneignen, um genau diesen Kriterien gerecht zu werden.

3.2 Der Einfluss der Frauenquote auf die männlichen Machtstrukturen

Die Frauenquote könnte also heute durchaus dazu beitragen, dass an den vorgegebenen Strukturen der männlichen Herrschaft gerüttelt wird. Wenn vom Staat gesetzlich festgelegt würde, dass deutsche Unternehmen einen gewissen Anteil an Frauen in Führungspositionen beschäftigen müssen, bestände die Möglichkeit, dass sich an den gesellschaftlichen Strukturen im Allgemeinen etwas ändert. Denn laut Bourdieu sind diese „das Produkt einer unablässigen (also geschichtlichen) Reproduktionsarbeit [...], an der einzelne Akteure [...] und Institutionen, die Familien, die Kirche, die Schule, der Staat beteiligt sind.“ (Bourdieu 2005: 65). Genauer gesagt heißt das, ein Umdenken darf nicht bloß im privaten Kreis, also gerade in den Familien, stattfinden, sondern muss vor allem

auch durch Gesetze und Vereinbarungen, die von staatlicher Seite bestehen, manifestiert werden. Und genau dies würde eine gesetzliche Frauenquote ja bedeuten. Zudem könnte man die Vermutung anstellen, dass nun auch Frauen, die sich nicht den männlichen Wertvorstellungen angepasst haben, die weitgehend in der Wirtschaft herrschen, eine realistische Chance auf eine Führungsposition erhalten.

Doch andererseits erweckt eine Vorgabe „von oben“, also eine Frauenquote, auch den Anschein, dass Frauen auf Unterstützung, unter anderem von Männern, angewiesen sind, um die Chance auf eine Karriere zu haben, an deren Ende sie auf einem Posten im Vorstand eines großen Unternehmens landen. Aber ginge es denn überhaupt anders? Einige wenige weibliche Ausnahmen erwecken den Anschein, dass Frauen es auch abseits von jeglichen Quotendiskussionen und Sonderförderungen schaffen können, sich einen Platz bei den Mächtigen zu erarbeiten. Laut Bourdieu jedoch haben sie die Machtstrukturen schon soweit inkorporiert, dass sie es viel zu schnell akzeptieren, wenn anstatt ihrer selbst ein Mann den Job als Unternehmensleiter oder ähnliches bekommt. In den letzten Jahren haben Frauen immer wieder mehr Gleichberechtigung und mehr Rechte gefordert, was zu Diskussionen darüber führte, inwiefern auch Frauen auf den oberen politischen oder wirtschaftlichen Ebenen Fuß fassen könnten. Doch, so beschreibt es Bourdieu, seien im Bewusstsein der Allgemeinheit immer noch Strukturen verankert, in denen es als selbstverständlich gelte, dass verantwortungsvolle Jobs in erster Linie von Männern besetzt würden, während die Frauen vor allem zur Unterstützung ihres Partners da zu sein hätten (vgl. Bourdieu 2005: 65). Auch dieses Statement kann mittlerweile relativiert werden, denn Frauen sind heutzutage definitiv nicht mehr ausschließlich die Stütze der Karriere ihrer Ehemänner. Dennoch sind es immer noch überwiegend Frauen, die zu Gunsten des Partners auf eine eigene Karriere verzichten würden, während es bei vielen Männern einer Niederlage gleichkommt, wenn man der Frau beruflich den Vortritt lässt.

Dies führt zu einem weiteren wichtigen Punkt, nämlich der Frage, ob den meisten Frauen überhaupt so viel daran liegt, Karriere zu machen. Das hat nämlich meist zur Folge, dass sie ihre Familienplanung deutlich einschränken müssen, wie wir es schon mit Hilfe der Theorie Wetterers kurz angedeutet haben. Je mehr Zeit eine Frau dafür aufwendet, in ihrem Beruf erfolgreich zu sein, desto geringer ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie parallel dazu ein oder mehrere Kinder bekommen und diese großziehen kann. Denn heute heißt es häufig immer noch: Die Frau hat sich zwischen der ganz großen Karriere und einem traditionellen Familienleben zu entscheiden. Zwischenwege sind zwar durchaus möglich, jedoch meist mit viel Aufwand verbunden. Ohne die starke Unterstützung des Partners oder anderer Personen ist das Verbinden von Job und Familie daher oft nur schwer

möglich.

Ein System, in dem die Frau sich vollkommen im Beruf verwirklichen könnte, ohne dabei auf Kinder und Familie verzichten zu müssen, würde also bedeuten, dass die Männer nicht nur ihre Arbeitsplätze in den Chefetagen hergeben müssten, sondern vor allem auch, dass sie bereit wären, in die Rollen der Frauen zu schlüpfen und sich um Kindererziehung und Haushalt zu kümmern. Erst wenn dieser Schritt getan wäre, könnte man von einer vollkommenen Gleichstellung der beiden Geschlechter sprechen, die auch den Theorien Wetterers und Bourdieus etwas entgegenzusetzen hätte. Solange jedoch auch Karrierefrauen immer noch der Doppelbelastung von Job und Haushalt ausgesetzt sind, kann nicht davon gesprochen werden, dass sich an den gesellschaftlichen Strukturen grundlegend etwas geändert hätte.

Es muss also klar sein, dass die Frauenquote ein Anfang sein kann, um die Rolle der Frau neu zu definieren, dass damit jedoch noch immer keine Gleichstellung dahingehend erreicht ist, dass Frauen, ebenso wie es heutzutage Männern möglich ist, Familie und Karriere problemlos miteinander verknüpfen können und nicht das eine dem anderen vorziehen müssen. Ob es dafür eine adäquate Lösung geben kann, muss sich wohl mit der Zeit noch zeigen.

3.3 Eine alternative Lösung?

Bourdieu findet in einem abschließenden Abschnitt seines Werkes „Die männliche Herrschaft“ jedenfalls eine sehr romantische Lösung für die Problematik der Geschlechtergleichstellung. Für ihn gibt es nur eine „Ausnahme vom Gesetz der männlichen Herrschaft“ (Bourdieu 2005: 187): Die Liebe. Nachdem er diese zunächst als „höchste, weil subtilste und unsichtbarste Form dieser Gewalt“ (Bourdieu 2005: 187) hinterfragt, kommt er zu dem Schluss, dass an die Liebe nicht bloß Frauen, sondern gerade eben auch die Männer gebunden sind. Gegenseitige Anerkennung, Gleichberechtigung und Respekt, all dies ist dann möglich, wenn sich zwei Menschen bedingungslos lieben. Denn aus Liebe würde sich sogar ein Mann dazu bringen lassen, zu Hause zu bleiben, während seine Frau sich um die Probleme auf den Finanz- und Wirtschaftsmärkten dieser Welt kümmert. Vielleicht ist dies eine sehr simple, vielleicht eine zu vereinfachte Erklärung für ein Problem, über das in den letzten Monaten langwierige, argumentreiche Diskussionen geführt wurden. Aber eine schöne ist es allemal.

4. Der „neue Geist des Kapitalismus“ und die Frauenquote

Eine ganz andere Sichtweise auf die Frauenquote bietet die Anwendung des Modells, welches Luc Boltanski und Ève Chiapello in ihrem 1999 in Frankreich erschienenem Werk „Der neue Geist des Kapitalismus“ entwickelt haben. Im Mittelpunkt steht hier die Frage, welchen Nutzen der Kapitalismus aus einer Frauenquote ziehen könnte und ob sich die Situation von Frauen verbessert, wenn sie eine größere Teilhabe an kapitalistischen Prozessen haben.

4.1 Fehlende Frauen in Führungspositionen als Kapitalismuskritik

Den Kapitalismus definieren Boltanski/Chiapello als „einen amoralischen Prozess unbeschränkter Anhäufung von Kapital durch Mittel, die formell friedlich sind“ (Boltanski/Chiapello 2001: 462). Dieser Prozess ist in vielerlei Hinsicht ein „absurdes System“ (ebd.), da in ihm sowohl ArbeitnehmerInnen, als auch KapitalistInnen durch den Markt beherrscht werden. Erstere sind unfrei, da sie nahezu ihr ganzes Leben einer Arbeit widmen, dessen Gewinne ihnen größtenteils vorenthalten werden, während letztere im unendlichen Kreislauf von Kapitalanhäufung und Neuinvestition gefangen sind (vgl. ebd.).

Um diese Absurdität zu rechtfertigen, braucht der Kapitalismus zusätzlich zur Anhäufung von Kapital ein ideologisches Konstrukt, welches den kapitalistischen Praktiken einen tieferen Sinn verleiht und diese legitimiert. Dieses ideologische Konstrukt nennen die AutorInnen in Anlehnung an Max Weber den „Geist des Kapitalismus“ (ebd.). Da Rechtfertigungen normalerweise erst notwendig werden, wenn Kritik geübt wird, entsteht der „Geist des Kapitalismus“ maßgeblich aus der Kapitalismuskritik. Denn wird die Kritik am Kapitalismus zu laut, so stellt sie eine Bedrohung für ihn dar und er muss sich ihrer annehmen, um sein Fortbestehen zu sichern und größere Krisen zu verhindern. Dies erfolgt durch die Integration eines Teils der Kritik in die kapitalistischen Abläufe (Boltanski/Chiapello 2003: 68 ff). So hat der Kapitalismus beispielsweise Ende der sechziger Jahre begonnen, die von den AutorInnen als „künstlerische Kritik“ (Boltanski/Chiapello 2001: 468) bezeichneten Forderungen nach Kreativität, Authentizität und Autonomie in sich aufzunehmen (vgl. ebd.: 469). Dadurch verlor nicht nur die künstlerische Kritik ihre Wirksamkeit, sondern es vollzog sich auch im Kapitalismus ein normativer Wandel, der zur Entwicklung des „neuen Geistes des Kapitalismus“ führte. Wenn man nun daraus folgernd ganz allgemein Kritik als Motor der Dynamik des Kapitalismus ansieht (vgl. Boltanski/Chiapello 2003: 68), lässt sich dieses theoretische Modell auch auf die Frage nach Frauen im Kapitalismus beziehen.

Frauen haben insofern viel mit dem Kapitalismus zu tun, als dass sie, gemessen an ihrem Anteil in unserer Gesellschaft, auffällig wenig mit ihm zu tun haben. In unserer Gesellschaft sind fast

ausschließlich Männer in Führungspositionen und damit nicht nur die kapitalistischen Protagonisten, sondern auch diejenigen, die die Macht haben (vgl. ebd.: 473).

Inzwischen wird dieser Zustand jedoch zunehmend kritisiert. Es fehlen glaubhafte Rechtfertigungen, warum in unserer Gesellschaft hochqualifizierten Frauen der Zugang zu Führungspositionen und damit der zu Geld und Macht verwehrt bleibt. Diese Kritik kann man nun in Anlehnung an Boltanski/Chiapello als „Kapitalismuskritik“ auffassen. Eine Möglichkeit für den Kapitalismus, sie zu absorbieren, wäre die Einführung einer Frauenquote. Auch wenn aufgrund der vorherigen Ausführungen dahingestellt sei, ob dies die Situation der Frauen verbessern würde, so wäre damit trotzdem das Hauptargument dieser Kritik, nämlich, dass trotz gleicher Qualifikation kaum Frauen in Führungspositionen sind, nicht mehr haltbar. Solange man den Kapitalismus, wie Boltanski/Chiapello es tun, als „Prozess unbeschränkter Anhäufung von Kapital“ (ebd.: 462) definiert und die Komponente, dass es bisher ein rein männlich dominierter Bereich war, nicht als Teil seiner Identität sieht, würde er durch eine Frauenquote auch nicht gefährdet werden. Denn die Fähigkeit, Kapital zu akkumulieren, hängt nicht vom Geschlecht ab. Mehr Frauen in Führungspositionen stellen kapitalistisch gesehen sogar eine Chance dar, bisher vernachlässigte Ressourcen unserer Gesellschaft – in diesem Fall das Potenzial von Frauen – besser zu nutzen.

4.2 Das Prinzip der Bewährungsprobe

Die Kritik, dass zu wenige Frauen in Führungspositionen seien, hat auch direkte Auswirkungen auf Bewährungsproben des Kapitalismus, mit denen Personen selektiert und auf verschiedene Positionen verteilt werden (ebd.: 472). Generell ist eine Bewährungsprobe „stets eine Kraftprobe, d.h. ein Ereignis, in dessen Verlauf sich verschiedene Einheiten miteinander messen“ (Boltanski/Chiapello 2003: 72). Unterliegt diese Rechtfertigungszwängen, die von den Protagonisten respektiert werden, so handelt es sich um eine legitime Bewährungsprobe (vgl. ebd.). Auch die Auswahl von Führungskräften erfolgt über Bewährungsproben. Spielen bei dieser nicht näher definierte unkontrollierte Kräfte und Ressourcen eine Rolle (das könnten zum Beispiel die Ausnutzung verwandtschaftlicher Beziehungen oder Bestechung sein), so handelt es sich um reine Kraftproben und nicht um legitime Bewährungsproben. Um legitime Bewährungsproben handelt es sich, wenn sie nach ganz bestimmten Kriterien gerecht sind. Im hier diskutierten Fall wäre das die Auswahl von BewerberInnen nach Qualifikation, wobei die Qualifikation wieder an bestimmte festgelegte Anforderungen geknüpft sein muss (vgl. ebd.: 72f).

Die hier genannte Kritik, dass fast ausschließlich Männer in wirtschaftlichen Spitzenpositionen sind, deckt nun auf, dass die Bewährungsproben, mit denen solche Positionen besetzt werden, nicht

legitim sind. Offensichtlich spielt die Ressource „männliches Geschlecht“ neben der Qualifikation eine überdurchschnittlich große Rolle. Das heißt, es wird gegen Gerechtigkeitsprinzipien verstoßen. Eine gesetzlich festgelegte Frauenquote würde nun dafür sorgen, dass sich der Einfluss der Ressource „männliches Geschlecht“ verringern würde und die Chancen gleichqualifizierter Frauen steigen würden. Allerdings wäre damit immer noch keine Selektion über die reine Qualifikation erreicht, sondern es bestände nun die Gefahr, dass die Ressource „weibliches Geschlecht“ die Auswahl neben der Qualifikation beeinträchtigen könnte.

Aus dieser Perspektive heraus ist die Einführung einer gesetzlichen Frauenquote zwar ein Mittel, um die Anzahl von Frauen in einflussreichen Wirtschaftsposten zu erhöhen, nicht aber eine Lösung, die die Bewährungsproben grundsätzlich gerechter gestaltet. Vielleicht ist das auch einer der Gründe, warum die Quote in Deutschland noch nicht durchgesetzt ist. Sie könnte zwar einen Teil der Kritik unwirksam machen, aber auch neue Kritik hervorrufen.

4.3 „La Cité par projets“: Was heißt es für Frauen, „Größe“ zu beweisen?

Gehen wir nun trotzdem von dem Szenario aus, dass der Kapitalismus eine Frauenquote nutzt, um der Kritik ihre Grundlage zu entziehen. In diesem Fall fungiert die Frauenquote in erster Linie als eine Art „Überlebensstrategie“ des Kapitalismus und nicht als Mittel, um die Situation von Frauen zu verbessern. Natürlich könnte es trotzdem sein, dass eine Frauenquote positive „Nebenwirkungen“ für Frauen hätte. Jedoch muss man bedenken, dass von einer Frauenquote ohnehin nur die Frauen profitieren könnten, die hochqualifiziert sind und eine große Karriere anstreben. Auf die Situation der Mehrheit der Frauen, beispielsweise auf Hausfrauen oder Teilzeiterwerbstätige, hätte sie keinen direkten Einfluss.

Aber auch die positiven Nebenwirkungen auf diejenigen hochqualifizierten Frauen, die eine Führungsposition erreichen wollen, sind zweifelhaft. Denn um überhaupt aufsteigen zu können, müssen sie sich den Regeln des Kapitalismus unterordnen. Das heißt, diese Frauen müssen nach den Logiken des neuen Geistes des Kapitalismus „Größe“ beweisen. Was damit genau gemeint ist und welche Auswirkungen das auf die betroffenen Frauen hat, werden wir im Folgenden erläutern.

In jeder Gesellschaft muss es Legitimationen dafür geben, warum bestimmte Menschen höhere Ränge innehaben als andere. „Größe“, wie Boltanski/Chiapello dies nennen, muss so gerechtfertigt werden, dass allen Mitgliedern klar ist, warum jemandem „Größe“ zugeschrieben wird und sie dies als gerecht empfinden (vgl. Boltanski/Chiapello 2001: 465). Laut Boltanski/Chiapello gibt es sieben Cités, das heißt Logiken der Rechtfertigung von „Größe“ in unserer aktuellen Gesellschaft. Die siebte und neuste davon, die „Cité par projets“, haben Boltanski/Chiapello selbst codiert. Sie

„bezeichnet eine Form der Gerechtigkeit, die einer vernetzten Welt entspricht“ (ebd.: 466). Damit ist sie auf den neusten Geist des Kapitalismus, der sich seit Ende der sechziger Jahre entwickelt hat, zugeschnitten.

Für Menschen, die in diesem neuen Kapitalismus erfolgreich sein wollen, heißt das, dass sie die Eigenschaften, die nach der Cité par projets „Größe“ begründen, in sich verkörpern müssen. Zu diesen Eigenschaften zählen unter anderem: Aktivität in Projekten, Netzwerkarbeit, Anpassungsfähigkeit, Flexibilität, Autonomie, Mobilität und die Bereitschaft seine eigenen Fähigkeiten dem Gemeinwohl zur Verfügung zu stellen (vgl. ebd.: 466).

Es steht außer Zweifel, dass Frauen all diese Fähigkeiten und Eigenschaften in sich verbinden können. Es gibt sogar bereits Berichte dazu, dass Unternehmen mit Frauen in Führungspositionen erfolgreicher seien (vgl. Bierach/Luig 2010). Als Begründung dafür dienen oft „typisch weibliche Eigenschaften“ wie, dass Frauen besser Beziehungen knüpfen könnten, kommunikativer seien oder sich besser in KundInnen und VerhandlungspartnerInnen hineinversetzen könnten (vgl. Haderthauer 2010: 16). All dies sind Eigenschaften, die gut zur Cité par projets passen. Unabhängig davon, ob diese nun tatsächlich typisch weiblich sind oder nicht, ist es auf jeden Fall eindeutig, dass auch Frauen für Führungspositionen, in denen diese Art von „Größe“ verlangt wird, geeignet sind. So wäre eine Frauenquote zunächst etwas durchaus Positives. Endlich hätten auch Frauen die Chance, ihre Talente und Fähigkeiten mit entsprechender Bezahlung in anerkannten Spitzenpositionen einzusetzen.

Doch dieses hoffnungsvolle Bild verliert seinen Glanz, wenn man die Frage, ob Frauen für Führungspositionen geeignet sind, umdreht. Nun lautet diese: Sind solche Führungspositionen überhaupt für Frauen (und übrigens auch für Männer) geeignet? Oder entsprechen diese im Grunde genommen einem Gesellschaftsmodell, von dem wir gehofft hatten, dass es längst überholt ist?

Um dies zu beantworten, möchte ich nun einen Blick darauf werfen, was nach Boltanski/Chiapello für die „Größe“ in der Cité par projets investiert werden muss.

„In einer Cité par projets muss man dem Zugang zu Größe alles opfern, was der Verfügbarkeit im Wege stehen könnte. Wer „Größe“ zeigt, lehnt Projekte ab, die ein ganzes Leben dauern (eine Berufung, einen Beruf, eine Ehe etc.). Er ist mobil. [...]Die Forderung nach Leichtigkeit setzt das Ablehnen von Stabilität, Verwurzelung, Bindung an Personen und Dinge voraus.“ (Boltanski/Chiapello 2001: 466)

Für eine Frau bedeuten diese Forderungen in unserer derzeitigen Gesellschaft vor allem eins: Verzicht. Sich an nichts zu binden, heißt auf eine Familie, Freunde, Hobbys und einen festen Wohnsitz zu verzichten. Dies gilt natürlich in gleichem Maße auch für Männer. Diese haben jedoch den Vorteil, dass es aufgrund der vorherrschenden Strukturen, die wir bereits anhand von Wetterer und Bourdieu aufgezeigt haben, immer noch genügend Frauen gibt, die ihre Männer unterstützen

und bereit sind, sich allein um Haushalt und Kinder zu kümmern. Das heißt, ein Mann kann eine Familie haben, ohne Verantwortung außerhalb des ökonomischen Bereichs für diese zu übernehmen. Eine Frau kann das normalerweise nicht.

Das Besondere an dieser Cité ist auch, dass sich in ihr soziales und ökonomisches Kapital vermischen. Wenn mehr Beziehungen mehr Geld bedeuten, heißt das für Führungspersönlichkeiten, dass sie ihre Beziehungen zunehmend instrumentalisieren müssen. Das mündet darin, dass private, freundschaftliche und familiäre Beziehungen von geschäftlichen Beziehungen verdrängt werden. An dieser Stelle ist ein Punkt erreicht, der sich mit der oben zitierten Absurdität des Kapitalismus verknüpfen lässt. Die Führungspersönlichkeiten beider Geschlechter als Gewinner des Kapitalismus müssen für diesen Gewinn fast alle Bereiche ihres Lebens opfern.

Es bleibt also die Frage, ob diese hier beschriebene Art von „Größe“, die in unserer Leistungsgesellschaft sicherlich viele anstreben, unserer Gesellschaft und ihren Mitgliedern gut tut. Denn in einer Gesellschaft, die sich angeblich dahingehend entwickeln will, dass beide Geschlechter die Möglichkeit haben, Karriere zu machen, widerspricht ein solches Modell jeder Art von Familienfreundlichkeit. Da die „Größe“ der Cité par projets zunehmend auch in untergeordneten Positionen verlangt wird, werden immer mehr Menschen dazu gezwungen, sich für ein ungebundenes Singledasein oder eine Partnerschaft nach „alten Mustern“ zu entscheiden, in der eine Person bereit ist, im Hintergrund alle Hausarbeiten und die Kindererziehung zu managen. Angeblich moderne Familienmodelle, in denen beide Elternteile Karriere machen und beide einen Teil der Kindererziehung übernehmen, werden durch den neuen Geist des Kapitalismus jedenfalls nicht gefördert.

5. Männliche Herrschaft im Kapitalismus: Ein Gedankenexperiment am Beispiel der Frauenquote

Die vorangehenden Ausführungen zur Frauenquote im Kapitalismus bauen auf einer Definition des Kapitalismus auf, in der Männern keine größere Bedeutung zukommt. Der Kapitalismus wurde in ihr als „unbegrenzte Kapitalakkumulation“ (Boltanski/Chiapello 2003: 39) beschrieben, unabhängig von den Geschlechtern der AkteurInnen. Angesichts der Tatsache, dass die kapitalistische Wirtschaftsweise seit ihrer Entstehung von Männern dominiert wurde, stellt sich nun die Frage, ob es legitim ist, den Kapitalismus, wie es Boltanski/Chiapello tun, losgelöst von männlichen Herrschaftsstrukturen zu betrachten. Gehen wir nun davon aus, dass es eine Verknüpfung zwischen dem Kapitalismus und der männlichen Herrschaft, wie Bourdieu sie beschreibt, gibt, so könnte auch

der Forderung nach mehr Frauen in der Wirtschaft eine ganz andere Bedeutung zukommen. Wenn zum Wesen des Kapitalismus männliche Herrschaft gehört, so könnte ein Angriff auf die Vormachtstellung der Männer im wirtschaftlichen Bereich auch ein Angriff auf den Kapitalismus überhaupt sein.

Bezieht man sich auf die Argumente von Bourdieu, könnten sich daraus zwei verschiedene Szenarien entwickeln. Eine Möglichkeit wäre, dass die Einführung einer Frauenquote auf die männliche Vorherrschaft in wirtschaftlichen Unternehmen keinen Einfluss hätte und damit einen männlich geprägten Kapitalismus auch nicht bedrohen könnte. Dies ließe sich an verschiedenen Argumenten Bourdieus, die wir bereits in Kapitel III aufgegriffen haben, festmachen. Laut Bourdieu definieren sich Frauen über die Sichtweise, die Männer auf sie haben. Wenn Frauen dieses Verhalten tatsächlich so sehr inkorporiert haben, wie Bourdieu es annimmt, so könnten sie dieses auch in Führungspositionen nicht ablegen. Trotz formeller Macht würden sie sich immer noch den von Männern vorgegebenen Kriterien fügen. Wenn dem so wäre, würde auch eine Frauenquote keine Gefahr für einen von Männern dominierten Kapitalismus darstellen, da unterschwellig weiterhin Männer das Sagen hätten.

Man könnte vermuten, dass sich dies auch am Fall der ehemaligen Verfassungsrichterin Christine Hohmann-Dennhardt zeigt. Diese übernahm im Februar 2011 das neu geschaffene Ressort „Recht und Integrität“ bei Daimler und war damit die erste Frau im Vorstand des Automobilkonzerns (vgl. Anonym 2011). Die Tatsache, dass ihr die Führung eines erst kürzlich eingeführten Teilbereiches überlassen wurde, könnte darauf hinweisen, dass die anderen, ausschließlich männlichen Vorstandsmitglieder, sie aus ihren Machtbereichen fernhalten wollten. Somit wäre sie zwar in einer Machtposition, könnte jedoch keinen Einfluss auf die alten männlichen Herrschaftsstrukturen innerhalb des Betriebs nehmen.

Die männliche Vormachtstellung im Kapitalismus wäre also durch eine Frauenquote aus zwei Gründen nicht bedroht. Zum einen weil Frauen sich laut Bourdieu selbst aus einem männlichen Blickwinkel wahrnehmen, der dazu führt, dass sie sich auch nach männlichen Vorgaben verhalten, wenn sie in Machtpositionen sind. Zum anderen, weil Männer in Führungspositionen darauf achten, Frauen nicht in ihre Machtbereiche eindringen zu lassen.

Das andere mögliche Szenario wäre, dass eine Frauenquote, wenn man den Kapitalismus auch über männliche Vormachtstellungen definiert, diesen angreifen könnte. Hierbei könnte man sich auf das Argument Bourdieus stützen, dass durch ein Umdenken des Staates allgemeine gesellschaftliche Strukturen verändert werden könnten. Eine gesetzliche Frauenquote wäre so ein Eingreifen von oben. Sie hätte das Potenzial, die männlichen Machtgefüge, die den Kapitalismus schon immer

prägten, aufzubrechen. Dieses zweite Szenario erscheint uns durchaus als realistisch. Gerade in letzter Zeit haben immer mehr Unternehmen eine freiwillige Frauenquote diskutiert oder eingeführt, möglicherweise sogar, um eine gesetzliche Frauenquote zu verhindern. Das könnte darauf hinweisen, dass viele Unternehmen Angst vor solch einem Eingriff des Staates haben. Dies steht zwar im Widerspruch zur in Kapitel IV erläuterten These, dass die Frauenquote als eine „Überlebensstrategie“ des Kapitalismus fungieren könnte. Die Verbindung der Theorien Bourdieus und Boltanski/Chiapellos bieten jedoch einen Ansatz, diesen Widerspruch aufzuschlüsseln. Sieht man die männliche Herrschaft als wesentlichen Bestandteil des kapitalistischen Systems, so ist auch die Ablehnung einer gesetzlichen Frauenquote, die diese Herrschaft zerstören könnte, nachvollziehbar.

Die Einführung einer freiwilligen Quote dagegen wäre sowohl mit dem Kapitalismus, als auch mit den männlichen Herrschaftsstrukturen vereinbar. Sie könnte dazu dienen, die Kritik, dass es in Wirtschaftsunternehmen einen zu geringen Frauenanteil gibt, zu absorbieren, ohne die männliche Vormachtstellung in Unternehmen umfassend zu gefährden. Während die Sensibilität der Gesellschaft für Ungleichheiten sich damit wieder ein Stück weit verringern würde, blieben trotzdem kapitalistische und patriarchalische Strukturen erhalten. Es wird spannend sein, zu sehen, wie sich die Frauenquote in der Praxis weiterentwickeln wird und welche Reaktionen das hervorrufen wird. Vielleicht werden sich einige unserer Vermutungen dann bestätigen, während andere widerlegt werden könnten.

Wir wollen am Ende unserer Überlegungen anmerken, dass es in einer Hausarbeit dieses Umfangs kaum möglich ist, eine solche Theorieverknüpfung durchzuführen, bei der man beiden Theorien vollkommen gerecht wird. Unser Schluss soll lediglich einen Anstoß zum Weiterdenken bieten. Um weitere und differenziertere Erkenntnisse in diesem Bereich zu gewinnen, müsste man umfassendere Forschungsanstrengungen unternehmen.

6. Literaturverzeichnis

Anonym (2011): Daimler holt Verfassungsrichterin in den Vorstand. In: Spiegel.de; Abrufbar unter: <http://www.spiegel.de/wirtschaft/unternehmen/0,1518,740675,00.html>.

Bierach, Barbara/ Luig, Judith (2010): Warum Frauen in Führungsetagen so selten sind. In: Welt.de; Abrufbar unter: <http://www.welt.de/politik/article6870586/Warum-Frauen-in-Fuehrungsetagen-so-selten-sind.html>.

Boltanski, Luc/Chiapello, Ève (2001): Die Rolle der Kritik in der Dynamik des Kapitalismus und der normative Wandel. In: Berliner Journal für Soziologie 11: S. 459-478.

Boltanski, Luc/Chiapello, Ève (2003): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.

Bourdieu, Pierre (2005): Die männliche Herrschaft. Frankfurt a.M.: Suhrkamp Verlag.

Haderthauer, Christine (2010): Frauen in Führungspositionen. In: Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialforschung, Familie und Frauen. Abrufbar unter: <http://www.eff-portal.de/eff-Navi/content/Tools/PDF/FraueninFuehrungspositionen.pdf>.

Krüger, Helga (2001): Geschlecht, Territorien, Institutionen. Beitrag zu einer Soziologie sowie der Lebenslauf-Realität. In: Born, Claudia/Krüger, Helga (Hrsg.) (2001): Individualisierung und Verflechtung. Geschlecht und Generation im deutschen Lebenslaufregime. Weinheim/München.

Reding, Viviane/Niebler, Angelika (2011): Keine Frauenquote können wir uns nicht leisten. In: Welt.de; Abrufbar unter: <http://www.welt.de/debatte/article12661532/Keine-Frauenquote-koennen-wir-uns-nicht-leisten.html>.

Wetterer, Angelika (2003): Rhetorische Modernisierung: Das Verschwinden der Ungleichheit aus dem zeitgenössischen Differenzwissen. In: Gudrun-Axeli Knapp/Angelika Wetterer (Hrsg.) Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorien und feministische Kritik II. Münster: Westfälisches Dampfboot. S. 286-319.

V. (Un)gleichheiten

9. Thema: Frauenquote

Peter Krinke

Matthias Kemle

1. Einleitung	122
2. Ungleichheit in Zahlen	122
3. Systemtheorie	123
4. Benachteiligung in der Moderne	124
5. Individualisierung und ihre Folgen	125
6. Geschlechter, Institutionen, Beruf und Familie	126
7. Lösungsansätze	127
8. Fazit	128
9. Literaturverzeichnis	129

1. Einleitung

Am 13.10.2010 reichten Abgeordnete der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen und eine Vielzahl von weiteren Abgeordneten einen Gesetzentwurf zur „geschlechtergerechten Besetzung von Aufsichtsräten“ (Internet 4) beim Bundestag ein. Nach mehreren öffentlichen Debatten gewann dieser Gesetzesentwurf an Popularität und hat sich unter dem Namen „Frauenquote“ etabliert. Tatsache ist, dass Frauen nur zu einem geringen Teil in Führungspositionen vertreten sind und somit eine marginale Stellung in den Entscheidungsgremien der Wirtschaft einnehmen. Solche Führungspositionen implizieren Macht und Entscheidungsgewalt. Dadurch werden die Bedürfnisse und Ideen von Frauen nicht wahrgenommen, was zur Folge hat, dass sie nicht an wirtschaftlichen Prozessen und Entscheidungen partizipieren können. Infolgedessen ist die Forderung der Abgeordneten eine gesetzlich festgelegte Quote, welche vorschreibt, dass Frauen in Aufsichtsräten deutscher Firmen zu einer bestimmten Prozentzahl vertreten sein müssen. Dadurch soll der vorherrschenden Ungleichheit zwischen Frauen und Männern entgegengesteuert werden. Es stellt sich dennoch die Frage, ob eine Frauenquote die von der Gesellschaft geschaffenen Missverhältnisse ausgleichen kann, oder ob sie ein zu spätes Eingreifen in ein fehlgeleitetes, Ungleichheiten produzierendes System von Bildungs- und Ausbildungsproblemen ist? Wir möchten im Folgenden – unter Zuhilfenahme von Niklas Luhmann, Elisabeth Beck-Gernsheim/Ulrich Beck und Angelika Wetterer - die Vermutung überprüfen, dass die Frauenquote alleine nicht ausreicht, um das aktuelle Problem der Differenz zwischen Frauen und Männern in Führungspositionen zu beheben. Wir gehen davon aus, dass es effektivere Ansatzpunkte gibt, an denen man zum Beheben der Missverhältnisse früher regulierend eingreifen könnte. Hierfür muss man die Vorgänge in unserem Bildungs- und Ausbildungssystem genauer analysieren, um aufzeigen zu können, an welchen Stellen im Lebenslauf einer Frau Ungleichheiten entstehen und anschließend Lösungsansätze zu formulieren.

2. Ungleichheit in Zahlen

51,1 Prozent der deutschen Bevölkerung waren 2005 weiblich, dementsprechend 48,9 Prozent männlich (Internet 1). 16.475.000 SchülerInnen gab es 2008 in Deutschland, 8.073.000 davon weiblich, also 49 Prozent. Bis zum Sekundarbereich II sinkt dieser Anteil leicht auf 47 Prozent. Im Tertiärbereich schließlich liegt der Frauenanteil wieder bei 49 Prozent (Internet 2). Bis zu diesem Bereich lässt sich also kein Primat der Männer konstatieren; auch in höchsten Bildungsinstitutionen sind Frauen ungefähr gemäß der natürlichen Geschlechterverteilung vertreten. Dagegen waren 2011

nur 21 von 668 Spitzenpositionen in Wirtschaftsunternehmen in Frauenhand (Internet 3). Die Divergenz zwischen dem Ausbildungsstand der Frauen und den von ihnen erreichten Spitzenpositionen ist zu eklatant, um aus Zufall oder individuellem Versagen zu resultieren. Das System als Ganzes muss fehlerbehaftet sein, was wir im Folgenden unter Zuhilfenahme von Niklas Luhmanns Systemtheorie prüfen. Er scheint hier besonders geeignet, da sein Werk einen Universalanspruch hat und somit die Möglichkeit bietet, alle relevanten Aspekte zu untersuchen, ohne sich nur auf die Wirtschaft begrenzen zu müssen.

3. Systemtheorie

Kernpunkt der Luhmann'schen Systemtheorie ist der Ansatz, die Gesellschaft als Gruppe von mehreren Teilsystemen zu betrachten. Diese *sozialen Systeme* bestehen aus Elementen, zwischen denen Wechselbeziehungen existieren, in Form von *Kommunikation*. Von welchen Menschen diese Kommunikation ausgeht, spielt prinzipiell keine Rolle, also auch, welches Geschlecht die Personen haben. Was außerhalb des Systems liegt, ist *Umwelt*. Die Umwelt kann einem System Anregungen und Reize bieten, nicht aber direkt darauf einwirken oder es ändern. Auswirkungen sind erst dann zu beobachten, wenn und falls das System auf die Reize reagiert. Dadurch, dass sich die Systeme nur „von Innen“ ändern lassen, von Reizen, die die internen Strukturen ansprechen, reproduzieren sie sich auch selbst, was Luhmann *Autopoiesis* nennt (vgl. Becker/Reinhardt-Becker 2001: 21).

Eine vollständige Reproduktion findet dabei allerdings nicht statt. Im Zuge der Selbstreproduktion geschehen „Mutationen“. Manche Neuerungen passen ins System, andere nicht – in dem sie den Austausch mit der Umwelt verbessern oder verschlechtern. Analog zur biologischen Evolution findet so eine Selektion statt. Es existiert eine Reihe von Funktionssystemen wie Wissenschaft, Politik und Recht, die jeweils eine bestimmte Aufgabe haben und auf diese spezialisiert sind. So ist das Politiksystem dafür zuständig, Machtverhältnisse zu klären, das Rechtssystem dafür, zwischen Recht und Unrecht zu unterscheiden und das Erziehungssystem für die Ausbildung (vgl. Luhmann 1997: 753). Innerhalb der Funktionssysteme existieren *Codes*. Diese Codes sind binär, haben also nur zwei antagonistische Ausprägungen, und sind das Unterscheidungskriterium des jeweiligen Systems: Recht und Unrecht, Regierung und Opposition, Wahrheit und Unwahrheit, Haben und Nichthaben. Für diese Entscheidungen werden Kriterien, Strategien und Maßstäbe benötigt, die hier *Programme* genannt werden.

Die Systeme sind nicht unabhängig, gerade durch ihre Spezialisierung sind sie aufeinander angewiesen. Was von einem System für das andere an Hilfestellung getätigt wird, heißt *Leistung*.

Leistungen werden aber keineswegs unbearbeitet übernommen, sondern nach den Regeln des jeweiligen Systems umgeformt. Zudem existieren strukturelle Kopplungen, die gewissermaßen Überschneidungen zwischen zwei Systemen darstellen. Dabei stellt ein System einem Anderen seine *Komplexität* zur Verfügung. Wechselseitige Beziehungen sind ebenso möglich wie einseitige (Krause 2005: 68).

Die hier relevanten Systeme sind Wirtschaft, Politik und Erziehung. Die größten Probleme bei der Gleichstellung finden sich in Unternehmen, obwohl hinsichtlich der schulischen und universitären Ausbildung keine Unterschiede festzustellen sind. Von Seiten der Politik gibt es Ansätze, die Frauenquote anzuheben. Der gute Ausbildungsstand der Frauen wirkt sich nicht auf das System Wirtschaft aus, da die Codes andere sind und die Programme der Wirtschaft nicht greifen. Während es für die Politik, bei der es um die Frage nach Macht oder Opposition geht, von Bedeutung ist, möglichst viele Menschen zufrieden zu stellen, spielen Chancengleichheit und Minderheiten- oder Frauenquoten keine Rolle für das Wirtschaftssystem. Es ist nicht die Aufgabe der Wirtschaft für Chancengleichheit zu sorgen. Die „Reize“, die die Politik bisher aussendet, erzeugen keine Resonanz in diesem System. Eine gesetzliche Frauenquote ist eine Leistung, die für die Wirtschaft durchaus nutzbar ist. Es ist für das Wirtschaftssystem irrelevant wie hoch der Frauenanteil ist, weil in Luhmanns Systemtheorie Geschlechter keine Rolle spielen. Da keine Veränderungen innerhalb des Funktionssystems hervorgerufen werden, ist eine Einführung einer Frauenquote kein Störfaktor und somit umsetzbar. Jedoch reproduziert sich das System im Zuge der Autopoiesis weiterhin selbst. Eine zeitlich befristete Quote würde für die Zeit ihres Bestehens zwar Frauen in Spitzenpositionen bringen, das System danach aber nicht verändert hinterlassen. Eine unbefristete Quote würde das Problem zwar etwas korrigieren, aber nicht die Ursachen beheben. Da Luhmanns Universaltheorie hier keine zufriedenstellende Lösung anbietet, werden wir im nächsten Schritt die Konstruktion der Quote mit den Theorien von Beck und Wetterer betrachten, da beide ihren Blick speziell auf derartige Problematiken richten.

4. Benachteiligung in der Moderne

Die Frauenquote versucht der vorherrschenden Ungleichheit nur am Ende einer langen Kette von Institutionen, welche maßgeblich an der Produktion und Reproduktion von Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern im Berufsleben verantwortlich sind, entgegen zu steuern. Es stellt sich nun die Frage: Woher kommt diese Ungleichheit? Wer oder was erzeugt sie und wie lässt sie sich beheben? Um einen Lösungsansatz für dieses Problem zu finden, ist es wichtig festzustellen, an

welchen Punkten im Leben einer Frau Phänomene auftreten, die zu einer Benachteiligung im Berufsleben führen. Die Moderne hat dazu beigetragen, dass Themen wie die Ungleichheit und die damit einhergehenden Schwierigkeiten für Frauen und Männer, sich ins Bewusstsein der Menschen gedrängt haben. Diese Tatsache ermöglicht heutzutage einen öffentlichen Diskurs über diese Materie. Die Frauenquote ist nur eines von vielen Beispielen. Jedoch trägt die Moderne nicht nur zur Problemlösung bei, sondern erzeugt wiederum allerhand Situationen, in denen Differenzen produziert werden.

5. Individualisierung und ihre Folgen

Ein wichtiges Phänomen der Spätmoderne ist die voranschreitende Individualisierung. Sie lässt sich nach Beck in drei Teile untergliedern (vgl. Degele 2005: 86). Das Herauslösen aus „historisch vorgegebener Sozialformen- und -bindungen“ (Beck 1986: 206) ist nur einer ihrer Aspekte. Dieses Auflösen traditioneller Familienverbände hat zur Folge, dass „Chancen, Gefahren, Unsicherheiten der Biographie, [...] nun von den einzelnen selbst wahrgenommen, interpretiert, entschieden und bearbeitet werden“ (Beck/Beck-Gernsheim 1994: 15). Des Weiteren gibt es keinen traditionellen Handlungsrahmen mehr, in dem sich die Menschen bewegen und handeln können. Es besteht kein Zugriff mehr auf traditionelle Normen, nach denen sich die Menschen richten können. Der dritte und zugleich letzte Aspekt ist, dass sich die Individuen dadurch neue soziale Handlungsfelder suchen und schaffen müssen, bei denen sie größtenteils die freie Wahl haben. Nicht nur die freie Partnerwahl, auch die Entscheidungsmöglichkeit, ob man überhaupt eine Ehe eingehen möchte, trägt dazu bei, dass vor allem Frauen nicht mehr an häusliche und traditionelle Geschlechterbilder gebunden sind und somit die Möglichkeit haben, in das Berufsleben einzusteigen. Diese Freiheit hatte zur Folge, dass sich die Geschlechterrollen veränderten. Sie konnten in Beziehungen, Familienbänden und Ehen neu definiert werden. Ein weiteres Phänomen der Individualisierung ist die Tatsache der „arbeitsteilig organisierten Industriegesellschaft“, (Tillmann 2007: 109) in der Moderne. Die Spezialisierung von Arbeit hat dafür gesorgt, dass sich Arbeitsprozesse in viele kleine Einheiten aufgespalten haben. Indem sich die Menschen nur noch auf einen bestimmten spezialisierten Bereich festlegten, gaben sie viele Teilbereiche ihres Lebens und ihrer gesellschaftlichen Aufgaben an Institutionen ab. Dadurch wird auch evident, warum sich nach Beck/Beck-Gernsheim hinter der gewonnenen Freiheit eine engmaschige Institutionengesellschaft befindet, welche „institutionelle Anforderungen, Kontrollen und Zwänge“ (Beck/Beck-Gernsheim 1994: 13) erzeugt, die dann unseren Alltag beeinflussen und auch regeln.

6. Geschlechter, Institutionen, Beruf und Familie

Dieser soeben erläuterte Institutionalisierungsprozess hat weitreichende Folgen für das Bildungs- und Ausbildungssystem, welches die Geschlechter unterschiedlich fördert und fordert. Wir werden im Folgenden mit Hilfe von Angelika Wetterer erläutern, welche Auswirkung eine solche Institutionalisierung auf die Berufsaussichten von Frauen hat. Doch zu Beginn ein Zitat von Helga Krüger: das „Geschlecht ist in den Strukturen und in den Kulturzusammenhang der Gesellschaft zugleich eingelagert“. Institutionen, Gegenständen, Handlungen und vielen weiteren Dingen werden geschlechtsspezifische Eigenschaften zugesprochen. Diese männlichen und weiblichen Zuschreibungen findet man auch in Institutionen wieder. Anhand des Zuwachses von Institutionen und deren Bedeutung für unseren Alltag wird deutlich, dass diese geschlechtsspezifischen Merkmale eine große Auswirkung auf die Menschen haben. Sei es nach Wetterer in den weiblichen *Sackgassenberufen* wie Floristin oder Arzthelferin, bei denen die Frauen keine Aufstiegsmöglichkeiten haben, oder in den männerdominierten Berufen wie KFZ-Mechaniker oder Feuerwehrmann. Alle diese Geschlechtszuschreibungen haben zur Folge, dass sich das jeweils andere Geschlecht nicht innerhalb dieser Berufsnische durchsetzen kann. Dieses Phänomen finden wir auch in den Führungspositionen und Vorständen von Firmen wieder. Laut der Spiegelausgabe (Beyer/Vogt 2011: 60) sind in den zweihundert führenden Betrieben in Deutschland nur 3,2 Prozent der Vorstandsmitglieder weiblich. Auch hier stellen wir eine Ungleichheit aufgrund der geschlechtlichen Zuschreibungen fest. Der Führungsstil in den Chefetagen einer Firma verlangt Attribute, die normalerweise Männern zugeschrieben werden, wie zum Beispiel das harte Durchgreifen bei Entscheidungen oder selbstsicheres Auftreten. Hier sorgt der vorherrschende männliche Habitus dafür, dass Ungleichheiten erzeugt werden. Frauen müssen sich diesen Habitus aneignen um in eine solche Führungsposition zu kommen. Das heißt nicht, dass Männer dies nicht tun müssen, jedoch fällt es ihnen leichter, sich diesen Habitus anzueignen, da er bereits eine männliche Note hat. Eine weitere Hürde entsteht, sobald es zur Geburt eines Kindes kommt und somit Familie und Beruf in Einklang gebracht werden müssen. Nach Wetterer findet hier eine *Re-Traditionalisierung* statt, bei der die Frauen in alte Geschlechterrollen zurückfallen (vgl. Wetterer 2003: 287). Hier beginnen junge Paare oftmals ökonomisch zu kalkulieren und kommen dabei meist zu dem Entschluss, dass der Partner, der mehr Geld verdient, arbeiten gehen sollte. Doch da Männer in unserer Gesellschaft im Schnitt 24 Prozent mehr verdienen (Internet 5) als Frauen, liegt es auf der Hand, dass viele Frauen sich um die Kinder kümmern während der Mann arbeiten geht. Mit dieser ökonomischen Rationalität reproduzieren sie Ungleichheiten. Die für die Frauen entstehende Unterbrechung im Berufsleben, wird von den meisten als nur vorübergehend angesehen und es

findet somit eine *De-Thematisierung* dieser geschaffenen Ungleichheit statt. Frauen in einer solchen Situation erkennen diese Probleme oftmals nicht und fördern durch die *De-Thematisierung* die männliche Hegemonialstellung in der Wirtschaft (vgl. ebd. 2003: 290).

Auch die Tatsache des „*everywhere, everytime*“ (McKinsey 2007: 7) Prinzips, erschwert die Vereinbarung von Familie und Beruf. Von Führungskräften wird verlangt, zu jeder Zeit mobil und erreichbar zu sein, um sich den sich schnell verändernden wirtschaftlichen Gegebenheiten anpassen und auf diese reagieren zu können. Vor allem Frauen werden dabei benachteiligt, da eine Unterbrechung der beruflichen Laufbahn, bedingt durch die Schwangerschaft und Geburt, gegen dieses soeben beschriebene Prinzip verstößt. Nach Wetterer ist die Familie jeweils nur für den Mann eine *Supportinstitution* (vgl. Wetterer 2003: 306). Vor allem für die Frau stellt die Unvereinbarkeit von Beruf und Familie in der heutigen Zeit ein großes Problem dar. Diese Dichotomie sorgt für einen Entscheidungszwang zwischen den beiden Möglichkeiten Beruf und Familie. Das Bewusstsein, eine solche Entscheidung treffen zu müssen, welche den weiteren Lebensweg massiv prägt und beeinflusst, erzeugt eine mentale Hürde. Diese Barriere hat zur Folge, dass viele Frauen einen geringeren Ehrgeiz entwickeln als Männer (vgl. McKinsey 2007: 8). Hier klinken sich nun viele Frauen aus dem Berufsleben aus oder sehen es als nicht erstrebenswert an, ihre Zeit der Karriere zu widmen. Sie können sich nicht mehr mit dem Gedanken „Karriere zu machen“ identifizieren.

Viele dieser soeben aufgezeigten Fälle schaffen ein Missverhältnis zwischen Frauen und Männern. Diese Phänomene lassen sich nicht in einem Punkt akkumuliert im Leben einer Frau wiederfinden, sondern sie erstrecken sich über den gesamten Lebenslauf und stellen dort jeweils einzelne Barrieren dar. Summiert man diese Barrieren zu einem Ganzen, wird ein fast unüberwindbares Problem sichtbar: Das Problem der Chancenungleichheit im Berufsleben.

7. Lösungsansätze

Wie wir aufgezeigt haben, werden mit Frauen und Männern immer noch unterschiedliche Fähigkeiten und Arbeitsweisen verbunden. Um Frauen den Zugang zu bestimmten Berufsgruppen und auch Führungspositionen zu ermöglichen, müssen diese Geschlechterrollen aufgelöst werden. Einerseits bedarf es einer Analyse, welche Attribute für das Führen eines Unternehmens überhaupt von Vorteil sind, andererseits der Einsicht, dass diese Rollen nicht zwangsläufig natürlich zugeordnet sind, sondern auch konstruiert sein können. Unabdingbar wäre es also, Durchsetzungsvermögen und Autorität nicht pauschal nur Männern zuzusprechen. Damit verbunden

wäre auch das Ende der Geschlechtszuschreibungen in klassischen Männer- und Frauenberufen wie Stewardess, Feuerwehrmann und Bauarbeiter. Ansätze dafür finden sich in Aktionen wie dem „Girls Day“, an dem bundesweit technische Unternehmen und Forschungseinrichtungen gezielt Mädchen zwischen 10 und 15 Jahren über die dort angebotenen Berufe und Ausbildungen informieren. Frauenquoten in solchen Berufen, durch die vorgelebt wird, dass beispielsweise Feuerwehrfrauen keine schlechtere Arbeit leisten als Feuerwehrmänner, könnten hier durchaus dazu beitragen, alte Rollenmuster zu durchbrechen. Zielführend sind diese Bemühungen allerdings nur dann, wenn Frauen innerhalb der Berufe nicht durch niedrigere Löhne benachteiligt werden, da es sonst nahe liegt, im Falle einer Geburt, dem besser verdienenden Partner den Einkommenserwerb zu überlassen; zumal diese Entscheidung derzeit eine Endgültige ist. Um die beschriebene Dichotomie von Beruf und Familie abzubauen, wäre es sinnvoll flexiblere Modelle für Elternteilzeit zu entwickeln. Hierfür müsste die Möglichkeit geschaffen werden, dass Frauen nach der Schwangerschaftspause problemlos wieder in ihr Arbeitsleben zurückkehren können. Zwar gibt es bereits Gesetze die dies fördern, jedoch ist es wichtig, dass die Geburt eines Kindes und der damit zusammenhängende Schwangerschaftsurlaub als nicht negativ – im Sinne von einer Unterbrechung der beruflichen Laufbahn – angesehen wird. Diese Unterbrechung könnte als Äquivalent zur Berufserfahrung gewertet werden.

8. Fazit

Es existieren zwar Bemühungen, die Geschlechtszuschreibungen zu ändern, zum Beispiel durch Aktionen wie den „Girls Day“, aber sie sind in der Gesellschaft so fest verankert, dass ein grundlegender Wandel hier viel Zeit brauchen würde. Obwohl die Frauenquote zu spät eingreift, ist kein früherer, praktikabler Ansatzpunkt in Sicht. Einen eigenen Beitrag kann die Quote zur Änderung kaum leisten, da auch mit ihr Karriere und Familie für Frauen ein Widerspruch bleiben wird. Die zukünftigen „Quotenfrauen“ werden weiterhin das als männlich gesehene Verhalten adaptieren und Kinderwünsche zurückstellen müssen, um die Spitzenpositionen zu erreichen.

Wie bereits erwähnt findet bei Luhmann eine Nichtbeachtung der Geschlechter statt. Somit wird eine Gleichberechtigung postuliert, die sich in der Realität nicht wieder finden lässt (vgl. Degele 2005: 213). Die mit Hilfe von Wetterer und Beck aufgezeigten ambivalenten Ungleichheiten lassen sich nur schwer mit der Systemtheorie von Luhmann fassen. So wenig die Frauenquote zur endgültigen Lösung des Problems beitragen kann, richtet sie doch auch keinen Schaden an und sollte ihre Chance bekommen.

9. Literaturverzeichnis

Beck, Ulrich (1986) Risikogesellschaft, auf dem Weg in eine andere Moderne, Ffm Suhrkamp.

Beck, Ulrich/Elisabeth Beck-Gernsheim (1994) Individualisierung in modernen Gesellschaften: Perspektiven und Kontroversen einer subjektorientierten Soziologie. In: Ulrich Beck/Elisabeth Beck-Gernsheim (Hg) Riskante Freiheiten. Ffm Suhrkamp. S.10-39.

Becker/Reinhardt-Becker (2001) Systemtheorie. Campus Verlag Frankfurt/New York.

Beyer, Susanne/Vogt, Claudia (2011) Die Machtfrage, in: Der Spiegel 31.01.2011.

Degele, Nina/ Dries, Christian (2005) Modernisierungstheorie. Eine Einführung, München: Fink (UTB).

Krause, Detlef (2005) Luhmann-Lexikon, 4. Auflage, Lucius & Lucius Verlagsgesellschaft mbH Stuttgart. S. 68f.

Luhmann, Niklas (1996) kann die moderne Gesellschaft sich auf ökologische Gefährdungen einstellen? In: Protest. Systemtheorie und soziale Bewegung, Ffm: Suhrkamp. 46-63.

Luhmann, Niklas (1997) Die Gesellschaft der Gesellschaft, Bd. 2, Frankfurt am Main S.826-847 und S. 753.

Luhmann, Niklas (1995) Das Recht der Gesellschaft, Frankfurt am Main.

Schimanski, Uwe/Volkman, Ute (2007) Soziologische Gegenwartsdiagnosen 1: Eine Bestandsaufnahme, VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Tillmann, Klaus-Jürgen (2007) Sozialisationstheorien: Eine Einführung in den Zusammenhang von Gesellschaft, Institution und Subjektwerdung, rororo Verlag.

Desvaux, Georges / Devillard-Hoellinger, Sandrine / Baumgarten, Pascal (2007) A Womens Matter, McKinsey & Company.

Wetterer, Angelika (2003) Rhetorische Modernisierung: Das Verschwinden der Ungleichheit aus dem zeitgenössischen Differenzwissen. In: Gudrun-Axeli Knapp/Angelika Wetterer (Hg) Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik 2. Münster: Westfälisches Dampfboot. 286-319.

Internetquellen

Internet 1.

Statistisches Bundesamt: Statistisches Jahrbuch 2007.

Abrufbar unter <http://www.bpb.de/files/XBG8JH.pdf> (30.07.2011 / 17:30 Uhr).

Internet 2.

Statistisches Amt der Europäischen Union (EUROSTAT): Schüler/-innen und Studierende nach Bildungsbereichen, Staaten und Geschlecht.

Abrufbar unter <http://gus.his.de/daten-portal/Tabelle-0.4.pdf> (31.07.2011 / 21:00 Uhr).

Internet 3.

News.de/dpa. Spitzenunternehmen: Nur 21 Frauen in Top-Positionen.

Abrufbar unter <http://www.news.de/wirtschaft/855136476/spitzenunternehmen-nur-21-frauen-in-top-positionen/1/> (31.07.2011 / 18:00 Uhr).

Internet 4.

Deutscher Bundestag 17. Wahlperiode, Drucksache 17/3296, Gesetzentwurf: „Entwurf eines Gesetzes zur geschlechtergerechten Besetzung von Aufsichtsräten“.

Abrufbar unter <http://www.bundestag.de/dokumente/drucksachen/index.html> (31.07.2011 / 20:00 Uhr).

Internet 5.

Spiegel Online: Frauen verdienen im Schnitt 24 Prozent weniger als Männer.

Abrufbar unter <http://www.spiegel.de/wirtschaft/0,1518,574536,00.html> (31.07.2011 / 20:00 Uhr).

10. Gleichheit durch Ungleichheit

Führt die Frauenquote zu einer Veränderung im Denken?

Lisa Lorenz

Andreas Eder

Sarah Kasper

Malte Springer

1. Einleitung	132
2. Resonanz der Frauenquote	133
3. Die Frauenquote im Kontext der geschlechtlichen Ungleichheit	135
3.1 Die gläserne Decke	135
3.2 Hintergründe der Ungleichheit	136
3.3 Symbolisches Kapital	137
3.4 Symbolische Gewalt	138
4. Wie die Frauenquote gegen die Gleichstellung wirkt	140
5. Fazit	142
6. Literaturverzeichnis	143

1. Einleitung

Am 11. November 1997 wies der Europäische Gerichtshof die Klage eines Lehrers des Landes Nordrhein-Westfalen gegen die Frauenquote im öffentlichen Dienst ab. Damit setzten die Richter, bei denen es sich ausschließlich um Männer handelte, ein deutliches Zeichen im Sinne der Gleichstellung von Mann und Frau. Der Beamte Hellmut Marschall hatte sich im Februar des Jahres 1994 auf einen Posten der Besoldungsgruppe A13 beworben. Als ihm von der Bezirksregierung Arnsberg jedoch mitgeteilt wurde, dass die Stelle mit einer weiblichen Lehrkraft besetzt werden sollte, fühlte sich der Beamte diskriminiert und zog vor Gericht (vgl. Urteil des EuGH 1997).

Der Europäische Gerichtshof bezog sich in seinem Urteil auf §25 Absatz 5, Satz 2 des Beamtengesetzes des Landes Nordrhein-Westfalen (Fassung vom 1. Mai 1981). Dieser besagt, dass Frauen bei Unterrepräsentanz und bei gleicher Qualifikation und Befähigung im Vergleich zu ihren männlichen Mitbewerbern bevorzugt zu behandeln sind. Als Begründung gab der EuGH an, dass auch bisher bestehende Rechtsvorschriften nicht ausreichen, um Ungleichheiten zu beseitigen. Vielmehr bestehe selbst bei gleicher Qualifikation immer noch die Tendenz, männliche Bewerber zu bevorzugen, was auf dem verinnerlichten Klischee- und Rollendenken beruhe. Somit sei eine Chancengleichheit nicht gewährleistet, denn aus den oben genannten Gründen sei es nicht selbstverständlich, dass männliche und weibliche BewerberInnen, trotz gleicher Qualifikation, auch die gleichen Chancen auf eine Einstellung hätten. Weiterhin argumentierte das Gericht, dass die Bevorzugung der Frau sofort entfalle, falls es keine Unterrepräsentanz mehr gäbe, bzw. sobald der männliche Bewerber über bessere Kompetenzen verfüge. Um also die bestehende Chancenungleichheit zu verringern, könne und müsse ein Ausgleich, wie der im Beamtengesetz des Landes Nordrhein-Westfalen festgehaltene, gefunden werden (vgl. Urteil des EuGH 1977). Drastischer formuliert: Durch eine gezielt ungerechte Behandlung (in dem Fall der männlichen Bewerber), soll Gerechtigkeit erreicht werden – ein Paradoxon?

Um zu verstehen, inwieweit sich die Frauenquote und das mit ihr einhergehende Paradoxon von Gleichheit durch Ungleichheit Veränderungen im Denken verursacht, soll zunächst betrachtet werden, wie sie sich auf unsere Gesellschaft auswirkt und in welche Teilbereiche sie vordringt. Mit dem Systemtheoretiker Niklas Luhmann soll, ausgehend vom Funktionssystem Recht, gezeigt werden, welche *Resonanz* ein Gesetz zur aktiven Gleichstellung von Mann und Frau auslösen kann. Anschließend wird mit Hilfe des Phänomens der „Gläsernen Decke“ von Ann Morisson aufgezeigt, wie Frauen unterschwellig von Führungspositionen abgehalten werden. Dieser Aspekt wird anhand Pierre Bourdieus Theorien zu Symbolischem Kapital und Symbolischer Gewalt vertieft und auf die Frauenquote angewandt. Abschließend wird auf Grundlage Angelika Wetterers Theorie der

„Rhetorischen Modernisierung“ gezeigt, wie mit der Frauenquote der eigentlichen Gleichstellung von Mann und Frau entgegengewirkt wird.

2. Resonanz der Frauenquote

Niklas Luhmann geht von einer Gesellschaft als soziales System aus. Das soziale System der Gesellschaft besteht aus einzelnen Teilbereichen, welche ihre spezifische Funktion in der Gesellschaft erfüllen – den sogenannten Funktionssystemen. Unter ihnen befindet sich auch das Funktionssystem Recht (vgl. Luhmann 1996: 57). Zwar kann man Systeme aufgrund ihrer Interdependenzen nicht isoliert betrachten, aber es existieren sogenannte *Codes*, die die Funktionssysteme voneinander abgrenzen (vgl. ebd.: 54ff.). Jedes Funktionssystem kommuniziert über einen eigenen, spezifischen Code. Dem System Recht beispielsweise ist der Code „*Recht oder Unrecht*“ (ebd.: 54) zugeordnet. Diese Codes entscheiden darüber, was für ein System bedeutsam ist. Sie dienen der Selektion. Als Ergebnis entsteht eine Differenz von System und Umwelt, wobei die Umwelt für jedes System die anderen Systeme sind. Die Entscheidungen eines Systems haben Auswirkungen auf seine Umwelt, das heißt, auf andere Systeme. Diese Auswirkungen bezeichnet Luhmann als Resonanz. Dabei ist Resonanz auch immer eine „*beschränkte Resonanz*“ (ebd.: 49), da nicht jede Entscheidung für jedes System relevant ist. So kann es sowohl *zuviel* als auch *zuwenig Resonanz* (vgl. ebd.: 60) geben, abhängig davon, inwieweit ein Funktionssystem von den Entscheidungen eines anderen betroffen ist.

In der letzten Zeit wurde aktiv daran gearbeitet, die Gleichstellung der Geschlechter umzusetzen und so gab es auch in Baden-Württemberg ein vergleichbares Gesetz, mit demselben Inhalt und den gleichen Zielen, nämlich der Förderung der Frau im Öffentlichen Dienst bei faktischer Unterrepräsentanz – das Chancengleichheitsgesetz. Dieses Gesetz erfüllt die Aufgabe seines Systems: „Das Recht ist, von seiner Funktion her, eine Regulierung sozialer Verhältnisse.“ (ebd.: 58).

Unter den sozialen Verhältnissen könnte hier die faktisch bestehende Unterrepräsentanz von Frauen in höheren Berufspositionen und Führungsetagen verstanden werden. Dieses Problem soll nun mit Hilfe eines Gesetzes, des Funktionssystems Recht, reguliert werden. Doch welche Auswirkungen zeigen solche Gesetze auf die verschiedenen Teilsysteme unserer Gesellschaft?

Resonanz erzielt das Gesetz zum Beispiel im Funktionssystem Wirtschaft. Der öffentliche Dienst hat sich nun an die Vorschrift zu halten, bei gleicher Qualifikation und Unterrepräsentanz, Frauen bevorzugt einzustellen. Dabei kann es vorkommen, dass ausgeschriebene Stellen länger als geplant

unbesetzt bleiben, da keine qualifizierte weibliche Bewerberin vorhanden ist, wohl aber männliche Bewerber, die jedoch aufgrund der Frauenquote nicht eingestellt werden dürfen. Wenn man sich nun eine Frauenquote in weiteren Teilbereichen unserer Gesellschaft vorstellt, sind die Folgen für den Wirtschaftssektor noch größer. Eine durchaus positive Resonanz zeigt sich in zahlreichen Studien, die belegen, dass Firmen mit einer deutlich ausgewogeneren Führungsetage mehr Gewinn erwirtschaften, als ihre Konkurrenz mit einer Männer-dominierten Chefetage (vgl. Frankfurter Rundschau 2010).

Im sozialen System der Familie zeigen Gesetze wie das Chancengleichheitsgesetz ebenfalls Auswirkungen. Allgemein lautet die Prämisse, die Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern, flexible Arbeitszeiten zu schaffen, Kinderbetreuungsmöglichkeiten einzurichten und die Frau auch in höheren, besser bezahlten Jobs zu etablieren. Wenn nötig per Gesetz. Für das soziale System Familie kann dies bedeuten, dass es speziell der Frau vereinfacht wird, den Spagat zwischen Haushalt, Kinder und Beruf zu meistern. Denn nur auf diese Weise kann eine Gleichstellung von Mann und Frau erreicht werden. Wenn nun aber auch die Frau mehr arbeitet, hat dies natürlich auch Auswirkungen auf ihre Familie. Die Kinder werden, im Gegensatz zu früher, wahrscheinlich länger in staatliche oder private Betreuungseinrichtungen gegeben werden und der Mann müsste ebenfalls einen Teil zur Hausarbeit beitragen. Das ursprüngliche, traditionelle Bild der Familie löst sich in unserer Gesellschaft immer weiter auf. Dieser Prozess wird durch beschlossene Gesetze des Funktionssystems Recht zudem weiter beschleunigt.

Das Funktionssystem Politik beschloss, rechtliche Wege zu gehen um der Ungleichheit entgegenzuwirken und entschied sich für dasselbe: Ungleichheit – nur dieses Mal eben für die andere Seite. Heraus kam das Chancengleichheitsgesetz, da die Entschlüsse der Politik Resonanz im Rechtssystem erzeugten.

Aufgezeigt wurde, wie sich dieses Gesetz auf die Teilsysteme unserer Gesellschaft auswirken, doch dieser Prozess ist nie abgeschlossen. Welche Auswirkungen das Chancengleichheitsgesetz auf die Umwelt, sprich auf andere Systeme, haben wird, ist nicht vorhersehbar, denn „Die Gesellschaft [selber] gefährdet sich selbst dadurch, daß sie auf ihre Umwelt einwirkt!“ (Luhmann 1996: 47).

Welche Folgen hat also die Frauenquote? Welche Probleme, welche Vorteile bringt sie mit sich? Welche Gefahr birgt das Paradoxon Gleichheit durch Ungleichheit?

„Erst wenn die paradoxe Struktur eines sich selbst gefährdenden Systems und die eigentümliche Hilflosigkeit in einer solchen Lage begriffen sind, kann man Mögliches und Unmögliches auseinanderdividieren und die für ein solches System rationalen Erwartungen formulieren.“ (ebd.: 48).

Das Gesetz zwingt die Menschen also dazu in einer Weise zu handeln, die alten Denk- und Rollenbildern widerspricht. Aber zu einer bestimmten Handlung gezwungen zu werden und fest

hinter einer Handlung zu stehen, sind unterschiedliche Dinge.

Das heißt also, dass ein Gesetz allein nicht reichen wird um Ungleichheiten auszugleichen. Wir müssen umdenken. Wir müssen lernen zu begreifen, dass unsere Entscheidungen Folgen haben und deren Auswirkungen wiederum Kreise in alle Teilbereiche unserer Gesellschaft ziehen werden. Denn jedes System ist für das/alle anderen? andere Systeme Umwelt (vgl. ebd.: 46 ff.). Im System Recht kann aus heutiger Sicht ein Wandel der Begriffe, eine Entwicklung, basierend auf Entwicklungen erkannt werden. Seit 1949 sind Frauen laut des Grundgesetzes Artikel 3 Absatz 2 gleichberechtigt. Weitere Gesetze, wie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das das Antidiskriminierungsverbot beinhaltet, kamen hinzu. Hier geht es nun nicht mehr allein darum, dass Frauen und Männer die gleichen Rechte haben. Im Mittelpunkt steht jetzt auch die Gleichbehandlung. Zuletzt kamen Gesetze wie das Chancengleichheitsgesetz hinzu, das zur aktiven Gleichstellung der Geschlechter beitragen soll. Das Wort „Gleichstellung“ beinhaltet also den ganzen Prozess der rechtlichen Emanzipation der Frau und im Vergleich zu den anderen Begriffen impliziert er die Ungleichheit, da der aktive Kampf gegen die Ungleichheit der Geschlechter immer auch eine weitere Ungleichheit mit sich bringt. Und dennoch ist es bislang nicht gelungen, dieses Phänomen der Ungleichheit der Geschlechter zu beseitigen.

3. Die Frauenquote im Kontext der geschlechtlichen Ungleichheit

3.1 Die gläserne Decke

Wieso aber gelingt es Frauen nun nicht, in die hohen Positionen und Vorstände von Firmen und Unternehmen einzutreten? Sie verfügen über dasselbe kulturelle Kapital wie Männer, was also hindert sie am beruflichen Aufstieg?

Ann Morrison erkennt in einer unsichtbaren Barriere den Grund für einen geringen Frauenanteil in den gehobenen Stellungen. Diese sogenannte „gläserne Decke“ (Morrison 1987: 13) ist ein unausgesprochenes Hindernis, das zu überwinden sehr schwer ist. Das Problem liegt nicht darin, dass Frauen keine Anstellung finden. Frauen bekommen heute sogar viel schneller und leichter einen Job als früher. Haben sie aber erst einmal eine Stelle gefunden, so werden sie seltener und langsamer befördert. Zunächst empfinden sich die Frauen gar nicht als benachteiligt. Erst nachdem sie ein paar Jahre in der Firma gearbeitet haben und merken, dass männliche Kollegen mit geringeren Qualifikationen schneller aufsteigen, wird ihnen bewusst, dass nur eine scheinbare Gleichstellung besteht. In Wahrheit werden Frauen stark benachteiligt (vgl. ebd.: 157). Die Arbeitswelt ist männlich dominiert und von Vorurteilen geprägt. Hier geht es nicht um einzelne

Unternehmen, in denen Frauen benachteiligt werden. Frauen werden vielmehr kollektiv ungleich behandelt: „Rather, the glass ceiling applies to women as a group who are kept from advancing higher because they are women“ (ebd.: 13).

Das Problem ist sogar noch umfassender. Selbst wenn es einer Frau gelingen sollte, die unsichtbare Decke *über* ihr zu durchbrechen, so wird sie danach mit einer Mauer *vor* ihr konfrontiert. Die männlichen Denkmuster und Stereotype verhindern einen Eintritt der Frau in den elitären Club der Topmanager. Die Frau mag zwar nun eine *rechtlich gleichgestellte* Kollegin sein, als *gleichwertig* wird sie deshalb aber nicht akzeptiert. Das Herz des Vorstandes kann die Frau, so Morrison, nie erreichen (vgl. ebd.: 14). Hier würde eine Quotenregelung allein also nicht zu einer Veränderung im Denken führen. Auch Morrison konstatiert: „Attitudes change slowly, and women will be subjected to sex stereotypes for a long time to come“ (ebd.: 158). Solange die männliche Herrschaft besteht, werden sich folglich für Frauen in der Arbeitswelt nur wenige signifikante Verbesserungen ergeben.

3.2 Hintergründe der Ungleichheit

Mit genau dieser „männlichen Herrschaft“ (Bourdieu 2005: 8) beschäftigt sich Pierre Bourdieu in seinem gleichnamigen Buch. In ihr sieht er die Grundlage der Ungleichheit zwischen Männern und Frauen.

Bourdieu spricht von einer „lang andauernden, kollektiven Arbeit der Vergesellschaftung des Biologischen“ (ebd.: 11). Die Mitglieder der Gesellschaft tragen also alle, Männer wie Frauen, aktiv und unreflektiert zur Entstehung des dichotomen Geschlechterbildes bei. Die vermeintlichen Unterschiede werden ständig erzeugt und reproduziert.

Die körperlichen Begebenheiten der Frau, sowie das Kinderkriegen und -erziehen, rechtfertigen nicht ungleiche Behandlungen (z.B. auf dem Arbeitsmarkt). Jedoch liefert genau dieses Gleichsetzen körperlicher Merkmale mit gesellschaftlichen Werten das Fundament der männlichen Sichtweise: Es kreiert ein Bild der Natürlichkeit und biologischen Determiniertheit und legitimiert dadurch seine Herrschaft (vgl. ebd.: 44). So dürfen Frauen zum Beispiel noch heute in Saudi-Arabien kein Auto fahren oder sich in der Öffentlichkeit mit fremden Männern zeigen. Außerdem sind sie juristisch unmündig, weil es „der Frau an Geist und Religion mangelt“ (Welt-Artikel a). Die Prämisse maskuliner Herrschaft ist also die körperliche und geistige Überlegenheit des Mannes, die Frau wird als schwach und devot klassifiziert.

3.3 Symbolisches Kapital

„Symbolisches Kapital“ (Bourdieu 2005: 79) ist eine Ressource, die auf Anerkennung anderer beruht und somit nur in Situationen des gesellschaftlichen Austausches und der Kommunikation zur Anwendung kommt. Sie nimmt eine gehobene Stellung gegenüber den anderen drei Kapitalformen, ökonomisches, kulturelles und soziales Kapital, ein und ist gleichzeitig die kombinierte Summe ebendieser. Alle Kapitalsorten lassen sich in symbolisches Kapital konvertieren. Das Produkt von wirksam eingesetztem, symbolischem Kapital ist Anerkennung, der gesellschaftliche Rang und soziales Renommee. Weiterhin kann symbolisches Kapital auch in ökonomisches umgewandelt werden, indem es durch den Ausdruck einer hohen sozialen Position zu einem „Vertrauenskredit“ führt (Joas/Knöbl 2004: 538 f).

Das Prinzip der „Unterlegenheit und des Ausschlusses der Frau“ ist laut Bourdieu das „Einteilungsprinzip des ganzen Universums“ (Bourdieu 2005: 78-79). Jede Handlung, jede Eigenschaft wird in männlich und weiblich, aktiv und passiv unterschieden. Besonders deutlich wird dies bei der Partnerwahl: Die Frau wird als Prestigeobjekt des Mannes instrumentalisiert. Ihr einziger Zweck ist es, sein symbolisches Kapital zu erhöhen (ebd.: 79). Die Frau wird somit auf ihre Rolle als Tauschobjekt reduziert. Allerdings ist der Tausch nicht ökonomischer Natur. Vielmehr wird die Frau als Gabe – symbolisch – dem Mann vermacht, was seine Herrschaft mehr stärkt als beispielsweise ein profitbringendes Geldgeschäft (ebd.: 81).

Nicht nur die Geschlechterrollen auf dem Heiratsmarkt, der ganze soziale Raum folgt der angesprochenen Unterteilung nach aktiv und passiv, männlich und weiblich:

Während der Mann „Investitionen in die sozialen Spiele“ tätigen kann (ebd.: 88), die sich in der *öffentlichen Sphäre*, der Arbeitswelt und den Schauplätzen gesellschaftlicher Wichtigkeit abspielen, wird der Frau der Zugang zu ebenjenen verwehrt. Sie wird in die *private Sphäre*, ins Häusliche und familiäre verdrängt, und hat somit keine Möglichkeit vergleichbare Quantitäten an sozialem und symbolischem Kapital anzuhäufen. Dadurch gerät die männliche Vormachtstellung auch nie in Gefahr.

Die Selbe Teilung sieht auch Sylvia Walby, die von einer Verlagerung der Geschlechterungleichheit von der privaten in die öffentliche Sphäre spricht (Walby 1994: S. 385). Während die Ungleichheit im Privaten mit Einführung der Frauenrechte in der westlichen Welt weitestgehend aufgehoben wurde, ist sie im öffentlichen Leben immer noch evident. Weiterhin werden die familiären Tätigkeiten der Frau zwar gesellschaftlich gewürdigt, allerdings werden sie von der Tatsache geschwächt, dass sie kein materielles Äquivalent besitzen.

Zu dem Schluss kommt auch Bourdieu, der den fehlenden ökonomischen Gegenwert als Grund für

die untergeordnete Stellung der weiblichen Tätigkeiten sieht (Bourdieu 2005: 170). Der Frau fällt die Aufgabe zu, das soziale und symbolische Kapital des Mannes zu verwalten. Der Hauptträger desselben ist die Familie, die Aufrechterhaltung der häuslichen Idylle und die Pflege sozialer Kontakte. Betrachtet und beurteilt von der männlichen Sicht aus, die sehr fokussiert ist auf ökonomische Erfolge und öffentliche Tragweite, erscheinen diese Tätigkeiten oft als sinnlos und werden in ihrem Status deshalb herabgesetzt (ebd.: 170/171). Das „Betrachtetwerden“ der Frau führt auch automatisch dazu, dass sie ein Teil ihrer Arbeit in die Außendarstellung der Familie – und sich selber – investieren muss. Der Sprung von der Ausübung repräsentativer Tätigkeiten im Privatleben zur Übernahme ebenjener Aufgaben in der Arbeitswelt ist dann nicht mehr weit. Dies liefert eine Erklärung dafür, dass Frauen in großen Konzernen oftmals nur Jobs übernehmen, die sie auf die Verrichtung repräsentativer Funktionen reduziert (ebd.: 173).

3.4 Die symbolische Gewalt

Pierre Bourdieu geht noch einen Schritt weiter und definiert die „symbolische Gewalt“ (ebd.: 8). Sie greift überall und ist ein bestimmendes Element des Verhaltens und Handelns der Individuen. Heinrich Popitz hat diese Form der Machtausübung als „autoritative Macht“ näher charakterisiert: „Sie wirkt über die Grenzen ihres Kontrollbereiches hinaus. Man trägt sie als verinnerlichte Kontrolle mit sich herum“ (Popitz 1992: 28 f.). Entscheidend ist, dass es gar keines Machtbeweises mehr bedarf. Der männliche Herrscher muss keine Sanktionen mehr androhen, er muss nicht präsent sein um seinen Anspruch durchzusetzen. Die Frau kontrolliert sich von alleine, sie fürchtet die Macht und Vorherrschaft des Mannes und akzeptiert ihn als stärker. Die Frau erkennt seine Verfügungsgewalt an und kann so von ihm gesteuert werden.

Eine solche Form von Macht wirkt sich aber nicht nur auf Aktionen aus sondern auch auf die Gefühle und Denkmuster der betroffenen Personen. Sie schlägt sich dauerhaft und langfristig auf den Habitus nieder und verändert diesen (vgl. Bourdieu 2005: 70). Dadurch, dass diese Herrschaft weitgehend im Verborgenen ausgeübt wird, ist sie schwer zu erkennen und zu bekämpfen. Beherrschte Personen verinnerlichen Werte, Normen und Erwartungen. Es kommt zu „nachhaltigen Auswirkungen der sozialen Ordnung auf die Frauen“ (ebd.: 70). So könnten Frauen beispielsweise derart von der Ungleichbehandlung am Arbeitsplatz beeinflusst werden, dass sie sich nichts mehr zutrauen und dem Druck nicht mehr standhalten können. Das wirkt sich auch auf andere Frauen aus, die für sich selbst keine Chancen mehr sehen und deshalb gar nicht erst versuchen, sich beruflich weiterzuentwickeln. Auf Männer haben die sozialen Auswirkungen den gegenteiligen Effekt: Sie fühlen sich als überlegen und besser qualifiziert. Die Konsequenzen einer solchen

Machtausübung sind nicht gänzlich abschätzbar und Veränderungen kaum absehbar (vgl. Popitz 1992: 131). Die Einstellungen bleiben haften und setzen sich immer fester in Denkmustern und Handlungen durch. Diesen Kreislauf zu durchbrechen ist schwer und erfordert vor allem aktive Arbeit (und zwar nicht nur von ein paar Individuen sondern von einem Großteil der Gesellschaft).

Die symbolische Gewalt kann sich sogar so stark ausweiten, dass sich Frauen selbst unterwerfen. Bourdieu erklärt dies an einem Beispiel: Französische Frauen suchen mehrheitlich einen größeren Mann, ja haben sogar deutliche Vorbehalte gegen einen Partner, der kleiner ist als sie. Der Mann tritt in der Beziehung nur dann als dominant in Erscheinung, wenn er größer ist. Nun könnte man fragen, warum sich die Frau denn überhaupt einen dominanteren Mann wünscht. Bourdieu erklärt dies mit der Außenwahrnehmung als entscheidender Faktor: „Die Frauen berücksichtigen nämlich in der Vorstellung, die sie sich von der Beziehung zu dem Mann machen [...] das Bild, das die Männer und Frauen sich insgesamt unvermeidlich von ihm machen werden“ (Bourdieu 2005: 67 f.). Der sozialen Konvention entsprechend, ist der Mann der starke und bestimmende Teil der Beziehung. Ist er dies offensichtlich nicht (z.B. weil die Frau ihn überragt), so hat er keine Würde und seine Partnerin automatisch auch keine. Weil sich die Frau nicht selbst entwürdigen will, sucht sie folglich einen größeren Mann (vgl. ebd.). Die Gesellschaft wird zur richtenden Instanz. Ihre Sanktionen werden gefürchtet und nach Möglichkeit vermieden.

Dieses Beispiel lässt sich auch auf die Arbeitswelt anwenden: Dem starken Mann kommt die Rolle des Ernährers zu. Er arbeitet und verdient das Geld. Hat seine Partnerin nun aber einen besser bezahlten Job als er, so setzt ihn die Gesellschaft herab. Seine Ehre wird angezweifelt und er gilt als Schwächling. Es kann also nicht im Sinne der Frau liegen, ihren Mann beruflich auszustechen, er muss mehr verdienen und einer prestigeträchtigeren Arbeit nachgehen. Das Paradoxon ist perfekt und wird ständig reproduziert: Um sich selbst nicht zu entwürdigen (indem der männliche Partner entwürdigt wird), unterwirft sich die Frau dem Mann (indem sie weniger ehrgeizig eine berufliche Karriere anstrebt). Die gesellschaftlichen Normen zwingen dieses Verhalten der Frau auf.

Bourdieu spricht der Frau also kaum Handlungsmöglichkeiten zu. Sie wird als hilflos und unbewusst gesteuert erklärt. Seiner Ansicht nach „[tragen] die Beherrschten oft ohne ihr Wissen und bisweilen gegen ihren Willen selbst zu Herrschaft dadurch bei, dass sie die auferlegten Schranken stillschweigend akzeptieren“ (ebd.: 72). Gesellschaft und ihre Normen sind aber immer gemacht. Und Gemachtes kann verändert werden. Wie kann sich die Frau also selbst aus ihrer herabgesetzten Position befreien? Dass allein eine Quote, eine Veränderung des Rechtssystem, nicht ausreicht, wurde bereits gezeigt (siehe Kapitel „Die gläserne Decke“).

Es genügt nicht, sich der symbolischen Gewalt bewusst zu werden, „weil die Resultate und die

Bedingungen ihrer Wirksamkeit in Form von Dispositionen dauerhaft in das Innerste der Körper eingeprägt sind.“ (ebd.: 73). Die männliche Herrschaft ist in der Gesellschaft tief verwurzelt und lässt sich kaum durch ad hoc Entscheidungen beseitigen. Eine rechtliche Gleichstellung der Frau in der Arbeitswelt hat nicht zwingend eine Aufhebung gesellschaftlicher Traditionen zur Folge. (vgl. ebd.: 73). Sie ist notwendig, kann gleichwohl aber nur als ein erster Schritt verstanden werden. Es bedarf des Weiteren einer fundamentalen Änderung. Männer wie Frauen müssen sich anstrengen um Konventionen aufzubrechen und die männliche Herrschaft zu beenden. Die Vormachtstellung des Mannes ist nicht etwas Erfundenes sondern ein realer Mechanismus (vgl. ebd.: 76). Bourdieu zufolge ist eine „radikale Umgestaltung der gesellschaftlichen Produktionsbedingungen jener Dispositionen“ erforderlich (ebd.: 77). Die Strukturen dürfen nicht immer wieder von der Gesellschaft produziert werden sondern müssen nachhaltig geändert werden. Was das konkret für den einzelnen Menschen heißt, lässt Bourdieu durch seine vom Individuum abgewandte Perspektive allerdings offen.

4. Wie die Frauenquote gegen die Gleichstellung wirkt

An dieser Strukturänderung versucht sich nun seit einigen Jahren die Politik mit Hilfe einer Frauenquote. Diese soll in erster Linie die gleiche Teilhabe am Erwerbsleben für Frauen, Lohngerechtigkeit, Unabhängigkeit und Vereinbarkeit von Erwerbs- und Privatleben garantieren. Kurz gesagt: In Beruf und Familie soll die Geschlechterdifferenz keine Rolle mehr spielen. Ziel wäre folglich Gleichstellung und Gleichheit der Geschlechter. Aus juristischer Sicht gibt es diese Unterschiede zwischen Mann und Frau auch nicht. Unser alltägliches gesellschaftliches Leben ist jedoch, wie in Kapitel 3 ausgeführt, maßgeblich von hierarchischen, am Geschlecht orientierten, Strukturen bestimmt. Die Frauenquote soll diese Strukturen nun aufbrechen und den Weg in eine Gesellschaft weisen, in der Geschlechterdifferenz nicht mehr die „Leitdifferenz“ (Wetterer 2003: 287) schlechthin ist. Sie soll ein Mittel zur Umsetzung der Gleichstellung werden. Aber ist ebendiese Betonung der Ungleichheit zwischen Mann und Frau, die Ausübung einer offensichtlichen Ungerechtigkeit geeignet, um Gleichheit im Denken zu erreichen?

In der heutigen Welt sind „geschlechtshierarchische Verteilungsasymmetrien [...] entschieden begründungsbedürftig geworden“ (ebd: 289), so Angelika Wetterer. Es ist also erkennbar, dass es eine Bewegung in Richtung neuer Denkmuster, weg von den alten Selbstverständlichkeiten gibt. Und trotzdem zeigt eine *freiwillige Frauenquote* keine großen Veränderungen. Frauen in Führungspositionen sind immer noch eine Seltenheit (vgl. BMFSFJ et al. 2006: 7). Qualifikation

kann hierfür nicht der ausschlaggebende Grund sein, denn laut einer Studie des statistischen Bundesamtes im Jahre 2008 haben Frauen in Bezug auf Hochschulabschlüsse, die Männer bereits überholt (Artikel BpB). Es muss also andere Hinderungsgründe geben.

Die Grundlage unseres heutigen Denkens ist Freiheit und Gleichheit. Die Tatsache, dass eine gesetzlich verpflichtende Frauenquote als notwendig erachtet wird zeigt, wie wenig dieses Denken, für das die moderne Gesellschaft sich rühmt, tatsächlich Einzug in das alltägliche Leben gehalten hat. Theoretisch müsste dieses Denken die (freiwillige) Umsetzung der Frauenquote voraussetzen. Praktisch geschieht dies aber nicht.

Es wird deutlich, wie weit das eigentliche Handeln von unseren Vorstellungen und unserem Denken entfernt ist. Wetterer nennt dieses Phänomen „Rhetorische Modernisierung“ (ebd: 289):

„Das alltagsweltliche Differenzwissen, das also, was die Gesellschaftsmitglieder über den Unterschied der Geschlechter und die soziale Bedeutung der Geschlechterdifferenz, über die Geschlechterordnung und das Verhältnis der Geschlechter wissen, ist [...] den Strukturen der Geschlechterverhältnisse und großen Teilen der sozialen Praxis ein ganzes Stück vorausgeeilt.“ (ebd: 289).

Es entstehen somit Ungleichzeitigkeiten zwischen dem alltagsweltlichen Differenzwissen unserer Zeit, dass auf Gleichheit beruht, und der sozialen Praxis. Denken und handeln passen nicht mehr zusammen. Anknüpfend an Bourdieu spricht Wetterer von einer Verinnerlichung alter Werte und Verhaltensmuster durch Institutionalisierung. Alte Verhältnisse seien dadurch so stark in den Individuen verwurzelt, dass diese als selbstverständlich und natürlich angesehen würden. Sie werden zu Tatsachen, die unhinterfragbar scheinen. Aufgrund unseres Wissens und Denkens müssten wir demzufolge häufig anders handeln, tun es aber aufgrund dieser Institutionalisierungen viel zu selten. Es kommt folglich zu Brüchen in den Individuen selbst. Ebenso scheint es auch mit der Differenz der Geschlechter zu sein. Durch die sogenannte „institutionelle Reflexivität“ (ebd: 293) werden die Geschlechter von der Gesellschaft so institutionalisiert und reproduziert, dass sie als natürlich und Gott gemacht erscheinen. Wir befinden uns demnach in einer Situation, in der sich nur das alltagsweltliche Differenzwissen, nicht aber das soziale Handeln von der Stelle bewegt hat (vgl. ebd: 315). Eine gesetzlich vorgegebene Frauenquote würde zu einem Handeln *zwingen*, dass zwar dem alltagsweltlichen Differenzwissen entspricht, auf der anderen Seite aber ebendiesen verinnerlichten Strukturen entgegensteht. Auch der Zwang wird diese Strukturen nicht verändern. Er wird vielmehr in eine andere Richtung ausschlagen: Denn was mit der Frauenquote in den Mittelpunkt gerückt wird ist nicht nur der Gleichheitsgedanke. Dieser geht in unserer Gesellschaft auch immer mit der Geschlechterdifferenz einher. Es wird versucht durch die Betonung von Ungleichheit Gleichheit zu erzielen. Doch mit genau diesem Paradoxon wird validiert, was eigentlich bekämpft werden sollte: Dass die Differenz der Geschlechter existiert, gesellschaftlich

anerkannt und vielleicht sogar die „Leitdifferenz“ (ebd: 287) schlechthin ist.

5. Fazit

Wir haben gezeigt, auf welche komplexe Art die gesellschaftlichen Bereiche miteinander verwoben sind und welche Auswirkungen einzelne Aktionen, wie die Einführung einer gesetzlich verpflichtenden Frauenquote, auf verschiedene Teilbereiche der Gesellschaft haben können. Außerdem haben wir erläutert, auf welcher subtilen Art unsere Gesellschaft und das Handeln jeder/s Einzelnen von Geschlecht bestimmt wird. Auch eine Frauenquote wird es womöglich nicht schaffen diese, von den Einzelnen so verinnerlichten Strukturen gänzlich aufzubrechen.

Das männliche Ernährermodell ist immer noch das wohl vor allem in Deutschland am meisten verbreitetste Familienmodell. Der Mann arbeitet ganztags, die Frau halbtags oder gar nicht um sich um Haushalt und Kinder zu kümmern. Auffallend ist hierbei, dass die strukturellen Bedingungen des gesellschaftlichen Lebens, wie Halbtagschulen und Steuersystem (Ehegattensplitting) ebendieses Modell bekräftigen. Der Wunsch nach einer Frauenquote seitens der Politik zeigt, dass das Problem der bestehenden Ungleichheit ins Bewusstsein gerückt ist. Doch im Alleingang wird auch eine Frauenquote nicht den Weg in eine Gesellschaft, in der die Geschlechter nicht der Ausgangspunkt für Beruf, Einkommen und sozialen Aufstieg sind, weisen. Nötig sind weitgreifende Reformen, die die gesellschaftliche Komplexität berücksichtigen und sich nicht nur auf ein kleines Problem nach dem anderen fokussieren. Gleichheit kann nicht durch offensichtliche Ungleichheit erreicht werden. Denn "wer die einen fördert, setzt die anderen zurück: Das war und ist der Sinn der Devise, die Ungleichheit im Namen von Gleichheit predigt. So etwas schafft Arbeitsplätze bis ans Ende aller Tage; man züchtet ja, was man bekämpft, und umgekehrt." (Welt-Artikel b).

6. Literaturverzeichnis

Berghaus, Margot (2004) Luhmann leicht gemacht. Eine Einführung in die Systemtheorie. 2. Auflage. Köln/Weimar/Wien: Böhlau Verlag.

Bourdieu, Pierre (2005) Die männliche Herrschaft. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

Joas, Hans/Knöbl, Wolfgang (2004) Sozialtheorie. Zwanzig einführende Vorlesungen. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

Luhmann, Niklas (1996) Protest. Systemtheorie und soziale Bewegungen. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Morrison, Ann/White Randall/Velsor Ellen (1987) Breaking the glass ceiling. Can women reach the top of America's largest corporations? Reading u.a.: Addison-Wesley Publishing.

Popitz, Heinrich (1992) Phänomene der Macht. 2. Auflage. Tübingen: Mohr Siebeck.

Walby, Sylvia (1994) Is citizenship gendered? in: Sociology 28: 379-395.

Wetterer, Angelika (2003) Rhetorische Modernisierung: Das Verschwinden der Ungleichheit aus dem zeitgenössischen Differenzwissen. In: Gudrun-Axeli Knapp/ Angelika Wetterer (Hg) Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Internetquellen

Artikel der Frankfurter Rundschau:

Adeoso, Marie-Sophie / Baumann, Daniel / Salzmann, Bernd (2010) Frauen in Chefetagen noch selten. Die Quote muss her! in: Frankfurter Rundschau. Abrufbar unter: <http://www.fr-online.de/wirtschaft/die-quote-muss-her-/-/1472780/4474596/-/index.html> (zuletzt gesehen am: 29.07.2011).

Artikel der Bundeszentrale für politische Bildung:

Hünefeld Lena/ Hofmeister, Heather (2010): Frauen in Führungspositionen. Abrufbar unter: http://www.bpb.de/themen/5MWTZ0,0,0,Frauen_in_F%FChrungspositionen.html (zuletzt gesehen am: 31.7.2011).

Studie zur Chancengleichheit:

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend et al. (Hrsg.) (2006): 2. Bilanz Chancengleichheit. Frauen in Führungspositionen. Berlin.
Abrufbar unter:
<http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Abteilung4/Pdf-Anlagen/bilanz-chancengleichheit,property=pdf,bereich=rwb=true.pdf> (zuletzt gesehen am: 31.7.2011).

Urteil des Europäischen Gerichtshof (1997): Hellmut Marschall gegen Land Nordrhein-Westfalen. Abrufbar unter:

<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61995J0409:DE:NOT> (zuletzt gesehen am: 27.07.2011).

Welt-Artikel:

a) **Yamani**, Mai (2011): Saudische Frauen wollen trotz Verbot ans Steuer. Abrufbar unter: <http://www.welt.de/debatte/die-welt-in-worten/article13432861/Saudische-Frauen-wollen-trotz-Verbot-ans-Steuer.html> (zuletzt gesehen am: 30.07.11).

b) **Adam**, Konrad (2006): Gleichheit durch Ungleichheit. Abrufbar unter: http://www.welt.de/print-welt/article151715/Gleichheit_durch_Ungleichheit.html (zuletzt gesehen am: 1.8.11).

11. Frauen in die Führungsetage!

Gleichstellung oder ökonomische Instrumentalisierung?

Christina Otte

Hannes Hein

Christoph Streb

1. Einleitung	146
2. Die Frauenquote im Kontext unterschiedlicher Feminismusströmungen	147
3. „Women Matter“: Warum die Wirtschaft Frauen in Vorständen braucht	148
3.1 Frauenmangel in Führungspositionen – eine Analyse der Gründe	148
3.2 Was spricht für Frauen in Vorständen?	148
3.3 Weibliche Führungsqualitäten für ein erfolgreiches Management	149
3.4 Frauen in die Wirtschaft! Strategien um ‚gender diversity‘ zu erreichen	150
4. Erläuterung und Anwendung der Konzepte Bourdieus	151
4.1 Der Habitus – Die soziale Konstruktion der Persönlichkeit	151
4.2 Kapitalformen	152
4.3 Der Geschlechtshabitus und die symbolische Herrschaft	152
4.4 Bourdieu und der Feminismus – ist die Quotenpolitik sinnvoll?	154
5. Männlicher Kapitalismus – weibliche Moral? Die Rolle der Kritik	155
5.1 Geist und Kritik des Kapitalismus, Polis und Wandel	155
5.2 Weibliche Kritik	157
5.3 Ist der Netzwerkmensch eine Frau?	157
5.4 Absorption weiblicher Kritik	158
6. Schlussbetrachtungen	159
7. Literaturverzeichnis	161

1. Einleitung

Das Beratungsunternehmen McKinsey erklärte im Jahr 2007 im Rahmen einer Studie erstmals *gender diversity* zur Maxime für die Besetzung von Vorständen. Als erstes fällt bei einer Übersetzung die Doppeldeutigkeit des Begriffs ‚diversity‘ ins Auge. So bedarf modernes Management der Studie zufolge der ‚Vielfalt‘ (soziologisch: Differenzierung) in der Besetzung von führenden Positionen, diese sucht man jedoch in der vermeintlichen ‚Ungleichheit‘ von Frauen und Männern. Damit wird ein dualer Führungsstil vorgeschlagen der auf einer geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung beruht:

„Beyond its financial performance, the ability of a company to differentiate itself and to acquire a competitive advantage is a major factor in its survival. Our study suggests that *the challenge of gender and leadership diversity can become a genuine lever of differentiation (Herv. der Verf.)* in the marketplace.“ (Desvaux/ Devillard 2008: 20)

Um diesen umsetzen zu können, bewirbt McKinsey explizit eine Einbindung von Frauen in die obersten Ebenen des Managements und in die Aufsichtsräte der Firmen. Aus der Perspektive der Befürworter einer Frauenquote sind das vielversprechende Aussichten. Bei genauerer Betrachtung jedoch, offenbaren sich viele Ungereimtheiten. Wo bestehen beispielsweise die Unterschiede zwischen *Weiblichen Werten*, die sich manche Frauenrechtler*Innen gerne im Kapitalismus wünschen, und dem ökonomischen *Weiblichem Wert*, den jener laut McKinsey für sich entdecken soll? Beide Perspektiven verweisen auf vermeintlich feminine Eigenschaften und inszenieren ein natürliches duales Geschlechterbild. Doch wie kommen Geschlechtsunterschiede überhaupt zustande und weshalb werden sie als genuin betrachtet? Welche Gründe hat die Betonung der *gender diversity* in der Wirtschaft? Und welche Konsequenzen ergeben sich für eine mögliche Quotenregelung?

Wir wollen im Folgenden kurz die Quote innerhalb der möglichen Emanzipationsstrategien verorten. Daraufhin werden wir die McKinsey-Studie auf ihre wichtigsten Aspekte untersuchen und aufzeigen, wie diese in ihrer Differenzierungsprogrammatik eventuell einer Frauenquote entgegenkommt, um danach theoriebezogen daran anschließen zu können. Als erstes möchten wir hier mit Hilfe des begrifflichen Instrumentariums Pierre Bourdieus auf die gesellschaftliche Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit eingehen und Möglichkeiten erörtern, wie sich die Integration der Frau in die Führungsetagen auf das traditionelle Geschlechterverhältnis auswirken könnte. Als Theoretiker*Innen sollen weiterhin Luc Boltanski und Eve Chiapello, hinzugezogen werden, mit denen grundsätzliche Fragen nach den Ursachen dieser Betonung der Unterschiedlichkeit, beantwortet werden können. Besonders die Rolle der Kritik soll hier untersucht werden.

Abschließend wollen wir verschiedene Möglichkeiten in Aussicht stellen, in denen eine Frauenquote entweder in der Lage ist, bestehende Ungleichheitsstrukturen im Wirtschaftssystem aufzubrechen, oder aber vom kapitalistischen System zweckdienlich instrumentalisiert wird.

2. Die Frauenquote im Kontext unterschiedlicher Feminismusströmungen

Bei Betrachtung der unterschiedlichen Strömungen des Feminismus stellt sich die Frage, ob und in Anbetracht welcher Ziele eine Frauenquote jeweils erwünscht sein kann. *Gleichheitsfeminist*Innen* fordern die absolute Gleichstellung von Mann und Frau. Es wird politische, rechtliche, wirtschaftliche und berufliche Egalität eingefordert (vgl.: Lucke 2003: 5). Aus dieser Sicht ist also die Gleichbesetzung von Vorstandsposten eine zentrale Forderung. Dies mit einer Quote zu erreichen, kann aber als kritisch angesehen werden, da diese dann die Frau in einem Bewerbungsverfahren bevorzuge. Dies widerspricht der Maxime der Gleichbehandlung. Ziel müsste es sein, gleiche Voraussetzungen im Besetzungsverfahren zu schaffen.

Der *Differenzfeminismus* dagegen stellt die Unterschiedlichkeit von Frau und Mann klar heraus. Es geht also nicht um die Anpassung der Verhältnisse an die der Männer, vielmehr werden weibliche Exklusivitäten thematisiert und eine Geschlechtergerechtigkeit unter Beachtung der Unterschiede gefordert (vgl.: ebd.). Diese Strategie beherrscht auch den aktuellen Diskurs um Gleichstellung. So gedeutet ist also der Anspruch der Quote, Frauen in Vorstände zu befördern und dabei die weiblichen Eigenschaften zu beachten. Eine eventuelle Benachteiligung männlicher Bewerber kann damit hingenommen werden, da Ziel nicht eine Gleichbehandlung ist, sondern eine gerechte Verteilung der Führungspositionen.

Aus der Sicht des *Pluralitätsfeminismus* schließlich wäre eine Frauenquote wohl nur bedingt sinnvoll, weil dessen Konzept von einer Vielzahl von Geschlechtern ausgeht bzw. das Geschlecht als Kategorie ablehnt (vgl.: ebd.: 6). Allgemein kann die Frauenquote trotzdem, unabhängig von der jeweiligen Zielsetzung, als eine Art *Aufbrechmechanismus* für festgefahrene Strukturen gedacht werden, da sich die Zahl der Frauen in Führungspositionen in den letzten Jahren – trotz einem Bekenntnis zur Geschlechtergerechtigkeit – nicht änderte.

Ein beliebtes Argument für die Frauenquote ist die bessere Wirtschaftlichkeit eines Unternehmens mit ausgewogenen Frauen- und Männeranteil im Vorstand. So begründet auch die bayrische Frauenunion in einem Antrag zur Einführung einer Frauenquote in Aufsichtsräten selbiges mit dem wirtschaftlichen Nutzen (vgl.: Anonym 2010a: 27).

3. ‚Women Matter‘: Warum die Wirtschaft Frauen in Vorständen braucht

Eine vierteilige Studie des weltweit anerkannten Beratungsunternehmens McKinsey&Company unter dem Titel ‚Women Matter‘ argumentiert in dieselbe Richtung und will den Nutzen von weiblichem Führungspersonal für den wirtschaftlichen Erfolg klar herausstellen.

3.1 Frauenmangel in Führungspositionen – eine Analyse der Gründe

Die McKinsey-Forscher*Innen beleuchten im ersten Teil der Studie zunächst die Fakten, inwieweit Frauen in Führungspositionen vertreten sind. So seien im europäischen Schnitt nur 11% der Vorstandsposten mit Frauen besetzt (vgl.: Desvaux/ Devillard-Hoellinger/ Baumgarten 2007: 5). Auch wenn die Zahl der Akademikerinnen hoch sei, so habe dies keinen großen Einfluss auf die Zahl der weiblichen Führungskräfte. Beispielsweise waren 1975 in Deutschland 32% der Hochschulabgänger*Innen weiblich, 2006 waren aber nur 11% der Führungspositionen mit Frauen besetzt (vgl.: ebd.: 6). Die Studie führt dafür diverse Gründe an: Zunächst ist die Doppelbelastung der Frau in Beruf und Haushalt genannt. Frauen verbringen im Schnitt doppelt so viel Zeit mit Haushaltsaufgaben als Männer (vgl.: ebd.: 7). Das männerdominierte Wirtschaftsmodell fordere jedoch volle Verfügbarkeit zu jeder Zeit und uneingeschränkte Mobilität sowie bruchlose Karrierebiografien. Dies stelle für Frauen große Hürden dar, die gerade für Mütter schwer zu überwinden seien. Frauen müssten sich also an das männlich-dominierte Wirtschaftsmodell anpassen und sich in diesem durchsetzen. Problem dabei sei, dass es Frauen oft am nötigen Selbstvertrauen mangle. Somit gäbe es also auch psychologische Hürden: Frauen könnten sich weniger mit Erfolg identifizieren, seien weniger ambitioniert und legten einen größeren Schwerpunkt auf die Familie (vgl.: ebd.: 8). Laut einer Umfrage strebten nur 15% der Frauen eine Machtposition an und auch nur 35% der Frauen behaupteten sie seien extrem oder sehr ehrgeizig. Auch fehle es an weiblichen Vorbildern zur Identifikation (vgl.: ebd.: 9).

Diese Analyse der Gründe für die wirtschaftliche Unterrepräsentation der Frauen zeigt viele Parallelen zur *klassischen* Rollenverteilung in einer Familie. Die Frau übernimmt die Haushaltsaufgaben, der Mann ist der ehrgeizige Alleinverdiener. Frauen sollen mit ihrer Situation zufrieden sein und nicht ehrgeizig nach Erfolg streben.

3.2 Was spricht für Frauen in Vorständen?

Die Studie führt weiterhin verschiedene Gründe an, warum es nötig ist, mehr Frauen in hohe Vorstandsposten zu locken: So könnte mit einer höheren Arbeitsquote unter Frauen der erwartete

Fachkräftemangel in Europa drastisch minimiert werden (vgl.: ebd.: 10). Auch sei ein hoher Frauenanteil für das Image einer Firma von Vorteil, da sich die große Zahl weiblicher Verbraucherinnen besser mit dem Unternehmen identifizieren könnte (vgl.: Desvaux/ Devillard-Hoellinger/ Baumgarten 2007: 11). Der wohl entscheidendste Grund aber ist, dass Unternehmen mit einem hohen Frauenanteil in der Führungsetage finanziell und organisatorisch besser daständen. So zeigt sich bei einem Vergleich von 231 Unternehmen, dass Firmen mit mehr als drei weiblichen Führungskräften in organisatorischen und finanziellen Aspekten überlegen sind. Dies müsse zwar nicht unbedingt ein kausaler Zusammenhang sein, verschiedene Vorstandsvorsitzende bestätigten aber, dass sich mit Frauen im Vorstand das Arbeitsklima zum Positiven verändere (vgl.: ebd.: 12). Die Studie argumentiert daher, dass die Besetzung von Vorstandspostitionen mit Frauen nicht nur aus Gründen der Gleichbehandlung geschehen sollte. Es scheint, als seien weibliche Vorstandsmitglieder für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens von großer Bedeutung. Doch warum ist das so? Welche Eigenschaften bringen Frauen mit, die zum Erfolg beitragen? Es müssen also ganz klar die Unterschiede zwischen Männern und Frauen sein, die für die gute Wirtschaftsbilanz von Unternehmen mit weiblichem Führungspersonal verantwortlich sind.

3.3 Weibliche Führungsqualitäten für ein erfolgreiches Management

Um festzustellen, welche Faktoren für den Erfolg von Unternehmen mit weiblichen Führungskräften verantwortlich sind, untersuchten die McKinsey-Mitarbeiter*Innen die Unternehmen nach verschiedenen Kriterien organisatorischer Exzellenz. Es zeigt sich, dass Unternehmen, die diese besonders gut erfüllen, auch finanziell erfolgreicher sind (vgl.: Desvaux/ Devillard 2008: 2). Im nächsten Schritt werden den Kriterien Führungsqualitäten zugeordnet, welche nach eher männlich oder eher weiblich kategorisiert wurden. Folgende Führungsqualitäten werden demnach eher Frauen zugeschrieben: Frauen sind erfolgreicher in Aus- und Weiterbildung des Personals, was auch die Beachtung individueller Probleme und Erwartungen mit einschließt. Weiter könnten sie besser klare Erwartungen aussprechen und würden diese bei Zielerfüllung belohnend wertschätzen. Auch die Vorbildfunktion füllten weibliche Führungskräfte besser aus. Dies beinhaltet die Fähigkeit des Respektverschaffens und das Tragen von Konsequenzen. Etwas besser als männliche Vorstände seien Frauen in der Inspiration. So könnten sie Visionen formulieren und diese auch optimistisch verfolgen. Auch im Bereich der partizipativen Entscheidungsfindung seien sie den Männern dank besserer Teamfähigkeit überlegen. Männliche Fähigkeiten seien dagegen das Treffen individueller Entscheidungen einschließlich der Motivation zur Umsetzung selbiger und das kontrollierende und berichtigende Eingreifen, was Überwachung und

Sanktionierung des Personals mit einschließt (vgl.: Desvaux/ Devillard 2008: 4-6). Des weiteren stellte die McKinsey-Studie fest, dass gerade weibliche Führungseigenschaften in Zukunft gefragter werden. Bei einer Umfrage unter Führungspersonal zur Wichtigkeit der Führungsqualitäten für die zukünftigen Herausforderungen sind drei von den vier meistgenannten Qualitäten weiblich (vgl.: ebd.: 13).

Die Einteilung nach männlichen und weiblichen Eigenschaften deckt sich entsprechend mit zugeschriebenen *typischen* Aufgaben der Geschlechter. Das Ausbilden von Personal erinnert stark an die Kindererziehung, die ja auch eher *Frauensache* sei. Auch Vorbild gehört zur Mutterrolle, genauso das Aussprechen von Erwartungen und das Belohnen der Kinder. In der klassischen Rollenteilung fällt die Frau wichtige Entscheidungen meist im Team, also mit dem Ehemann und der Familie. Dem gegenüber wird von einem *starken* Mann erwartet, dass er Entscheidungen schnell und alleine trifft. Auch Kontrolle und Bestrafungen sind schon in der *klassischen* Familie eher Aufgaben des männlichen Parts. So ist es meist der Vater, der Vergehen der Kinder bestraft und auch die gemeinschaftlichen Finanzen verwaltet und kontrolliert.

3.4 Frauen in die Wirtschaft! Strategien um ‚gender diversity‘ zu erreichen

Erfolgreiche Gleichstellung fängt laut Studie mit dem Entwickeln von Positionen dazu im Vorstand an. Der Betrieb muss klare Ziele formulieren und sich selbst evaluieren. Danach sei es wichtig, Frauen zu fördern und spezielle Schulungsprogramme, wie Netzwerkschulungen, anzubieten. Auch die Ermöglichung von Flexibilität, im Bereich Arbeitszeit und Mobilität, solle mehr Frauen in die Führungsetagen locken. Besonders aber dürfen bei Bewerbungsverfahren Frauen nicht diskriminiert, und ‚Frauenkarrieren‘ mit ‚Mutterschaftsauszeit‘ müssen anerkannt werden. Auch eine Quote wäre hier denkbar. Das Angebot von Services wie Kinderbetreuung aber auch Haushaltshilfen wird auch als Strategie genannt (vgl. Desvaux/ Devillard/ Sancier-Sultan 2010: 16f).

All diese Maßnahmen laufen darauf hinaus, dass Frauen geholfen werden soll sich im männlich-dominanten Wirtschaftsumfeld behaupten zu können. Dabei wird dieses nicht infrage gestellt sondern nur um weibliche Aspekte bereichert beziehungsweise werden die Zugangsbedingungen für Frauen erleichtert. Ziel bei der McKinsey-Studie ist „gender diversity“ (Desvaux/ Devillard 2008: 8). Damit interpretiert die Wirtschaft Frauenförderung ähnlich wie der Differenzfeminismus. Man will keine gleichen Menschen im Vorstand, vielmehr sind bewusst Frauen mit all den ihnen zugeschriebenen Stärken gefragt. So sind auch die Förderungsprogramme auf weibliche Bewerber*Innen ausgelegt und die Frauenquote trägt das Wort ‚Frau‘ ja schon in sich. Wie die

Studie darlegt, machen ja gerade die Unterschiede im Führungsverhalten den Erfolg eines Unternehmens aus. Das zeigt auch das Zitat von Frauenquotenpionier und Telekom-Chef René Obermann: „Mehr Frauen in Führungspositionen ist kein Diktat einer falsch verstandenen Gleichmacherei. Es ist ein Gebot der gesellschaftlichen Fairness und vor allem eine handfeste Notwendigkeit für unseren Erfolg. Mit mehr Frauen an der Spitze werden wir einfach besser“ (Anonym 2010b: 2).

4. Erläuterung und Anwendung der Konzepte Bourdieus

Diesem, in der McKinsey-Studie enthaltenen Postulat der „gender diversity“ wollen wir nun mit Hilfe der Konzepte des (*Geschlechts-*)*Habitus*, des *Kapitalbegriffes* und der *symbolischen Herrschaft* des französischen Soziologen Pierre Bourdieu näher auf den Grund gehen. Hierbei wird die tradierte Unterlegenheit der Frau in einer patriarchalisch organisierten Gesellschafts- und Wirtschaftsstruktur im Vordergrund stehen. Anschließend sollen die Forderungen des weiblichen Geschlechtes nach Gleichstellung unter Anwendung der Theorie erörtert werden. Hier interessiert und hauptsächlich die Frage ob im Rahmen des in der McKinsey-Studie angeregten Integrationsmodells eine Gleichberechtigung von Mann und Frau erreicht werden kann. Die möglichen Veränderungen der Herrschaftsverhältnisse diskutieren wir zum Abschluss dieses Kapitels aus den Perspektiven des Differenz- und des Gleichheitsfeminismus.

4.1 Der Habitus – Die soziale Konstruktion der Persönlichkeit

Unter dem Konzept des *Habitus* subsumiert der Soziologe alle Charakteristiken, die einen Menschen ausmachen. Dies schließt sowohl das Aussehen, Verhalten und Auftreten einer Person, als auch die Gesamtheit ihrer Kognitionen, Moral- und Wertvorstellungen ein. Bourdieu zufolge wird der Habitus u.a. durch Faktoren wie Klassen-, Familien- und Geschlechtszugehörigkeit geformt. In Abhängigkeit von diesen Existenzbedingungen bilden die Menschen aufgrund der tradierten und selbst gemachten Erfahrungen ähnliche *Dispositionen* und Verhaltensanlagen aus. Die milieuspezifischen Gruppenstrukturen werden durch die Sozialisation automatisch und unbewusst inkorporiert. Durch die *Inkorporation* werden sie nicht nur zum Bestandteil des Charakters, sie verschmelzen unmittelbar mit dem Körper; dies hat eine starke Permanenz und Resistenz des Habitus gegenüber äußeren Einflüssen, oder alternativen Optionen der Lebensgestaltung bei Veränderung der Existenzbedingungen zu Folge. Durch die Verquickung von Tradition und Sozialisation werden die gesellschaftlichen Strukturen kontinuierlich reproduziert und

langfristig erhalten (vgl.: Treibel 2004: 226-228).

Bei den Eigenschaften und Charakteristiken eines Menschen handelt es sich also *nicht* um natürliche, d.h. genetisch bedingte, individuelle, oder gruppenspezifische Dispositionen, sondern um einen sozial konstruierten Habitus. Dieser grenzt die Entfaltungsmöglichkeiten einer Person, trotz eines gewissen Spielraumes, stark ein und macht ihr Handeln vorhersagbar. Auf dieser Grundlage konstituieren sich schließlich Rollenverständnisse und -Erwartungen. Bourdieu zufolge können derart resistente gesellschaftliche Strukturen nicht allein durch Bewusstwerdung und Reflexion verändert werden. Nur ein aktiver Eingriff in diese Strukturen kann sie nachhaltig verändern und aufbrechen (vgl.: Treibel: 2004; Bourdieu 2005: 72 f.).

4.2 Kapitalformen

Ein weiteres in diesem Kontext relevantes Konzept ist Bourdieus *Kapitalbegriff*. Da dem Soziologen zufolge der ökonomische Kapitalbegriff nicht ausreicht, um die gesellschaftlichen Verhältnisse in ihrer Komplexität zu begreifen, definiert Bourdieu noch zwei weitere Kapitalarten: Das *kulturelle* und das *soziale Kapital*. Unter Zweiterem begreift Bourdieu die Entität der sozialen Beziehung. Hierbei handelt es sich um ein symbolisches und zunächst rein immaterielles Gut das durch die Investition von Zeit und ökonomischen Ressourcen der Reproduktion bestehender Beziehungen dient. Es geht also um ein auf sozialen Beziehungen beruhendes „Kapital an Ehre und Prestige“ (Treibel 2005: 231, zitiert nach Bourdieu) woraus eine materielle und immaterielle Kreditwürdigkeit erwächst (vgl.: ebd.; Bourdieu 1983: 183-198).

Diese drei Kapitalformen sind untereinander konvertierbar, wobei dem ökonomischen Kapital besonders in kapitalistischen Gesellschaften die wichtigste Rolle zukommt. Die Position einer Person innerhalb der Gesellschaft, d.h. im *sozialen Raum* hängt von der Masse und Zusammensetzung ihres akkumulierten Kapitals ab. Die Kapitalverteilungsstruktur bildet die Gesellschaftsstruktur im Hinblick auf ihre Herrschafts- und Ungleichheitsverhältnisse ab.

4.3 Der Geschlechtshabitus und die symbolische Herrschaft

Im Folgenden wollen wir den Fokus auf die Entstehung der *Geschlechtshabitus* und der relationalen Beziehung des männlichen und weiblichen Habitus in den sozialen und wirtschaftlichen Sphären legen. Es sei noch einmal betont, dass es entsprechend der obigen Ausführungen *keine* genetisch bedingte typisch weibliche bzw. männliche Moral gibt. Es handelt sich auch hier lediglich um eine, in Bourdieus Worten, „naturalisierte gesellschaftliche Konstruktion“ (Bourdieu 2005: 11) der Zweigeschlechtlichkeit. In diesem Zusammenhang ist besonders die Existenzbedingung

„biologisches Geschlecht“ von Bedeutung. Im Rahmen der Sozialisation werden die von vorgelebten geschlechtsspezifischen Verhaltensweisen inkorporiert, was zur frühen Ausbildung einer männlichen, oder weiblichen Geschlechtsidentität führt. Auf diese Weise werden unabhängig von der biologischen Grundlage, als für ein Geschlecht typisch geltende Eigenschaften, wie bestimmte Vorlieben, Interessen oder Gesten, internalisiert.

Die Geschlechtshabitus resultieren maßgeblich aus dem tradierten Wertesystem, wonach der Frau die Rolle der Haushaltsorganisation und Kindererziehung, dem Mann hingegen die des Ernährers zukommt. Im Rahmen dieser Existenzbedingungen, erwerben als weiblich geltende Personen Eigenschaften wie Koordinationstalent, Beziehungsorientierung oder Anteilnahme. Des Weiteren werden ihnen Charakteristika wie u.a. Kommunikationstalent, Warmherzigkeit, Emotionalität und Bescheidenheit zugeschrieben. Der männliche Habitus hingegen beinhaltet Eigenschaften wie Zielstrebigkeit, Ehrgeiz, oder Rationalität und resultiert aus dem Tatbestand, dass er als Familienoberhaupt für finanzielle Sicherheit sorgt. Infolge dessen nimmt er der Frau gegenüber eine überlegene Position ein. Sie zollt ihm Respekt und unterliegt seinem Schutz. Dieses aus der Geschichte erwachsene Faktum der vertikalen Ungleichheit zwischen den Geschlechtern bezeichnet Bourdieu auch als *symbolische Herrschaft* des Mannes (Nunner-Winkler 1991: 9; Bourdieu 2005: 167-186).

Die androzentrische Herrschaft wird ebenfalls im Rahmen der Sozialisation inkorporiert und ist direkter Bestandteil der Geschlechtshabitus. Während Männer im Laufe ihrer Sozialisation einen universelle Herrschaft implizierenden Habitus erwerben, internalisieren Frauen aus oben aufgeführten Gründen eine Disposition zur Unterwerfung. Da sich der Vorgang der Inkorporation meist dem Bewusstsein entzieht, werden die sozial konstruierten Machtverhältnisse von beiden Geschlechtern als natürlich angesehen, aktiv reproduziert und kaum problematisiert (Bourdieu 2005: 167-186).

Die symbolische Herrschaft wird auch in der Kapitalverteilung im sozialen Raum evident. In der androzentrisch organisierten Gesellschaft kommt dem ökonomischen Kapital die wichtigste Bedeutung zu. Da dieses Kapital traditionell vom männlichen Geschlecht erworben und verwaltet wird, hat die Frau als Hüterin und Verkörperung des sozialen Kapitals des Mannes eine sekundäre Rolle inne. Ihre Aufgaben beschränken sich im Rahmen der häuslichen Sphäre auf die Bewahrung der Integrität der Familie und die Pflege von Beziehungen. Durch das ästhetische in Szene setzten ihres eigenen Körpers macht sie sich selbst zum *symbolischen Objekt* des Mannes und dient ihm als Statussymbol. Da es für diesen weiblichen Part kein ökonomisches Äquivalent gibt, sondern sogar die Investition finanzieller Ressourcen erfordert, werden die Reproduktions- und

Repräsentationsleistungen der Frau kaum honoriert oder anerkannt (ebd.).

4.4 Bourdieu und der Feminismus – ist die Quotenpolitik sinnvoll?

Nachdem sich die Frauen das Recht auf berufliche Partizipation erkämpften, nehmen sie zunächst nur Positionen auf der mittleren Führungsebene, und dies zumeist nur in weiblich konnotierten Branchen wie der Kosmetikindustrie ein. Nach wie vor sind Frauen mit dem Stigma des weiblichen Charakters belegt, den Männern untergeordnet. Doch kann diese Ungleichheit der Geschlechter durch die Einbeziehung der Frauen in die Führungsetagen aufgehoben werden? Aus der Perspektive des Differenzfeminismus sind hier zunächst zwei Lösungen denkbar. Einerseits ist vorstellbar, dass auch die Integration der Frau letztlich zur Reproduktion der Verhältnisse führen kann. Nach wie vor nicht berechtigt autonome Entscheidungen zu treffen und weiterhin vom Finanzsektor ausgeschlossen, beschränkt das für sie vorgesehene Einsatzgebiet immer noch auf die Beziehungspflege, Teamarbeit, oder Kommunikation, also auf dem weiblichen Habitus immanente, stigmatisierte Eigenschaften. Sie erfüllen also nach wie vor die Aufgabe der Reproduktion des sozialen Kapitals des Mannes und sind weiterhin seiner Herrschaft unterlegen; hier wird die männliche Herrschaft unter dem Deckmantel der Integration der Frauen lediglich verschleiert und somit noch subtiler.

Andererseits jedoch ist von der Zielsetzung des Differenzfeminismus aus betrachtet auch eine andere, positive Entwicklung denkbar. Durch die Integration der vermeintlich weiblichen Kompetenzen, als komplementäre Ergänzung der den Männern zugeschriebenen Fähigkeiten zur Steigerung der Unternehmenseffizienz wird auch eine Gleichstellung der Geschlechter vorstellbar. Dieser Vorstoß enthält die vage Implikation einer Aufhebung der Diskriminierung des weiblichen Geschlechtshabitus, sodass in diesem Zusammenhang die Gleichstellung von Mann und Frau in der Wirtschaft zumindest vorstellbar wird. Bei einer derartigen Entwicklung kann das vom Differenzfeminismus postulierte Ziel möglicherweise erreicht werden.

Doch auch von dem Standpunkt des Gleichheitsfeminismus sind in seinem Sinne geforderte Veränderungen der Strukturen denkbar. Bourdieu zufolge lassen sich die bestehenden Strukturen der symbolischen Herrschaft ausschließlich durch ein aktives Eingreifen in die sozial konstruierte, vermeintlich objektive Wirklichkeit aufbrechen (vgl.: Bourdieu 2005: 72 f.). Die von dem Beratungsunternehmen angeregte Einbeziehung der Frauen kann von Bourdieu ausgehend als ein solches aktives Eingreifen interpretiert werden und somit letzten Endes zur Auflösung der Geschlechtshabitus führen. Dafür wollen wir an dieser Stelle zwei Argumente anführen: Erstens haben sich unserer Einschätzung nach die Habitus in der Vergangenheit durch die Erfolge der

Frauenbewegung einander bereits angenähert. Zumindest scheint sich der Spielraum innerhalb der weiblichen Habitusform schon vergrößert zu haben, sodass den Frauen im Allgemeinen bereits mehr Toleranz entgegengebracht wird. Zweitens lässt sich auf diese Situation auch die Ansicht Bourdieus, dass es sich bei dem Geschlechtshabitus lediglich um *erlernte* Strukturen handelt, anwenden. Daher ist es auch denkbar, dass sich im Rahmen der gemischt geschlechtlichen Zusammenarbeit in der Unternehmensführung, durch das Erlernen der vermeintlich typischen Kompetenzen des Gegengeschlechts, die geschlechtsspezifischen Habitus vollkommen auflösen bzw. miteinander zu einem gemeinsamen Habitus des Menschen verschmelzen.

Unserer Ansicht nach ist die Option der Einführung einer Frauenquote für die Besetzung von Führungspositionen aus den Perspektiven beider Feminismusströmungen denkbar und sinnvoll. Ob und in welchem Umfang ein derartiges politisches Diktat es allerdings tatsächlich vermag die Strukturen aufzubrechen wird die Zukunft zeigen. Auf diesen Gesichtspunkt gehen wir nun in Abschnitt drei vertiefend ein und schlagen die Brücke zur Perspektive des Kapitalismus.

5. Männlicher Kapitalismus – weibliche Moral? Die Rolle der Kritik

Bisher wurde festgestellt, dass die gesellschaftliche Zuschreibung und Reproduktion von Geschlechterrollen weit in die Arbeitswelt hinein Einfluss geltend macht und dass die Frauenquote als möglicher Lösungsansatz im Bezug auf damit verbundene Ungleichheiten denkbar ist. Auf der anderen Seite haben wir anhand der McKinsey-Studie einen Trend offengelegt, der auch in Führungspositionen eine polare Geschlechterteilung unterstützt beziehungsweise neu einfordert. Für dieses Phänomen soll nun mit Luc Boltanski und Eve Chiapello eine plausible Begründung versucht werden. Jene stützen ihre Theorie auf einen Begriffsapparat, der sich um die Termini des *Geist des Kapitalismus* und der *Kapitalismuskritik* gruppiert. Für Wandlungsprozesse ist außerdem der Begriff der *Polis* relevant. Wir möchten das Theoriekonzept der Autor*Innen an diesen drei Teilbereichen festmachen und die Fragestellung mit ihnen untersuchen.

5.1 Geist und Kritik des Kapitalismus, Polis und Wandel

Der Kapitalismus wird bei Boltanski/ Chiapello seiner rein ökonomischen Betrachtungsperspektive enthoben und als kulturelles Paradigma definiert. Er impliziert demzufolge die „Forderung nach unbegrenzter Kapitalakkumulation durch den Einsatz formell friedlicher Mittel“ (Boltanski/ Chiapello 2003: 39). Diese Forderung begründet sich jedoch nicht mehr nur durch materielle

Interessen. Der Kapitalismus wird so zu einem „absurde[n] System“ (ebd.: 42), welches der permanenten Rechtfertigung und der gesellschaftlichen Legitimation bedarf, um seine Protagonist*Innen weiterhin zur Teilhabe anzuhalten. Diese Rechtfertigung übernimmt der *Geist des Kapitalismus*, der insbesondere der Tatsache Rechnung trägt, „dass die Menschen überzeugende moralische Gründe benötigen, um sich dem Kapitalismus anzuschließen“ (Boltanski/ Chiapello 2003: 45). Die Autor*Innen folgen Max Weber sowohl in der Begriffsverwendung, als auch mit der Betonung einer normativen Rechtfertigungslogik des kapitalistischen Systems. Dieses agiert selbst von jeder Moral losgelöst.

Der kapitalistische Geist hat jedoch keinen statischen Charakter sondern unterliegt einer permanenten Wechselwirkung mit der *Kapitalismuskritik*, die der aktuellen Form der Kapitalakkumulation aus moralischen Gründen die Anerkennung versagt. Die Autor*Innen verwenden den Begriff der *Bewährungsprobe*, die bestanden werden muss. Ist das ökonomische System dazu nicht in der Lage, ist es gezwungen sich anzupassen und neue Rechtfertigungsmechanismen zu entwickeln. Hierfür greift der Kapitalismus „auf bereits Bestehendes zurück, dessen Legitimität garantiert ist, und das umgeformt wird, indem er es auf die Notwendigkeit der Kapitalakkumulation bezieht“ (ebd.: 59). Es kommt so zu eine Synthese des Kapitalismus und der Kritik, infolge derer sich ersterer der Kritik in einem gewissen Maße anpasst. Grundlegende Eigenschaften, wie besonders der oben dargestellte Anspruch nach einer grenzenlosen Vermehrung des Kapitals, werden jedoch nicht in Frage gestellt (vgl.: ebd.: 70). Auf der anderen Seite wandelt sich im Zuge dieses Prozesses auch der kapitalistische Geist. Dieser greift die Kritik auf und integriert sie in seinen Ausdruck, womit ihr die Berechtigung entzogen wird.

Das Paradebeispiel von Boltanski/ Chiapello beschäftigt sich mit einer historisch-soziologischen Analyse der Kritik der 68er-Generation. Nachdem die kritischen Stimmen dieser Zeit die Radikalität der Differenzierung in der Produktion angegriffen und den Kapitalismus so in seiner Funktionalität behindert hatte, veränderte sich dieser in seiner Form. Die Produktion und Arbeitsweise wurde entdifferenziert. Durch die Synthese von Kritik und Kapitalismus wurde dadurch den Forderungen der Kritik begegnet, gleichzeitig stärkte sie aber die Effizienz des Systems an sich. Zudem veränderte sich der Geist des Kapitalismus. Dieser stützt sich, wie wir oben bereits erwähnt haben, auf gesellschaftlich bereits bestehende Normen. Die Autor*Innen wählen hier die sogenannte *Polis* als Bezugsgröße. Diese bildet ein Feld von Handlungsmaximen, die durch gesellschaftlichen Konsens als erstrebenswert erachtet werden. Durch die Absorption der 68er-Kritik nahm der Geist des Kapitalismus eine neue Polis in sein Rechtfertigungsmuster auf: die

projektbasierte Polis. Deren Eigenschaften, auf die wir noch ausführlicher zu sprechen kommen werden, sind direkt der Kritik entlehnt, die der kapitalistische Geist durch ihre Integration der Grundlage beraubt hat (vgl. ebd.: 149-156)

5.2 Weibliche Kritik

Der Zusammenhang zwischen dem verstärkten Wunsch der Wirtschaft Frauen zu integrieren, und der Kapitalismuskritik, ist nicht direkt evident. Als erstes verspricht der Kapitalismus traditionell so etwas wie Gerechtigkeit und damit Emanzipation in jedem Sinne. Das begründet sich im Leistungsprinzip und ist, nebenbei bemerkt, auch ein Teil des kapitalistischen Geistes. De facto nehmen Frauen seit geraumer Zeit am Erwerbsleben teil, jedoch wurden bestehende Hierarchien ins ökonomische System übertragen und Ungleichheiten blieben bestehen. So entwickelte sich die klassische Aufteilung in Männer- und Frauenberufe, die sich mit dem Habitus-Konzept Pierre Bourdieus zuordnen lassen (siehe Abschnitt 4). Es ist daher plausibel, von einer *Heteronormativität* des Kapitalismus zu sprechen, der jedem Geschlecht, analog zur Rollenverteilung im Haushalt, sein eigenes Betätigungsfeld zuweist, um sich so zu einem angeblich harmonischen Ganzen zu ergänzen. An diesem Sachverhalt gibt es traditionell Kritik, die vornehmlich von der weiblichen, der unterdrückten Seite kommt. Diese Kritik wollen wir, analog zu Boltanski/ Chiapello, in *Sozialkritik* und *Künstlerkritik* aufteilen (vgl.: Boltanski/ Chiapello 2001: 465f). Die Sozialkritik zielt auf die rein faktisch ungleiche Behandlung von Männern und Frauen in der Wirtschaft. Die Ökonomie stellt ein ausgesprochen patriarchalisch organisiertes System dar. Dementsprechend wird hier eine Gleichstellung der Frau im Berufsleben, beispielsweise durch die Einführung einer Frauenquote in den Führungsetagen gefordert. Die Künstlerkritik ist dagegen in diesem Zusammenhang schwerer greifbar. Wir schlagen vor, hiermit die Kritik am Kapitalismus als einem System zu bezeichnen, das einen *genuin männlichen Charakter* hat. Damit ist gemeint, dass viele Eigenschaften, die dem Kapitalismus zugeschrieben werden, gleichzeitig mit Männlichkeit assoziiert werden, beispielsweise Effizienz, Kompromisslosigkeit, Risikobereitschaft, Durchsetzungsfähigkeit etc. Die Künstlerkritik fordert seit langem, was die Wirtschaft neu entdeckt hat: *weibliche Werte*, die die Männlichkeit in Erscheinung und Funktion aufheben sollen.

5.3 Ist der Netzwerkmensch eine Frau?

Welches Interesse hat aber die Wirtschaft an Weiblichkeit? Eine Antwort auf diese Frage findet man in der Beschreibung von Eigenschaften, die die projektbasierte Polis verlangt. Diese ist in einer Unternehmenswelt zuhause, die das Netzwerk als Bestandteil des ökonomischen Prozesses

betrachtet und darauf ausgerichtet ist, an einer solchen Organisationsform aktiv Teil zu nehmen. Diese ‚Netzwerk-Polis‘ stützt sich auf das Projekt als flexible und kurzfristige Kerneinheit. Dafür werden neue, auf Kommunikation angelegte Strukturen eingesetzt: „Um sich auf die jeweilige Situation einzustellen, gleichzeitig man selbst zu bleiben und interessant zu wirken, bedient sich der Netzwerkemensch seiner *kommunikativen Kompetenz*, seines *umgänglichen Charakters*, seines *offenen* und *neugierigen* Geistes.“ (Boltanski/ Chiapello: 160).

Des Weiteren ist der *Netzwerkemensch* „nicht auf seine Statureigenschaften reduzierbar“, „kein Vorgesetzter sondern eine Integrationsfigur“ und in der Lage, ein „persönliches Beziehungsgeflecht“ aufzubauen und zu unterhalten (Boltanski/ Chiapello 2003: 161). Mit anderen Worten und überspitzt formuliert: der Netzwerkemensch bei Boltanski/ Chiapello ist die Frau der McKinsey-Studie. Folglich wandelt sich die Wirtschaft dementsprechend, dass Eigenschaften und Fähigkeiten, die traditionell eher Frauen zugeschrieben werden, in der Netzwerkgesellschaft zunehmend relevant erscheinen und in der Führung von Unternehmen gebraucht werden.

5.4 Absorption weiblicher Kritik

Den Bezug zur Kapitalismuskritik kann man hier auf zweierlei Ebenen herstellen: Erstens ist, im Hinblick auf die Sozialkritik, der Wunsch nach Integration von Frauen in die Führungsetagen sicherlich ein Erfolg. Allerdings profitiert der Kapitalismus auch selbst von der Umsetzung der Kritik. Der Preis, den die Wirtschaft verlangt, ist nämlich, dass die Heteronormativität des kapitalistischen Systems aufrechterhalten wird. Damit steigert dieses seine Effizienz, weil in den Vorständen Probleme und Aufgabenbereiche geschlechterspezifisch verteilt werden sollen, je nach (vermeintlicher) Kompetenz. Dies soll im abschließenden Teil noch problematisiert werden. Wichtig ist zudem, dass weibliche Sozialkritik damit ausgeschaltet wird, genau wie das die Integration der Frauen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zeitweilig vermocht hat.

Die Künstlerkritik ist wiederum komplexer in ihrer Betrachtung. Der Schlüssel zum Verständnis liegt hier, unserer Ansicht nach, im *Habitus* versteckt, der in diesem Teil bisher bewusst noch nicht näher thematisiert wurde. Durch die *difference strategy*, die der Kapitalismus verfolgt, werden geschlechterspezifische Eigenschaften überbetont, weil diese nötig sind, um die Männer-Frauen-Zweiteilung zu rechtfertigen. Aus soziologischer Perspektive handelt es sich dabei jedoch lediglich um Zuschreibungen, die dem *Habitus* seine Form geben.

Die weibliche Kritik unterliegt hier einer Täuschung, die der Kapitalismus aufgreift. Dieser wird als männlich im Charakter dargestellt, wobei diese Männlichkeit mit einem Moraldefizit verknüpft wird. Das halten wir für eine Fehleinschätzung. Der Kapitalismus ist von seiner Besetzung durch

Männer her betrachtet ein Patriarchat. Unsere These ist jedoch, dass sein Charakter an sich kein Geschlecht hat, er ist schlicht und einfach kapitalistisch und damit unmoralisch. Vielmehr lehnt sich der männliche Habitus an das Erwerbsleben und damit (heutzutage) den Kapitalismus an, nicht umgekehrt. Konkurrenz, Risikobereitschaft und Durchsetzungsfähigkeit sind Eigenschaften, die Männer historisch in ihren Aufgabenbereichen als Jäger, Versorger, Bauern und Kapitalisten inkorporierten und inkorporieren; sie sind weder genetisch veranlagt noch wurden sie als Konsequenz daraus dem Kapitalismus übertragen.

Wie es keinen männlichen Kapitalismus gibt, so gibt es keine *weiblichen Werte*, die der Kapitalismus verinnerlichen könnte. Es existieren lediglich Moralvorstellungen, die mit einem weiblichen Habitus assoziiert werden. Der Netzwerk Mensch ist demnach keine Frau, sondern ein Mensch mit einem *Habitus*, der dem weiblichen bedingt ähnelt. Moralischer wird der Kapitalismus durch ihn aber keineswegs. Der kann sich nun jedoch des oben genannten Fehlers bedienen, und Kritik die seine Amoralität betrifft, künftig mit der Entgegnung ausräumen, dass ja schließlich Frauen und damit Werte in das System integriert worden seien!

6. Schlussbetrachtungen

Zusammenfassend können wir folgende Ergebnisse festhalten: McKinsey&Company schlagen in ihrer Studie der Wirtschaft ein Programm vor, dass eine klare und polare Abgrenzung der Geschlechter bevorzugt, um damit wirtschaftlichen Interessen und Problemstellungen zu begegnen. Dafür fordert das Unternehmen die verstärkte Einstellung von Frauen in leitende Positionen.

Für eine mögliche Frauenquote ergeben sich, unserer Analyse folgend, mehrere Szenarien. Einmal könnte ihre Umsetzung ein Aufbrechen der bestehenden *symbolischen Herrschaftsstrukturen* einleiten und damit tradierte *Habitus* ab- bzw. auflösen. Auf der anderen Seite ist auch das Gegenteil denkbar. Durch die nachdrückliche Forderung einer *gender diversity* könnte man auf eine Entwicklung schließen, die zu einer möglicherweise subtileren Beibehaltung der Geschlechterrollen führen kann. So würde sich die gesellschaftlich konstruierte Hierarchie zwischen Frauen und Männern auch in den Vorständen reproduzieren. Das zeigt, dass es nicht nur auf die Entscheidung pro Frauenquote ankommt, sondern auch auf ihre Umsetzung in der Wirtschaft.

Boltanski/ Chiapello benennen diesbezüglich den Kapitalismus als wichtigen Akteur. Dieser instrumentalisiert die weibliche Kritik in mehrfacher Hinsicht. Er kommt ihr teilweise entgegen, jedoch nur unter dem Festhalten an der Heteronormativität, mit der er seine Effizienz steigern kann. Gleichzeitig wird das Entgegenkommen in die Rechtfertigungslogik integriert und entzieht dieser

somit die Grundlage. Auf diese Weise entwickelt der Kapitalismus eine hochgradige Resistenz. So gesehen bliebe eine Frauenquote im ungünstigsten Fall also wirkungslos und könnte sogar emanzipatorische Bestrebungen dadurch hemmen, dass ihr der kritische Wind aus den Segeln genommen wird.

7. Literaturverzeichnis

- Anonym** (2010a): Landesversammlung der Frauen-Union der CSU am 10. Juli 2010 in Schweinfurt. Beschlussbuch. Online-Publikation, abrufbar über <http://www.fu-bayern.de/fulv/files/upload/Beschlussbuch.pdf> [Zugriff 27.07.2011].
- Anonym** (2010b): Deutsche Telekom führt als erstes Dax-30-Unternehmen Frauenquote für die Führung ein. [9 Absätze] Online-Publikation, abrufbar über <http://www.telekom.com/dtag/cms/content/dt/de/829454> [Zugriff 27.07.2011].
- Boltanski, Luc/ Chiapello, Eve** (2001): Die Rolle der Kritik in der Dynamik des Kapitalismus und der normative Wandel. In: Berliner Journal für Soziologie 11. S. 459-478.
- Boltanski, Luc/ Chiapello, Eve** (2003): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz: UVK-Verlag.
- Bourdieu, Pierre** (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. in: Reinhard Kreckel (Hg.) Soziale Ungleichheiten (Soziale Welt Sonderband 2). Göttingen: Schwarz. S. 183-198.
- Bourdieu, Pierre** (2005): Die männliche Herrschaft. Frankfurt am Main: Suhrkampverlag.
- Desvaux, Georges/ Devillard, Sandrine** (2008): Women Matter 2. Female leadership, a competitive edge for the future. Online-Publikation, abrufbar über http://www.mckinsey.de/downloads/publikation/women_matter/Women_Matter_2_brochure.pdf [Zugriff 27.07.2011].
- Desvaux, Georges/ Devillard-Hoellinger, Sandrine/ Baumgarten, Pascal** (2007): Women Matter. Gender diversity, a corporate performance driver. Online-Publikation, abrufbar über http://www.mckinsey.de/downloads/publikation/women_matter/Women_Matter_1_brochure.pdf [Zugriff 27.07.2011].
- Desvaux, Georges/ Devillard, Sandrine/ Sancier-Sultan, Sandra** (2010): Women Matter 2010. Women at the top of corporations: Making it happen. Online-Publikation, abrufbar über http://www.mckinsey.de/downloads/publikation/women_matter/Women_Matter_4_brochure.pdf [Zugriff 27.07.2011].
- Lucke, Doris** (2003): Die Kategorie Geschlecht in der Soziologie. Online-Publikation, abrufbar über http://web.fu-berlin.de/gpo/pdf/doris_lucke/doris_lucke.pdf [27.07.11].
- Nunner-Winkler, Gertrud** (1991): Die These von den zwei Moralen. in: Gertrud Nummer-Winkler (Hg.) Weibliche Moral, Die Kontroverse um eine geschlechtsspezifische Ethik. Frankfurt am Main/New York: Campus-Verlag. S. 9-27.
- Treibel, Annette** (2004): Kultur, Ökonomie, Politik und der Habitus des Menschen (Bourdieu). in: Hermann Korte (Hg.) Einführung in soziologische Theorien der Gegenwart. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S.219-242.