



MASTERARBEIT

Titel der Masterarbeit

„Subjektivierung von Arbeit und
Geschlechterverhältnisse.
Am Beispiel von Unternehmensberatungen“

Verfasser

Tilman Lion Goch, BA

angestrebter akademischer Grad
Master of Arts (MA)

Wien, 2013

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A 006 824

Studienrichtung lt. Studienblatt:

Politikwissenschaft

Betreuerin / Betreuer:

em.o.Univ.-Prof. Dr. Eva Kreisky

Inhalt

1. Einleitung:	1
2. Macht, Regierung und Gouvernamentalität	3
3. Neoliberalismus und Neoklassik	10
3.1 Liberalismus zwischen Wirtschaft und Gesellschaft	12
3.2 Neoklassische Wirtschaftstheorie	16
3.3 Aufstieg neoliberaler Theorien	21
3.4 Neoliberale Gouvernamentalität.....	24
4. Subjektivierung und/von Arbeit	34
4.1 Arbeit als politisches Feld	34
4.2 Subjektivierung von Arbeit.....	37
4.3 Der Arbeitskraftunternehmer	39
4.3 Das unternehmerische Selbst.....	43
4.3.1 Das unternehmerische Selbst und Selbstverwirklichung.....	45
4.3.2 Paradoxe Ansprüche des unternehmerischen Selbst.....	48
4.4 Kritische Bewertung von subjektivierter Arbeit.....	50
4.5 Subjektivierungsprozesse auf Micro-, Meso- und Makroebene.....	53
5. Das Feld der Unternehmensberatungen	57
5.1 Einführung	57
5.2 Geschichte der Beratungen	58
5.3 Rolle der Beratungen	62
5.4 Beratung als Branche.....	66
5.5 Der Markt der Unternehmensberatungen	68
5.6 ArbeitnehmerInnen und Organisationsstrukturen von Beratungsunternehmen....	70
6. Methode	74
6.1 Datenerhebung.....	74
6.2 Datenauswertung	76

7. Subjektiverte Arbeit und Geschlechterverhältnisse.....	78
7.1 Neoliberalismus und Geschlecht	78
7.1.1 Transformationen von Geschlecht im Neoliberalismus.....	83
7.2 Reproduktion und Familienarbeit	86
7.3 Reproduktionsarbeit und Subjektivierung von Arbeit.....	93
7.3 Hegemoniale (Wirtschafts-)Männlichkeit	99
7.3.1 Hintergrund des Konzeptes	99
7.3.2 Theoretische Basis	100
7.3.3 Verschiedene Formen der Männlichkeit	102
7.4 Hegemoniale (Wirtschafts-)Männlichkeit, Neoliberalismus und Subjektivierung von Arbeit	104
7.5 Männerbünde und Subjektivierung von Arbeit	114
7.6 Weibliche Subjektivierung und Retraditionalisierung im Neoliberalismus	122
7.6.1 Integration von Frauen in die wirtschaftliche Sphäre.....	122
7.6.2 Ablehnung des Feminismus.....	124
7.6.3 Beständige Geschlechterverhältnisse in der Marktwirtschaft	126
7.6.4 Weibliche Maskerade.....	127
7.6.5 Spektakuläre Weiblichkeit und Erwerbsarbeit.....	129
7.7 Selbst-Genderung	132
7.8 Selbst_Emotionalisierung	136
8. Konklusion	139
9. Literaturverzeichnis	145
Anhang:	157
I. Abstract:	157
II. Lebenslauf.....	159

1. Einleitung:

In dieser Arbeit liegt das primäre Forschungsinteresse auf der Frage, wie sich „Subjektivierung von Arbeit“ auf Geschlechterordnungen auswirkt.

Der Begriff „Subjektivierung von Arbeit“ findet sich nicht nur in Arbeits- und industriesoziologischen Analysen, sondern ist durch Begriffe wie „Self-management“, „Run-it-like-you-own-it“ oder auch „burn-out“ im öffentlichen Diskurs präsent. Er erfasst rezente Entwicklungen, die das Subjekt und seine Fähigkeiten verstärkt in Arbeitsprozesse einbeziehen. Fähigkeiten, die zuvor in der Sphäre des Privaten verortet wurden, werden durch Organisations- und Arbeitsstrukturen für die Produktion nutzbar gemacht. Kreativität, Flexibilisierung von Arbeitszeiten und -orten, erhöhte individuelle Verantwortungen und unternehmerisches Handeln gewinnen an Bedeutung im arbeitnehmerischen Alltag. Kontrolle und Leitung von Arbeitszusammenhängen können und müssen verstärkt selbst erbracht werden.

Diese Veränderungen sind keine einseitig durch die Betriebe erzwungene Entwicklung, sondern werden auch proaktiv durch die Arbeitnehmenden gefordert und erwünscht. Sie schließen scheinbar an andauernde Forderungen nach einem erhöhten Maß an Selbstverwirklichung und -bestimmtheit an und scheinen Antworten auf die grauen und monotonen Abläufe eines fordistischen Arbeitsablaufs zu sein. Ideale von flachen Hierarchien könnten für angenehmeres und gleichberechtigteres Arbeiten sorgen, so die Rhetorik, indem alle MitarbeiterInnen mit Respekt für ihre unterschiedlichen Fähigkeiten als Bereicherung verstanden werden. Davon würden gerade Frauen verstärkt profitieren, da alte Machtstrukturen aufgebrochen und durch die Gerechtigkeit des Marktes ersetzt werden. Zusätzlich haben Flexibilisierungen von Zeit und Ort das Potenzial, für eine bessere Vereinbarung zwischen Beruf und Familie zu sorgen.

Auf der anderen Seite fordern subjektivierte Arbeitsformen ein höheres Maß an betrieblicher Verfügbarkeit. Auch führen Ansprachen an unternehmerisches Denken und Handeln von Angestellten nicht zu einer unternehmerischen Gewinnbeteiligung.

Zudem zeigen viele Branchen mit stark subjektivierten Arbeits- und Organisationsformen weiterhin einen geringen Anteil von Frauen in Führungspositionen

und dem mittleren Management. Deutlich wird dieses beispielhaft bei der Betrachtung des Feldes der Unternehmensberatungen. Dieser hochqualifizierte Sektor ist durch starke subjektivierte Arbeitsformen geprägt und nimmt im wirtschaftlichen Sektor einen bedeutenden und hegemonialen Status ein. Die Frage, warum sich trotzdem in den Führungsebenen großer Beratungsfirmen ein Frauenanteil im einstelligen Prozentbereich findet, ist einer von mehreren Ausgangspunkten der Fragestellung.

Die vorliegende Arbeit will aufzeigen, wie Geschlechterverhältnisse in subjektivierter Arbeit sowohl retraditionalisiert als auch neu-inszeniert werden. Dafür muss zunächst der Frage nachgegangen werden, welchem Steuerungs- und Kontrollmodell diese Strukturen zugrunde liegen. Durch selbstbestimmtes, flexibles und projektbasiertes Arbeiten scheint subjektivierte Arbeit ein geringeres Maß an Macht und Herrschaftsstrukturen aufzuweisen. Deshalb werden zunächst die von Michel Foucault beeinflussten Macht- und Gouvernementalitätstheorien dargestellt. Sie ermöglichen eine Analyse von Macht und Herrschaft außerhalb offensichtlicher repressiver Momente. Damit wird es möglich, betriebliche Autonomie auf ihre strukturellen Zwänge zu analysieren. Der zweite Teil der Arbeit setzt diese Machtkonzepte in Kontext zu aktuellen gesellschafts- und wirtschaftswissenschaftlichen Transformationen. Dabei liegt der Fokus auf der Analyse neoliberaler Regime sowie neoklassischer Wirtschaftswissenschaften und ihrer Konstruktion von Markt und Subjekten. Damit kann die theoretische Grundierung subjektivierter Arbeit eingefasst und kritisch betrachtet, um im dritten Teil vorgestellt und analysiert zu werden. Um eine eingehende Betrachtung zu ermöglichen, werden sowohl konkrete arbeitsorganisatorische Veränderungen beleuchtet, als auch damit einhergehende Subjektivierungen und gesellschaftliche Ansprachen erörtert. Für die empirische Analyse wurde das Feld der Unternehmensberatungen gewählt, das im vierten Teil vorgestellt wird. Dabei wird sowohl auf die Bedeutung der Branche in der Sphäre der Ökonomie eingegangen, als auch auf die organisatorischen Strukturen und Arbeitsverhältnisse innerhalb der Unternehmen. Damit können gesellschaftlicher Kontext und individuelle Subjektivierung zusammenhängend bearbeitet werden.

Im letzten Teil dieser Arbeit wird die Bedeutung von subjektivierter Arbeit für die Geschlechterverhältnisse analysiert und mit Hilfe der empirischen Daten ausgewertet.

Hier liegt der Fokus besonders auf den Partizipations-, Subjektivierungs- und Ausschlussmechanismen für Frauen. Dabei werden multikausale Gründe in dem Analysekontext berücksichtigt und in einzelnen Abschnitten bearbeitet.

2. Macht, Regierung und Gouvernementalität

Moderne Staaten verstehen sich als Systeme, die ihrer Bevölkerung eine möglichst große Freiheit ermöglichen. Dazu gehört die Vorstellung, dass das Individuum gesellschaftliche Grenzen durchbrechen und sich von Traditionen und Platzanweisern befreien kann. Da der Staat alle Freiheiten zur Selbstverwirklichung einräumt, können individuellen Bedürfnissen nachgegangen und Leben selbstbewusst gestaltet werden. Die in der Moderne verorteten „Überlegungen zum Individualisierungsprozess“ (Rosa et. Al. 2007 : 277) gehen mit Vorstellungen einher, die „das Subjekt im Zuge der Modernisierung an Autonomie“ (ebd. : 277) gewinnen lassen. Zuvor wäre das Individuum durch Institutionen wie Kirche, Familie und Staat stärkeren Zwängen unterworfen und dadurch in seiner Entfaltung eingeschränkt gewesen. Die „Auflösung verbindlicher Traditionen“ führe dazu, dass der/die Einzelne „seine Autonomie verwirklichen und selbstbestimmt leben kann“ (ebd. : 276).

Trotz dieser gestiegenen Autonomie lässt sich immer noch ein kontrolliertes Zusammenleben feststellen, in dem Regeln außerhalb von gesetzlichen Normen eingehalten werden. Zwar haben Traditionen und ehemals bedeutende Institutionen einen geringeren - wenn auch keinen vernachlässigbaren - Einfluss auf Individuen als vor hundert Jahren, dennoch sind Menschen weiterhin Beschränkungen und Zurichtungen unterworfen. Aus einer von außen erfahrenen Beschränkung, vermittelt durch Regeln und Verbote, treffen Individuen in der Moderne vielmehr selbst die Entscheidungen über richtiges und wichtiges Verhalten. Das geschieht in einem Prozess des Einsehens und Erkennens, also in der Logik eines selbstverantwortungsvollen Menschen. Unter diesem Blickpunkt „weicht die Beschränkung durch die Tradition der Selbstbeschränkung: Das autonome Subjekt ist das sich selbst unterwerfende Subjekt“ (ebd. : 277). Eigene Ansprüche, Erwartungen und Lebensvorstellungen werden genauso zu Schranken der eigenen Freiheit, wie das Ausblenden bestimmter Optionen und

Möglichkeiten der Lebensführung. Trotz der These von „weiter bestehende[r] Beschränkung und Kontrolle“ (ebd. : 277) wird, so Rosa, Kottman und Strecker, in rezenten Analysen meistens von einem „Fortschrittsprozess“ gesprochen, in dem „das Subjekt sich von fremden Zwängen emanzipiert“ (Rosa et. Al. 2007 : 277). Damit wird Selbstregierung gegenüber Fremdführung als erweiterter Freiheitsraum bewertet. Möglichkeiten eigener Lebensführung steigern sich und ermöglichen Bedürfnissen oder Konzepten nachzugehen, die zuvor noch schwer zu verwirklichen waren.

Michel Foucaults Theorien setzen an diesem Punkt der gesellschaftlichen Freiheitsanalyse an und versuchen „deutlich zu machen, dass die modernen Kontroll- und Disziplinierungsformen nicht weniger Versagungen und Beschränkungen bedeuten als ältere Herrschaftsweisen“ (ebd. : 277-278). Er bezweifelt, dass die „Umstellung von Fremd- auf Selbstzwang“ einen ermächtigenden oder emanzipatorischen Effekt für das Subjekt habe (ebd. : 278). Foucault zieht sogar das gesamte Konzept, dass „in der Moderne [...] das Subjekt in erster Linie der Kontrolle durch sich selbst“ (ebd. : 278) unterliegt, in Zweifel. Statt dessen arbeitet er die „kulturellen Formationen, institutionellen Strukturen und sprachlichen Muster“ (ebd. : 278) heraus, durch die das Individuum „bis ins Mark“ (ebd. : 278) geprägt wird, um die Grenzen der Subjekte aufzuzeigen (vgl. ebd. : 278). Durch diese unbewussten Zuschreibungen, Prägungen und Erwartungen wird Kontrolle abseits von bewusst erfahrener Repression möglich. Regierung erfolgt über die Formung des Subjektes, also Subjektivierung. Deshalb versteht Foucault Selbstregierung nicht als einen Prozess der Ermächtigung, sondern als eine gleichwertige Form von Kontrolle und Disziplinierung.

Als Basis dieser Überlegungen steht Macht als zentraler Begriff. Im Gegensatz zur verbreiteten „hierarchischen Konzeption einer herrschenden und unterdrückten Instanz“ (Weiß 2005 : 522) erweitert Foucault den Begriff der Macht um dynamische, bewegliche Dimensionen (vgl. ebd. : 522), die jeden Menschen durchdringen und allgegenwärtig sind. Damit verteilt sich Macht nicht von „oben nach unten“, also nicht hierarchisch, sondern muss als „Vielfältigkeit von Kraftverhältnissen, die ein Gebiet bevölkern und organisieren“ (Foucault 1976 zit. nach Rosa et. al. 2007 : 284) verstanden werden. So werden auch Bereiche in die Analyse eingeschlossen, die nicht direkt als Orte der Macht erkennbar sind. Denn Foucault betont, dass alle „sozialen

Beziehungen [...] als Machtverhältnisse [...] und zwar im Sinne von Kräfteverhältnissen“ (Rosa et. al. 2007 : 285) zu verstehen sind. In diesem Sinne spricht er von einer „Allgegenwart der Macht“ (Rosa et. al. 2007 : 284), die „sich in jedem Augenblick und an jedem Punkt – oder vielmehr in jeder Beziehung zwischen Punkt und Punkt – erzeugt“ (Foucault 1976 zit. nach Rosa et. al. 2007 : 284). Explizite Orte der Macht, wie Institutionen oder Systeme sind „lediglich Kristallisationen zugrunde liegender und sich unablässig verändernder Kräfteverhältnisse zwischen Akteuren“ (ebd. : 284). Mit diesem Ansatz, „Macht“ nicht in ihrer Endform, etwa in Staatlichkeit oder Gesetzen, sondern in ihrer Ausgangsform, den individuellen Beziehungen, zu begreifen (vgl. ebd. : 284), öffnet sich ein neues Feld der kritischen Betrachtung auf Gesellschaft und Politik. In diesem Blickwinkel kann Staat nur durch die Zustimmung seiner Subjekte existieren. Die Gründe dieser Zustimmung und Stabilitäten liegen wiederum in einer erzeugten Regierungsrationalität (vgl. Ludwig 2008 : 41). Foucault schließt an die Thesen Gramscis an, der ebenfalls Hegemonie als eine Form der Macht betrachtet, die auf Zustimmung der Subalternen beruht. Im Gegensatz zu vielen machttheoretischen Ansätzen liegt der Fokus auf Produktions- und Reproduktionsmechanismen für Herrschaft und Hegemonie und nicht nur ihre „Kristallisationen“ in Form von Institutionen und Staatlichkeit.

Durch die Instabilität von Beziehungen und dem Wechselverhältnis der Machtverhältnisse zwischen der Mikro- und der Makroebene, ist jede institutionelle Ordnung prinzipiell wandelbar (vgl. Rosa et. al. 2007 : 285) und im ständigen Wandel begriffen. Darum spricht Foucault auch von jeweils spezifischen, historischen Erscheinungsweisen der Macht und ihre jetzige Ausprägung ist „keine Geschichte der Abnahme von Macht, sondern des Wandels der vorherrschenden Machtform“ (ebd. : 287); in diesem Fall ein Wandel von repressiver zu produktiver Macht:

Wenn „unter Macht [...] üblicherweise die Unterdrückung der Bestrebungen von Individuen verstanden“ (Rosa et. al. 2007 : 287) wird, handelt es sich in Foucaults Verständnis um repressive Macht. Sie drückt sich historisch existent und in ihrer verstaatlichten Machtform als „Souveränitätsmacht oder juristisch-diskursive Vorstellung von Macht“ (vgl. ebd.: 287) aus. In diesem Machttypus liegt der Fokus auf Einschränkungen und Verboten, also darin „Subjekte an dem zu hindern, was sie tun

wollen“ (ebd. 287). Das wird durch ein asymmetrisches Verhältnis zwischen „Machthaber und Machtunterworfenem“ (Weiß 2005 : 522) erreicht. Als Herrschaftsverhältnis manifestiert sich repressive Macht allein durch die „Möglichkeit eines effektiven Handelns“ (Weiß 2005 : 522) und damit als ihre effizienteste Form, bei der allein das Wissen der Möglichkeit von Machtausübung bereits die Ausübung von Macht ist. Damit bedarf es nicht einmal mehr einer ständigen, direkten Ausführung von Macht, sondern nur noch einzelnen, symbolischen Präsentationsakten. Repressive Macht kann auch anregend genutzt werden. So kann die Aussprache von Verboten erst den Wunsch erzeugen, diese überschreiten zu wollen. Dadurch haben Verbote neben ihrer abgrenzenden Wirkung auch die Form eines symbolischen Platzanweisers und damit eine weitere Dimension von Macht (vgl. Rosa et. al. 2007 : 287). Historisch verortet Foucault die Hochzeit repressiver Macht im Zeitalter der absolutistischen Staaten Europas. Hier beanspruchte der/die HerrscherIn „ungeteilte und nicht durch Mitwirkung ständisch-parlamentarischer Körperschaften beschränkte Staatsgewalt aus eigenem Willen“ (Weber 2005 : 2), wodurch der Ausgangspunkt von repressiver Macht offengelegt und als fremdbestimmt definiert wurde. Mit dem Wandlungsprozess zur Moderne hat sich neben der gesellschaftlichen Ordnung auch die dominante Form der Macht verändert (vgl. Rosa et. al. 2007 : 288). Damit wurde die „repressive Souveränitätsmacht [...] zunehmend durch die produktive Biomacht¹ abgelöst“ (ebd. : 288).

Produktive Macht reguliert nicht durch Beschränkungen und Verboten basiert. Sie „ist vielmehr konstitutiv, weil sie Subjekte formt, indem sie ihre Bedürfnisse so definiert, dass die Individuen sie befriedigen dürfen, und ihrem Wollen eine Richtung gibt, die sie verfolgen können“ (ebd. : 288). Subjekte werden also nicht beschränkt, sie werden ermuntert, ermutigt, angehalten und Erwartungen werden aufgebaut. Gleichzeitig werden Rationalitäten, also Wahrheiten, geschaffen, die Richtung und Struktur dieser Eigenmotivation vorgeben ohne äußerlich zu hemmen, sondern innerliches Verlangen erschaffen (vgl. ebd. : 288).

Die Grundlage produktiver Macht sieht Foucault in der Pastoralmacht, einer „Form der Führung, die auf die christliche Idee der Seelenführung zurückgeh[t]“ (ebd. : 290). Die Macht, die in der Person des Pastors angelegt ist, zeigt, wie Führung ohne direkte

¹ Biomacht ist Teilaspekt einer produktiven Macht, der den Fokus auf die gesamte Bevölkerung legt, etwa mittels Statistiken oder Geburtenkontrolle (vgl. Rosa et. al. 2007 : 289)

Repressionen abseits von physischer Gewalt oder ökonomischem Druck wirksam wird. Im Zuge von Säkularisierung und Kolonisation hat diese Form der Macht in die Politik Eingang gefunden und ein „Verständnis von Politik hervorgebracht. [...], für das äußerer Zwang weniger wichtig ist als die scheinbar zwanglose Verwaltung individueller Freiheiten“ (Rosa et. al. 2007 : 290). Das entscheidende Werkzeug dieser Form von Machtausübung ist die Subjektivierung, also die Zurichtung von Subjekten und damit die Einflussnahme auf ihre Selbstführung.

Im Gegensatz zur repressiven Macht ist produktive Macht deutlich schwerer zu erkennen, da ihr Ausgangspunkt nicht immer ermittelbar ist. So kann diese Konzeption von Macht, „anders als üblicherweise angenommen – unabhängig von individuellen Absichten auftreten“ (ebd. : 289). Damit benötigt sie keinen expliziten Sender: „Als strukturelle Macht ist sie nicht subjektiv, aber doch intentional, insofern sich ein sinnhaft verstehbarer und in diesem Sinne eine Absicht verkörpernder Effekt identifizieren lässt“ (ebd. : 289). Das heißt, dass der Sinn hinter der Macht deutlich wird, ohne dass es eine/n identifizierbaren ErzeugerIn geben muss (vgl. ebd. : 289). Die dabei entstehende Problematik, dass zwar schlüssige Policies und Strukturen erstellt werden, es aber keine zu benennenden Verantwortlichen dieser Strategien gibt, macht produktive Macht schwer zu kritisieren. Sie hat die paradoxe Eigenschaft zwar eine schlüssige und in sich konsistente Logik zu bilden – „und dennoch kommt es vor, dass niemand sie entworfen hat und kaum jemand sie formuliert“ (Foucault 1976 zit. nach Rosa et. al. 2007 : 289). Diese Eigenschaft macht sie schwieriger (be)greifbar, wodurch produktive Macht den Vorteil hat, weniger leicht Widerständen ausgesetzt zu sein (vgl. ebd.: 289). Gesellschaftliche Verhältnisse werden als natürliche Entwicklung gefasst und sind nicht mehr klaren Politiken zuzuordnen, die eine gewisse Gruppe verfasst hat. Gleichzeitig erfasst produktive Macht einen umfassenderen Teil des Lebens als ihr repressives Pendant. Regieren erfolgt durch Selbstzurichtung und hat damit Zugriff auf jeden Bereich des Subjekts. In Staatsbegriffen ausgedrückt sind Exekutive und Regierte somit vereint und deshalb wird Kontrolle weder wahrgenommen, noch bleibt ein Lebensbereich außerhalb ihres Aktionsradius. „Produktive Macht [...] operiert im Verborgenen und ist total“ (ebd. : 289).

Betrachtet man mit Hilfe dieser Annahme die Frage nach der erweiterten Freiheit und

Autonomie des Individuums, zeigt sich ein konträres Bild zum liberalen Begriffsverständnis. In dieser Perzeption entspringt die entstandene Freiheit „nicht unserem autonomen Willen [...], sondern [stellt] sich als Effekt der Individualisierung und Totalisierung produktiver Macht dar“ (Rosa et. al. 2007 : 289). Die Machtform wird dabei als gleichwertig mit repressiver Macht gesehen und bietet keine vorteilhafte, bzw. autonomere Entwicklung für das Individuum. Damit wird klar, dass „auch produktive Macht [...] repressiv [wirkt], die Repression besteht nur nicht in einer äußerlichen, sondern einer inneren Begrenzung der Existenzweise des Subjekts“ (ebd. : 291). Foucault will mit dieser Analyse „die Schranken sichtbar machen, welche die produktive Macht den Menschen durch die Art und Weise ihrer Subjektivierung setzt“ (ebd. : 291).

In den 1970er Jahren wird „Foucaults Konzept der Macht ausdifferenziert und die Unterscheidung zwischen strategischen Machtbeziehungen, Herrschaftszuständen und dazwischen liegenden Regierungstechniken eingeführt“² (Helbig 2005 : 322). Er beginnt zwischen gesellschaftlichen Kräfteverhältnissen und Herrschaftsverhältnissen zu unterscheiden (vgl. Rosa et. al. 2007 : 290). Dabei entwickelt er Ende der 1970er Jahre einen seiner wichtigsten Begriffe: Gouvernementalität. Gemeint ist damit eine „wechselseitige Konstitution von Machttechniken und Wissensformen“ (Lemke 2000 : 2), unter denen Foucault die „Logik fasst, die es gestattet, zu einem bestimmten historischen Zeitpunkt Denkweisen, Verfahren und Praxen als rational zu definieren“ (Ludwig 2008 : 40). Semantisch verbindet Foucault „Regieren („gouverner“) und Denkweise („mentalité““ um zu verdeutlichen, „daß die Untersuchung von Machttechnologien nicht ohne die Analyse der sie anleitenden politischen Rationalität auskommt.“ (Lemke 2000 : 2). Das bedeutet, dass es sich um eine Form der Regierung handelt, bei der eine „spezifische Rationalität her[ge]stellt“ (Helbig 2005 : 322) wird und somit Handlungsoptionen eingeschränkt werden (vgl. ebd. : 322). Vereinfacht gesagt, besteht Regierung aus der Produktion von Wirklichkeit und Wahrheit. Diese sind so angelegt, dass sich für die Subjekte nur ganz bestimmte Handlungsfelder eröffnen und andere Optionen in den Bereich der Unmöglichkeit gelegt werden. Wie bereits

2 Zunächst entwickelt Foucault im Zuge seiner Machttheorien die Begriffe Biomacht und Disziplinarmacht, auf die ich an dieser Stelle nicht weiter eingehen möchte (vgl. Rosa et. al 2007 : 289)

aufzeigt, werden im Zuge produktiver Macht, mit dem Werkzeug der Rationalität, Handlungs- und Spielräume eingeschränkt, ohne dass direkte Repressionen zum Tragen kommen. Gouvernamentalität beinhaltet dabei nicht nur die Lenkung des Selbst, sondern auch die von Anderen und durch Andere, als „Regierungstechniken in Gestalt von Formen der Selbstführung und der Führung von Anderen“ (Rosa et. al. 2007 : 285; Lemke 2000 : 3).

Der Begriff der Regierung ist eng mit Gouvernamentalität verbunden. Foucault greift dafür dessen Verwendung im Mittelalter wieder auf. Hier ging Regierung über die „Lenkung des Staates oder der Verwaltung hinaus“ (Lemke 2000 : 3). Sie umfasste „auch Probleme der Selbstbeherrschung, der Leitung der Familie und der Kinder, der Steuerung des Haushalts, die Lenkung der Seele etc.“ (ebd. : 3). Gabriele Michalitsch fasst Foucaults Verständnis von Regierung so zusammen:

*„Regierung umfasst bei Foucault die Gesamtheit der Institutionen und Praktiken, durch welche Menschen gelenkt werden, sowie sämtliche Prozeduren, Techniken und Methoden, welche die Lenkung der Menschen untereinander gewährleistet“
(Michalitsch 2008 : 70)*

Wie oben beschrieben, verbindet Foucault die Entwicklung des modernen Staates mit dem Aufstieg der produktiven Macht. Foucault betont aber, dass die Bedingung für ihre Funktionalität, ein Selbstverständnis von Individuen als autonomes Subjekt benötigt. Erst dadurch können sie TrägerInnen und EmpfängerInnen von Macht sein und damit anspruchsfähig für eine Gouvernamentalität produktiver Macht und Regierung werden. „Insgesamt ging es Foucault in seiner Geschichte der Gouvernamentalität um den Nachweis einer Ko-Formierung von modernem souveränen Staat und modernem autonomen Subjekt“ (Lemke 2000 : 3). Damit rückt das autonome Subjekt in den Mittelpunkt dieser Machtlogik. In dieser Arbeit wird gezeigt werden, inwiefern mit Hilfe einer erweiterten Freiheit und Autonomie gesellschaftliche Verhältnisse stabilisiert und reorganisiert werden.

3. Neoliberalismus und Neoklassik

Der Begriff Neoliberalismus ist nicht nur im akademischen Bereich ein häufig benutzter und viel diskutierter. Gründe dafür liegen zum einen in den verschiedenen Definitionen, mit denen er belegt ist, zum anderen aber auch in der gesellschaftlichen, politischen und wirtschaftlichen Brisanz und Bedeutung, die mit ihm einhergehen. Deshalb bezeichnet Eva Kreisky „Neoliberalismus“ in seiner Begrifflichkeit als das „bestimmende Narrativ der Gegenwart“ (Kreisky 2001b : 38). Er findet sich als Bezeichnung für wirtschaftswissenschaftliche Denkströmungen, als Kampfbegriff, steht für ein gesellschaftliches System und oder kennzeichnet eine soziale Praxis . Eva Kreisky versteht unter Neoliberalismus kein „homogenes, geschlossenes Denk- und Praxismodell“ (ebd. : 38), sondern weist auf die „unterschiedlichen Versionen“ (Kreisky 2001: 38) dieses Begriffes, seine Bedeutungen und seine Erscheinungsformen hin.

Ulrich Brand und Nicola Sekler gehen auf die Einordnung dieser Versionen ein und unterscheiden drei verschiedene Dimensionen des „Neoliberalismus“. Die erste Dimension bezieht sich auf (a) Neoliberalismus als Theorie und intellektuelle Bewegung, wie sie besonders mit Hayek, Friedman, der Mont Pelerin Society, sowie neoklassischen Denkströmungen an Universitäten einhergeht (vgl. Brand; Sekler 2009 : 6). Damit beziehen sich die AutorInnen in erster Linie auf den wirtschaftswissenschaftlichen Aspekt des Begriffes, ohne dabei die gesellschaftlichen und politischen Aspekte auszuklammern, die mit dieser bestimmten Betrachtungsweise von Ökonomie einhergehen. Zu betonen ist dabei, dass „[d]ie ökonomischen Theorien, die unter dem selbst gewählten oder von außen zugeschrieben Label >>Neoliberalismus<< firmieren, sind [ebenfalls] alles andere als homogen“ (Bröckling 2007 : 104).

Als zweite Dimension sehen sie (b) Neoliberalismus als

„broad strategy on the part of economic, political and cultural (and sometimes military) elites to destroy the (peripheral) Fordist compromises and to restructure power relations, institutions, overall orientations and truths, in particular societies and at the international level, even more towards capitalist interests.“ (Brand; Sekler 2009 : 6)

Damit zeigen sie die Dimension eines strategischen Prozesses, der gezielte Politiken enthält, um Interessen des Kapitals und des Bürgertums verstärkt durchzusetzen, indem Klassenkompromiss des Fordismus aushebelt werden. Hier wird der Fokus auf die Akteursebene gelegt und Neoliberalismus als Projekt von Gruppen verstanden.

Als dritte Dimension verorten sie (c) Neoliberalismus als soziale Praxis (vgl. Brand; Sekler 2009 : 6). Mit dieser Dimension nehmen die AutorInnen Bezug auf Auswirkungen und Logiken sozialen Verhaltens und Zusammenlebens, die neoliberale Regime transportieren.

Dabei verschränken und stabilisieren sich die einzelnen Dimensionen und sind nicht immer klar zu trennen.

Trotz der oben genannten Heterogenität lassen sich strukturelle Pfeiler neoliberaler Regime herausarbeiten. Birgit Sauer extrahiert in ihrer Analyse, die sich auf Foucault stützt, als übergreifende Aspekte, dass Markt zum „organisierenden Prinzip von Gesellschaft und Staat“ (Sauer 2008 : 19) wird und damit „Ökonomie, Wirtschaftlichkeit, Effektivität und Rechenbarkeit“ (ebd. : 19) zum Leitbild, zur Leitwissenschaft und zur Staatsräson werden (vgl. ebd. : 19). Auch Ulrich Bröckling arbeitet ein gemeinsames Strukturmerkmal neoliberaler Regime heraus, bezieht es allerdings in erster Linie auf das Individuum. Denn für die von Birgit Sauer angesprochene Marktzentrierung bedarf es, so Ulrich Bröckling, zuvor einer gewissen Rationalität, die den Menschen eingeschrieben wird und eine ihr folgende Subjektivierung. Diese sieht er in dem „methodologischen Ausgangspunkt von einem Individuum, das sich entscheidet“ (Bröckling 2007 : 106) und deshalb rationalen Betrachtungen folgt. Dieser Entwurf eines nutzenmaximierenden Individuums führt durch produktive Macht und Gestalt einer neoliberalen Gouvernamentalität zur Regierung über Selbstverantwortung. Damit wird ein System geschaffen, in dem Regierung durch atomistisch wirkende Rationalität produktiv mächtig wird und damit, so Bröckling, deutlich effizienter als „Systeme des Zwangs“ ist (vgl. ebd. : 106).

Als Grundlage des Neoliberalismus wird häufig der Liberalismus des 19. und 20. Jahrhunderts genannt. In beiden Systemen wird Macht in erster Linie positiv ausgeübt.

3.1 Liberalismus zwischen Wirtschaft und Gesellschaft

Für Foucault ist der Liberalismus das erste Herrschaftssystem, das überwiegend auf produktiven Machttechniken basiert. Hier arbeitet er historische Mechanismen produktiver Macht heraus und nutzt sie zur Entwicklung kritische Analysen moderner, neoliberaler Staaten und Systeme.

Wird vom Liberalismus gesprochen, ist in der Regel eine Gesellschaftstheorie gemeint, die sich in wesentlichen Aspekten auf den Markt als positive, gleiche und gerechte Interaktionsform zwischen Individuen beruft. Der Liberalismus rückt in dieser Lesart die Gleichheit und die Freiheit von Menschen in den Vordergrund, er betont Möglichkeiten individuelle Lebenspositionen zu verbessern und leitet daraus eine selbstbestimmte, eigenverantwortliche Existenz ab. Um dies zu erreichen, verweist der politische Liberalismus auf

„die Förderung der Freiheit des Individuums (z. B. Glaubens-, Meinungsfreiheit) und auf die Beschränkung politischer Herrschaft (J. Locke) nach der Maxime, dass die Reichweite staatlicher Gewalt durch die Freiheit des Individuums begrenzt wird, dessen Freiheit aber dort endet, wo die Freiheit eines anderen Individuums beeinträchtigt“ (Schuber; Kleine 2011) wird.

Neben dem politischen Liberalismus entstand, basierend auf Adam Smiths Schrift *„An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations“* aus dem Jahr 1776³, der wirtschaftliche Liberalismus. Dieser versteht „Privateigentum (insbesondere an den Produktionsmitteln), den freien Wettbewerb und den Freihandel als grundlegende Voraussetzungen für die Schaffung gesellschaftlichen Wohlstands“ (Schuber, Klein 2011). Die Vorstellung lässt sich von den Erfahrungen des Bürgertums im 18. und 19. Jahrhundert ableiten, die sich durch materielle und wirtschaftliche Erfolge auf Augenhöhe mit dem Adel stellten und Rechte sowie politische Mitsprache für sich einforderten (vgl. ebd. : 2011). Genau diese Erfahrung des sich selbst ermächtigenden Aufstiegs, auf Basis wirtschaftlicher Potenz und Prosperität, ist Grundlage für Theorien des Liberalismus.

Foucault hat sich intensiv mit dem Liberalismus auseinandergesetzt und seine Analyse zur Abgrenzung und historischen Einordnung neoliberaler Ansätze verwendet. Doch anders als die zuvor präsentierte Einordnung begreift Foucault „Liberalismus weder als

3 Die erste von mehreren Auflagen

eine wirtschaftliche Theorie noch als eine politische Ideologie oder eine gesellschaftliche Utopie, sondern als eine reflektierte Praktik“ (Lemke 2004 : 1). Mit diesem Begriff ist nach Judith Butler ein auf das ‚Selbst bezogenes Gemenge an Regeln und Vorschriften‘ gemeint und gleichzeitig ‚Akte des Selbst‘, die diese Regeln und Vorschriften verformen und erweitern (vgl. Butler 2001 : 227). Damit widerspricht Foucault dem Selbstverständnis des Liberalismus „die Freiheit der Individuen zu vergrößern oder deren Rechte zu erweitern“ (Lemke 2004 : 1) und arbeitet heraus, dass es sich nicht um eine möglichst starke „Abwesenheit von Herrschaft“, sondern um eine besondere Form von Regierung“ (Hesse 2006 : 1) handelt. In ihrem Zentrum steht die Rationalisierung der Regierungstätigkeit unter den Regeln maximaler Ökonomie (vgl. Lemke 2004 : 1).

Da, wie oben bereits beschrieben wurde, für Foucault dabei Regierung „weder mit staatlichen Institutionen identisch, noch auf das politische System beschränkt“ (Lemke 2001 : 2) ist, können auch die Felder von Regierung im Liberalismus erfasst werden, die nicht explizit durch Gesetze oder Normen verankert wurden. Die Einführung von produktiver Macht verknüpft Foucault mit dem Liberalismus und legt seinen Blick auf die Analyse seiner Gouvernamentalität. Dabei arbeitet er die Zentralen Begriffe der Freiheit und Selbstverantwortung als individuelle Wahrheiten und Rationalitäten heraus, über die Regierung auf Subjekte wirkt. Als Begriff wurde Freiheit, so Werner Conze, seit der Französischen Revolution „in einem solchen Maße zum Legitimationsbegriff jeder Herrschaft, dass fortan kein Regime mehr darauf verzichten mochte und konnte, sich als freiheitlich zu bezeichnen“ (Conze, zit. nach Greven 2005 : 262). Trotz Schwierigkeiten bei der Genauigkeit dieser Aussage⁴ wird das paradoxe Verhältnis zwischen Freiheit und Herrschaft deutlich: Herrschaft wird durch Freiheit und Freiheit durch Herrschaft legitimiert. Gleichzeitig kam es genau zu oben beschriebenen Verständnis der evolutionären Freiheitsentwicklung bei gleichzeitiger Steigerung individueller Autonomie. Anders als im Alltagswissen verankert, sieht Foucault Freiheit nicht als einen quantifizierbaren Wert, der erhöht oder gesenkt werden kann, sondern ausschließlich als ein gesellschaftliches Verhältnis und zwar das Verhältnis zwischen Regierenden und Regierten (vgl. Lemke 2004 : 1) und damit als ein Herrschaftsinstrument.

4 Neben dem Eurozentrismus dieser Aussagen, wird etwa auf die Zeit des Faschismus oder anderer Systeme, die auf offen erklärte Beschränkungen von Freiheit basierten, nicht eingegangen

Der Liberalismus hat, nach Foucault, also nicht zu einer Vergrößerung der Autonomie der Subjekte geführt, sondern nur „eine äußere Regulation durch ein inneres Produktionsverhältnis ersetz[t]“ (ebd.: 1). Als Grundwert und Anschauungsobjekt gilt dabei die Logik des Marktes und der Ökonomie, die auch als Wertmaßstäbe für die Regierungsarbeit gesetzt werden. Dabei wird die „Garantie von Freiheiten (Marktfreiheit, Privateigentum, Meinungsfreiheit etc.)“ in der Vordergrund gerückt, ohne zu benennen, dass gleichzeitig „Bedingungen [organisiert werden], unter denen Individuen von diesen Freiheiten [überhaupt] Gebrauch machen können“ (ebd. : 2). Diese Freiheiten können zum einen nur dann in Anspruch genommen werden, wenn gewisse Anpassungen und Subjektivierungsleistungen vorausgegangen sind. Zum anderen sind gleichzeitig materielle Ressourcen nötig, um die Voraussetzung zur Nutzung bestimmter Freiheiten zu erfüllen. In diesem Punkt bezieht sich Foucault auf die marxistische Kritik am Freiheitsbegriff und die auf die „materiellen und gesellschaftl[ichen] Voraussetzungen individueller F[reiheiten]“ (Greven 2005 : 264), ohne die eine gerechte Teilnahme an diesen Freiheiten nicht möglich ist. Damit wird klar, wie sehr Freiheit ein Werkzeug der Regierung ist, denn das Individuum weiß um die Voraussetzungen, die es zu erfüllen gilt, um Freiheit nutzen zu können. Damit entsteht ein Bild der richtigen Lebensweise, um nicht vom u Ausschluss betroffen zu sein und somit eine entsprechende Subjektivierung. Hier sieht man auch die zwanghaften, repressiven Panzerungen, mit denen positive Macht einhergeht.⁵

Angst und Gefahr ausgeschlossen zu werden, sind im System des Liberalismus angelegt und eine weitere Grundlage von Regierung über Selbstführung. Foucault spricht hier von einer „Kultur der Gefahr“ im Liberalismus (vgl. Lemke 2004 : 3), die nicht nur auf den individuellen Abstieg beschränkt ist, sondern auch immer das gesamte System der Freiheit bedroht. Denn das „freie Spiel der Kräfte“, das von liberalen Regierungsformen erzeugt wird, ist gleichzeitig eine permanente Bedrohung für die Freiheit und bedarf deshalb „immer neue[r] „schützende[r]“ oder „stabilisierende[r]“ Interventionen“ (ebd. : 2). Damit stehen sich Freiheit und Gefahr wie auf einer Waage gegenüber. „Die Ausdehnung von Kontrollverfahren und die Vertiefung der Zwangsmechanismen bilden das Gegengewicht zur Etablierung neuer Freiheiten.“ (Lemke 2004 : 3). Die durch den Liberalismus produzierten Freiheiten sind, sowohl auf

5 Gramsci, Antonio: Hegemonie gepanzert mit Zwang

staatlicher (vgl. Kreisky 2001a : 48) als auch auf individueller Ebene, permanent in Gefahr und müssen durch Sicherheitsvorkehrungen geschützt und erhalten werden. Diese Gefahr, beziehungsweise Unsicherheit, die mit dem Wissen um Gefahr entstehen, ist keine Negativseite des Liberalismus, sondern, so Lemke, ist „vielmehr [...] die Gefahr bzw. die permanente Bedrohung durch „Unsicherheit“ (Arbeitslosigkeit, sozialer Abstieg, etc.) existenzielle Voraussetzung und elementarer Bestandteil liberaler Freiheit.“ (Lemke 2004 : 3). Gefahr und Sicherheit werden durch ihre ständige Präsenz zu wichtigen Mitteln produktiver Macht und (neo)liberaler Gouvernementalität. Sie werden von den Subjekten als Begrenzungen, in einem Raum, der als unbegrenzt konstruiert wird, erfahren. Gefahr wird und soll im Zuge einer ökonomischen Regierungslogik zwischen Nutzen und Kosten abgewogen werden (vgl. Lemke 2004 : 3) und bildet so eine entscheidende Größe der Selbstregierung und der produktiven Macht. Liberale Gouvernementalität konkludiert aus den angenommenen Freiheiten der Menschen die Verpflichtung zum richtigen Gebrauch dieser Freiheiten und damit zur Selbstverantwortung. Dieser zentrale Begriff sorgt für eine Rückübertragung von individuellem Schicksal durch falsche Entscheidungen. Für ein Ausbleiben liberaler Versprechungen kann damit stets Unfähigkeit oder vielmehr Unwillen des Subjekts verantwortlich gemacht werden. Da dadurch kritische Analysen der Makroebene aus dem Diskurs verdrängt werden, zeigt sich, dass diese Gouvernementalität eine Rationalität erzeugt, in der Kritik des Systems erschwert wird, da zunächst das Subjekt Fehler und ihre Gründe bei sich selbst sucht. Auch bei gesellschaftlichem Ausschluss des/der Einzelnen werden Schuld und Ursachen in einem Selbstrückbezug individualisiert und damit zu Anpassungsprozessen durch Selbstregierung angehalten. Dadurch kommt es im Liberalismus, anders als in vorherigen Regierungsformen, nicht zu einem offen artikulierten Ausschluss. „Die liberale Kunst der Regierung besteht in einer mehr oder weniger systematisierten und kalkulierten Form der Machtausübung, welche nicht direkt auf die handelnden individuellen oder kollektiven Akteure einwirkt oder deren Handlungsoptionen unmittelbar einschränkt.“ (ebd. : 4). Um kritisch mit liberaler Gouvernementalität umgehen zu können, muss stets beachtet werden, dass ihre Machtausübung diffuser und weniger leicht fassbar ist; sie „operiert viel mehr auf dem Möglichkeitsfeld“ (Foucault 1987 zit. nach Lemke, 2004 : 2). Damit muss ein Aufzeigen dieser Rationalitäten und Möglichkeitsfelder im Fokus der wissenschaftlich-

kritischen Beschäftigung stehen. Foucault meint dazu:

"Wenn es sich bei der Regierungsintensivierung darum handelt, in einer sozialen Praxis die Individuen zu unterwerfen - und zwar durch Machtmechanismen, die sich auf Wahrheit berufen, dann würde ich sagen, ist die Kritik die Bewegung, in welcher das Subjekt sich das Recht herausnimmt [le sujet se donne le droit], die Wahrheit auf ihre Machteffekte hin zu befragen und die Macht auf diese Wahrheitsdiskurse hin." (Foucault zit. nach Butler 2001 : 8).

3.2 Neoklassische Wirtschaftstheorie

In der Entwicklung wirtschaftstheoretischer Denkweisen bilden neoliberale Ansätze die dominantesten. Das konnte auch die Wirtschafts- und Finanzkrise nicht ändern.

Das Wort Ökonomie hat seinen ethymologischen Ursprung in dem griechischen Wort für Haus *oikos* und dem Wort *nemein*, das „lenken, verwalten“ bedeutet (vgl. Michalitsch 2012 : 118). „Ökonomie meint demnach die Verwaltung, Lenkung, Führung des Hauses“ (ebd. : 118). Erst im 18. Jahrhundert wird dieser Bezug von der Hausverwaltung auf den gesamten Staat übertragen und es bildete sich dafür der Begriff der politischen Ökonomie heraus (vgl. ebd. : 118 – 119). Durch den Wandel eines „auf Moral und Religion beruhende[n] scholastische[n] (Wirtschafts-)Denken des Mittelalter[s]“ (ebd. : 119) zum Merkantilismus, in dessen Zentrum die „Interessen des absolutistisch regierenden Fürsten“ (ebd. : 119) standen, wandelte sich auch der Begriff der Ökonomie immer weiter weg von der Führung und Versorgung des Hauses hin zur Versorgung des Staates.

Während für die Merkantilisten Gold und Silber die Bemessungskriterien staatlichen Reichtums waren, erklärte Adam Smith in seinem 1776 erstmals erschienen Buch „An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations“ „Arbeit als Quelle des Reichtums, der nun als Summe der produzierten Güter und Leistungen eines Landes definiert wird“ (ebd. : 120). „Mit der Durchsetzung der politischen Ökonomie wird das Haus aus dem Bereich ökonomischen Wissens weitgehend verdrängt“ (ebd. : 120) und als einheitliche Konsumeinheit zusammengefasst. Adam Smith wandte sich „gegen feudal-merkantilistische Beschränkungen und Privilegien“ und unterstützte damit das aufstrebende Bürgertum Englands. Seine Ausführung wollten zeigen, dass freie Märkte,

mit anonymen Beziehungen zwischen KonsumentInnen und ProduzentInnen, überhaupt funktionieren können (vgl. ebd. : 121). Als entscheidender Marktausgleich galt für Smith die ‚Konkurrenz‘ zwischen den Akteuren, die in seinem Verständnis zu allgemeinem Wohlstand führt (vgl. ebd. : 121). Egoistische Handeln wird zum Grundstein marktwirtschaftlicher Wirksamkeit, da dadurch eine faire und umfassende Distribution gesichert werden kann. Diese „auf Smith zurückgehende politische Ökonomie gilt als >>Klassik<< der Nationalökonomie“ (vgl. ebd. : 121). Staat und Markt werden dabei nicht getrennt von einander betrachtet, sondern stellen einen „wesentlichen Topos der Reflexion“ (ebd. : 121) dar. Klassische politische Ökonomie hatte immer eine „auf die Gesamtheit der Volkswirtschaft bezogene makroökonomische Perspektive, in deren Rahmen etwa Fragen nach Wirtschaftswachstum, Beschäftigung oder Verteilung gestellt werden“ (Michalitsch 2012 : 121). Wichtigste Vertreter dieser Denkschule sind neben Adam Smith, Thomas Malthus⁶, David Ricardo⁷, John Stuart Mill⁸ und Karl Marx⁹ (vgl. ebd. : 121 – 122).

Im Zuge der „sogenannten >>marginalistischen Revolution<<“ (Michalitsch 2012 : 122) entsteht eine neue Grundannahme innerhalb der Wirtschaftswissenschaften. „Der Wert eines Gutes bestimmt sich nun nicht mehr über Arbeit, sondern über individuellen (Grenz)Nutzen“ (ebd. : 122). Auf Basis dieser Theorie setzt sich in den 1870er Jahren die Annahme durch, „Wirtschaftssubjekte [träfen ihre Entscheidungen] auf Basis individueller Nutzenmaximierung rational“ (Michalitsch 2011: 4). „Mit diesem methodologischen Individualismus vollzieht die als Neoklassik titulierte neue Denkschule zugleich die Trennung von Staat und Ökonomie, die fortan separate Wissenschaftsbereiche markieren“ (Michalitsch 2012 : 122). Damit konnten sich die Wirtschaftswissenschaften von den Sozialwissenschaften, sowie ihren politischen Implikationen lösen und sich als eine auf natürlichen Gesetzen beruhende Wissenschaft verorten. Diese theoretische Trennung von Staat und Ökonomie hatte die Folge, dass

6 „An Essay on the Principle of Population“ von 1798 und „Principles of Political Economy“ von 1820 setzt sich Malthus mit Bevölkerungsentwicklung und Wohlstandsentwicklung auseinander

7 Besonders durch seinen Aufsatz von 1817 „On the Principles of Political Economy and Taxation“, seinem entworfenen Modell der komparativen Kostenvorteile und dessen Bedeutung für die Außenhandelstheorie

8 Mit dem Aufsatz Principles of Political Economy von 1848 in dem er sich besonders mit dem Stillstand und Endpunkt wirtschaftlichen Wachstums auseinandersetzte

9 Hauptwerk ist unter anderem „Das Kapital“ (1867 - 1894) in der Marx die Theorie einer Kritischen Politischen Ökonomie entwickelte

innerhalb wirtschaftswissenschaftlicher Analysen politisch-gesellschaftliche Kontexte vernachlässigt wurden¹⁰ (vgl. Michalitsch 2011 : 4). Diese von der „politischen“ zur „reine[n] Ökonomie“ (ebd. : 6) entwickelte liberale Strömung sieht als ideale Beziehungsform den Markt und unterstellt, „daß die Gesellschaft nichts weiter als die Summe der Individuen sei, aus denen sie sich zusammensetzt“ (Amin 1997 : 8). Sie verortet sich dabei selbst als „eine von allen metaphysischen und ethischen Komponenten "purifizierte" Theorie der effizienten Gestaltung institutioneller Ordnungen und der effizienten Allokation knapper Ressourcen jeder Art“ (Ulrich 1997 : 1) Damit wird eine auf Konkurrenz beruhende Interaktionsform konstruiert, die gerade durch egoistische Strategien aller AkteurInnen den höchstmöglichen Nutzen für Einzelne und für die Gesellschaft erbringt (vgl. Michalitsch 2011 : 6). Staat, Nation und Gesellschaft setzen sich aus der Summe von rational und selbstbezogen denkenden Einzelinteressen zusammen, die in einem transparenten Markt gewissenhaft individuelle Kosten- und Nutzeneffekte kalkulieren. Grundlage bietet die „faktisch gegebenen Bedürfnisse und Präferenzordnungen der Wirtschaftssubjekte als wissenschaftlich nicht hinterfragbare letzte Instanz“ (Ulrich 1997 : 1) durch die staatliche Interventionen nicht nur überflüssig, sondern als Negativeffekt auf die Effizienz von Märkten begriffen werden. Makroökonomische Analysen werden über mikroökonomische Modelle hergeleitet in denen Idealzustände konstruiert werden¹¹. Wissenschaftlich wird deshalb in der ökonomischen Analyse vor allem auf Preisbildung in einzelnen Märkten Bezug genommen (vgl. Michalitsch 2012 : 122).

Sprachlich wurde besonders im angelsächsischen Raum „der Begriff economics schließlich an die Stelle von political economy“ (ebd. : 122) gesetzt. Politische Ökonomie wird auch im deutschsprachigen Raum in erster Linie für marxistische Wirtschaftsansätze bezeichnet. Michalitsch meint deshalb treffend:

„Diese Begriffsverschiebung deutet nicht zuletzt an, dass der ökonomische Mainstream Objektivität, Neutralität und damit auch apolitische Wissenschaftlichkeit beansprucht, wohingegen die Beziehung marxistischer Ökonomie- und Gesellschaftsanalysen als >>politisch<< diese implizit als ideologisch markierte“ (Michalitsch 2012 : 123)

Die durch die „reine Ökonomie“ aufgestellten Vorstellungen von Markt und Wirtschaft

10 Deutlich wird dies auch an der fakultativen und arbeitspraktischen Trennung in der Akademia zwischen Wirtschaftswissenschaft und Sozialwissenschaften.

11 Etwa Modelle mit einem Haushalt, einer Bank und einem Unternehmen, durch die abgeleitet wird, wie sich die Akteure bei bestimmten Situationen (auf Grund von nutzenmaximierenden und rationalen Entscheidungen) verhalten

wurden in der Zeit nach der Weltwirtschaftskrise der 1920er Jahren durch die Ansätze des Keynesianismus unterbrochen. Diese Wirtschaftstheorie entstand unter dem Schock der wirtschaftlichen Katastrophe, in der liberale Marktlogiken nicht mehr funktionierten (vgl. Jäger et. al. 2010: 4). Trotz gegenteiliger Erwartungen neoklassischer Ökonomen stabilisierte sich der Weltmarkt nicht selbstständig und bestehende Rezessionen verschärften sich weiter. Durch Erfahrungen globalen Marktversagens und den resultierenden Abwärtsspiralen entstand das „Konzept der Nachfragesteuerung“ (Michalitsch 2011: 6), bei dem dem Staat eine aktive und (gegen)steuernde Aufgabe zugedacht wurde. Diese auf John Maynard Keynes' Thesen und dessen Hauptwerk aus dem Jahr 1936 „The general theory of employment, interest and money“ zurückgehende Theorie wies darauf hin, dass makroökonomisches Gleichgewicht sowohl bei Unterbeschäftigung als auch bei Vollbeschäftigung bestehen kann (vgl. Esser 2005 : 433) und damit neoklassische Thesen eines am Optimum produzierenden freien Marktes bei maximaler Beschäftigung in Frage stellt (vgl. ebd. : 433). Aus dieser Diagnose entstand eine Empfehlung für staatliches Handeln als öffentlicher Investor aufzutreten und damit negativen Entwicklungen und Massenarbeitslosigkeit entgegenzuwirken und vorzubeugen. Diese Makro-Dimension der Wirtschaft ging einher mit klar formulierten politischen Zielen, etwa der Etablierung von Systemen relativ hoher Löhne, bei einem gleichzeitig möglichst umfassenden Beschäftigungsgrad. Instrument zu Durchsetzung waren wirtschaftspolitische Interventionen, wie staatliche Nachfrage im Bereich infrastruktureller Projekte oder Förderungen von unternehmerischen Investitionen (vgl. Weiss 2008 : 50). International wurden keynesianische Wirtschaftspolitiken durch das Bretton-Woods-System, einem Währungssystem, das den US-Dollar als an den Goldstandard gebundene Leitwährung einführte, ermöglicht und gestützt (vgl. Röttger 2009: 92). Innenpolitisch waren keynesianische Systeme durch eine bestimmte Wirtschafts- und Produktionsweise geprägt, die neben einem „hohen Grad an staatlicher Wirtschaftssteuerung, den Ausbau einer staatsinterventionistischen Wachstums-, Einkommens- und Beschäftigungspolitik“ (Weiss 2008 : 49) auch einen gesellschaftspolitischen Blickwinkel hatte und versuchte durch Umverteilung eine größere Gruppe an wirtschaftlichen Entwicklungen teilhaben zu lassen (Michalitsch 2011: 6) . Aus dieser „Vereinbarkeit von Kapitalprofit und Massenwohlfahrt“ (Weiss 2008 : 52) erwachsen wohlfahrtsstaatliche Strukturen (Michalitsch 2011 : 6), die in den

1970er Jahren ihren Höhepunkt fanden. Diese mit dem Keynesianismus zusammenfallende Phase des Kapitalismus wird als Fordismus¹² bezeichnet und zeichnete sich durch eine enge, institutionelle Einflechtung von ArbeitnehmerInnenorganisationen in den gesamtwirtschaftlichen Prozess aus (vgl. Röttger 2009: 92). Gewerkschaften waren als „legitime Organisation der Arbeiterklasse“ (ebd. : 106) akzeptiert und stellten gesellschaftspolitisch agierende und durchsetzungsfähige Institutionen dar. Durch die Etablierung eines sozialen Dialogs und Institutionalisierung tripartiter Gespräche wurde Wirtschaft als gemeinsames Projekt zwischen Staat, Unternehmen und Beschäftigten konstruiert.

Gleichzeitig etablierten und reproduzierten Wohlfahrtsstaaten männliche Alleinverdienermodelle und exkludierten Frauen aus weiten Teilen der Erwerbsarbeit. Weiss arbeitet in einer historischen Analyse heraus, dass bereits die „Arbeiterfrage“ des 19. Jahrhunderts „im Wesentlichen als „Männerfrage“ konzipiert war“ (Weiss 2008 : 50). So war diese Phase für normal-arbeitende Männer von materieller Sicherheit und institutioneller Einbindung geprägt, während sich Frauen primär über das Einkommen und den Beruf ihres Mannes definieren mussten. Auch waren sie in dieser Zeit nur sehr gering in staatlichen¹³, wirtschaftlichen und gewerkschaftlichen Organisationen vertreten.

12 Die Theorie des Fordismus setzte sich, im Zuge einer marxistischen Theorie, mit Phasen stabileren Wachstums innerhalb kapitalistischer Systeme auseinander (vgl. Esser, Josef 2005 : „Fordismus“ In: Lexikon der Politikwissenschaft)

13 „Von 1919 bis 1975 lag der Frauenanteil im Parlament nie höher als 6,7%. Erst 1975 begann ein zunächst langsamer und ab 1990 (Beginn der XVIII. Gesetzgebungsperiode - GP) starker Anstieg des Frauenanteils unter den Abgeordneten“ Internetportal des österreichischen Nationalrats (<http://www.parlament.gv.at/PERK/FRAU/POL/index.shtml>) Abgerufen 13.02.2013

3.3 Aufstieg neoliberaler Theorien

Parallel dazu entstanden Mitte der 1970er Jahre, im Zuge der Weltwirtschaftskrise und einer Debatte über zu geringe unternehmerische Profite, neue Diskurse, die zu einer Abwendung von keynesianischen Modellen führten (vgl. Röttger 2009: 106). Bei dieser wirtschaftswissenschaftlichen „profit squeeze“- Analyse wurde den wirtschaftlichen Faktoren einer ‚geringen Arbeitslosenquote‘ und einem ‚hohem Lohnniveau‘ unterstellt, Profitraten für Unternehmen so zu minimieren, dass dadurch Anreize für neue Investitionen zu gering seien (vgl. Marglin; Bahaduri 1988 : 2 – 4). Entscheidend in dieser Debatte war das Verständnis von Einkommen. Während keynesianische Theorien Einkommen als wichtigen Teil gesamtwirtschaftlicher Nachfrage verstehen, betonen neoklassische Ansätze, dass Löhne als Teil der Produktionskosten zu werten seien und damit tendenziell negativ auf die wirtschaftliche Entwicklung einwirken (vgl. Marglin; Bahaduri 1988 : 2-4). Da in den 1960er Jahren zeitweise Löhne stärker stiegen als die Produktivität, kam es zu einer Verringerung der unternehmerischen Erträge. Gleichzeitig stiegen, unter anderem auf Grund internationaler Ereignisse, Rohstoffpreise, wodurch sich Produktionskosten erhöhten und Profitraten noch kleiner wurden (vgl. Weiss 2008 : 52). Durch diese Ausgangslage kam das keynesianische Modell und der Fordismus gleichermaßen in Bedrängnis und kritische Ansätze etablierten sich wissenschaftlich. Auffassungen, die eine positive Wirtschaftsentwicklung bei hohem Einkommen und geringer Arbeitslosigkeit befürworteten, wurden durch Anschauungen verdrängt, die hohe Löhne als Hemmnis wirtschaftlichen Wachstums - durch erhöhte Investitions- und Produktionskosten - identifizierten.

Neoklassische Wirtschaftspolitiken kamen erstmals in Novelierungsprozessen internationaler Finanzmärkte wieder zum Tragen und griffen langsam auch auf andere wirtschafts- und gesellschaftliche Bereiche über. So setzte in den 1970er Jahren zunächst in der Finanzpolitik eine systematische Deregulierung und Liberalisierung ein (vgl. Jäger et. al 2010: 5), die mit einer veränderten Wahrnehmung von Wirtschaftspolitik zusammenhing. Denn „die bis Anfang der 1970er Jahre vorherrschende Überzeugung, dass freier Kapitalverkehr eine Bedrohung für Wirtschaft und Gesellschaft darstellen kann, wurde abgelöst durch den Glauben an die „Effizienz freier Finanzmärkte und ihre optimale Kapitalallokation, die den Wohlstand für alle

Marktteilnehmer maximiert“ (Jäger et. al. 2010: 5). Bei dem Prozess einer Neoliberalisierung des ökonomischen Feldes waren die Gewerkschaften als schlichtende Institutionen maßgeblich beteiligt (vgl. Röttger 2009: 106). Die stark in den wirtschaftlichen Prozess eingebunden Organisationen halfen teilweise beim „sozialverträglichen Beschäftigungsabbau“ (ebd. : 106), agierten immer mehr nach angebotsorientierten Zwängen (vgl. ebd. :107) oder wurden entmachtet.

Diese transformatorischen Ansätze gingen einher mit einer wiedererstarkten gesellschafts-, wirtschafts- und politiktheoretischen Denkschule, die sich selbst schon lange als Neoliberalismus bezeichnete. Diese theoretische und ideologische Richtung entwickelte sich während der Krise liberaler und neoklassischer Modelle im Zuge der Wirtschaftskrise in den 1930er Jahren. So fand ein erstes Treffen bereits 1938 in Paris statt, bei der sich „die Avantgarde des militanten Wirtschaftsliberalismus, angeregt durch Walter Lippmanns Buch >>The good society<<“ (Kreisky 2001 : 42) erstmals vernetzte. Im Zuge dieser Zusammenkunft wurde „Neoliberalismus als Konzept eingeführt“ (ebd.: 42) und versuchte sich zu diesem Zeitpunkt noch in erster Linie vom politischen Liberalismus abzugrenzen (vgl. ebd.: 42). Das zweite Treffen, das auf Initiative Friedrich von Hayeks anberaumt wurde, führte zur Gründung der ersten neoliberalen Vereinigung, die sich unter dem Namen >>Mont Pèlerin Society¹⁴<< in Form transnationaler Netzwerke organisierte¹⁵ (vgl. Kreisky 2001 : 42). Neoliberalismus wurde als Begriff also nicht von KritikerInnen, sondern von ihren Erfindern (allesamt Männer) geprägt (vgl. ebd. : 42). Da keynesianische Ansätze für Wissenschaft und Politik dieser Zeit prägend waren, blieben die Versuche ihre Wirtschafts- und Gesellschaftsmodelle als dominante Ideologie zu etablieren bis in die 1970er Jahre weitgehend erfolglos. Wie bei vielen ideologischen Strömungen waren Langfristigkeit und Beharrlichkeit Teil der neoliberalen Organisationen und wurden als (männliche) Tugenden zelebriert. Eva Kreisky arbeitet heraus, dass es sich auch in weiteren Bereichen bei diesen neoliberalen Think Tanks um männerbündisch organisierte Zusammenschlüsse handelt.

14 Nach ihrem Gründungsort in der Schweiz

15 Die immer noch aktive Gesellschaft stellt sich auf ihrer Homepage : www.montpelerin.org wie folgt vor: „Though not necessarily sharing a common interpretation, either of causes or consequences, they see danger in the expansion of government, not least in state welfare, in the power of trade unions and business monopoly, and in the continuing threat and reality of inflation“ (<https://www.montpelerin.org/montpelerin/home.html>)

Zwar „deklarierte sich [die Mont Pèlerin Society] [...] niemals explizit als Männerbund, funktionierte de facto aber wie ein solcher“ (ebd. : 43). Hier kam es also nicht, wie in anderen Organisationen, zu einem formellen, doch aber zu einem faktischen und damit informellen Ausschluss von Frauen (vgl ebd. : 43). Diese indirekte Ausgrenzung von Frauen findet sich auch in den politischen und wirtschaftlichen Konzepten der Gruppe wieder: weiblichen Realitäten und Abhängigkeitsverhältnissen wurde keine Berücksichtigung geschenkt (vgl. ebd. : 42). Auch rhetorisch wurden weibliche Existenzwelten weitgehend externalisiert und im Gegenzug männerbündische Normen, wie „Konfiguration ihrer Feindbilder“ und „ihre spezielle Form von Kameraderie“ (ebd. : 44) gefeiert. Mit Begriffen aus Militär und anderen Männerbünden wurde Selbstversicherung gewährleistet und der gemeinsame, gute und richtige ideologische ‚Kampf Seit an Seit‘ durchgestanden.

Auch im Begriff der „Chicago Boys“, wie der ausschließlich männliche Schülerkreis um Milton Friedman genannt wurde, zeigt sich die Bedeutung von Männlichkeit. Sie erweitert sich in männliche Dualismen wie „Vater und Söhne“ oder „Meister und Jünger“ (vgl. Kreisky 2001). Vereinzelt konnten auch Frauen Zugang zu neoliberalen Institutionen finden. Prominentestes Beispiel ist Margaret Thatcher, die „Proponentin eines äußerst wichtigen neo-liberalen Think-Tanks, des 1974 errichteten >>Centre for Policy Studies¹⁶<<“ (ebd.: 44). Eva Kreisky sieht in ihrer Mitwirkung keinen Aufbruch männerbündischer Strukturen, sondern einen Beleg dafür, dass „männerbündische politische Institutionen mitnichten auf biologisches Geschlecht angewiesen“ (ebd. : 45) sind. Damit weist sie auf die Bedeutung maskuliner Subjektivierung und Präsentation hin, einen Aspekt, der in der folgende Analyse in Kapitel 6 noch behandelt wird.

Die Dominanz der Mont Pelerin Society in der Wirtschaftswissenschaft und ihre politische wie gesellschaftliche Anerkennung wird auch daran deutlich, dass zwischen 1974 und 1992 „sieben Mitglieder[n] der >>Nobelpreis der Ökonomie<<“ (ebd. : 45) überreicht wurde, darunter auch Friedrich von Hayek im Jahr 1974 und Milton Friedman im Jahr 1976. Kreisky betont darüber hinaus, dass der Präsident des Entscheidungskomitees, Erik Lundberg, selbst Mitglied der Mont Pelerin Society war.

¹⁶ Gemeinsam mit dem Adam Smith Institut und Institute of Economic Affairs eines der bedeutendsten neoliberalen Think Tanks des Vereinigten Königreiches

Hier wird deutlich, wie sehr neoliberale Theorien und Denkschulen zur bestimmenden Norm globaler ökonomischer Wissenschaften dieser Zeit wurden und sich durch symbolische Ehrungen und reale Implementierung immer weiter als hegemoniales Ideal etablieren konnten.

3.4 Neoliberale Gouvernamentalität

Foucault setzt sich intensiv mit der Entwicklung des Neoliberalismus auseinander. Für ihn bildet der Ordoliberalismus der Freiburger Schule eine erste Ausformung neoliberaler Ansätze. Das politikwissenschaftliche Lexikon führt ihn als eine spezielle Variante des Neoliberalismus (vgl. Andersen(a) 2004 : 641), die anschließend einen starken Einfluss auf die sogenannte „Soziale Marktwirtschaft“ hatte, die von Ludwig Erhardt in der BRD als Wirtschaftsordnung verfochten wurde (vgl. Andersen(b) 2004 : 910). Gabriele Michalitsch führt Ordoliberalismus nicht als neoliberalen Ansatz. Auch in den Analysen von Eva Kreisky spielt er keine weitere Rolle. In dieser Arbeit finden ordoliberale Theorien deshalb Berücksichtigung, da sie bereits erste Ansätze einer marktzentrierten Regierungsverantwortung zeigen und zur historischen Erklärung von Selbstverantwortungssystemen beitragen. Foucault sieht in den Frage- und Problemstellungen der ‚Freiburger Schule‘ eine Nähe zur kritischen Theorie der Frankfurter Schule. Beide setzen sich mit der „Analyse der irrationalen Rationalität der kapitalistischen Gesellschaft“ (Lemke 2001 : 3) von Max Weber auseinander und verstehen damit den Kapitalismus nicht mehr in der reinen, in sich selbst schlüssigen Logik des Liberalismus. Trotz der gleichen Fragestellungen werden grundverschiedene Lösungsansätze gewählt.

„Die Frankfurter Schule suchte nach einer neuen sozialen Rationalität, welche die Irrationalität der kapitalistischen Ökonomie überwindet. Die Freiburger Schule wählte den umgekehrten Weg: Sie wollte die ökonomische Rationalität neu definieren, um die soziale Irrationalität des Kapitalismus zu verhindern.“ (Lemke 2001 : 3).

Auch die Erfahrung des Nationalsozialismus spielt für beide Strömungen eine entscheidende Rolle, die auch teilweise mit persönlichen Exil- und

Verfolgungserfahrungen verbunden waren¹⁷. Den Erfolg der NSDAP schreiben beide Schulen allerdings vollkommen unterschiedlichen Ursachen und Gründen zu. „Adorno, Horkheimer und andere Vertreter der Kritischen Theorie bestanden auf einer Kausalbeziehung zwischen Kapitalismus und Faschismus, für die Neoliberalen dagegen ging der Nationalsozialismus nicht auf die Fehler der Marktwirtschaft zurück, sondern war das Resultat eines fehlenden Liberalismus“ (Lemke 2001 : 4). Marktwirtschaft wurde nicht als Problem, sondern als Lösung identifiziert. Dies drückt sich auch in der bipolaren Betrachtung von Wirtschaft aus. Jegliche Form von systemimmanenter Staatsintervention wurde einer liberalen Wirtschaftsgestaltung gegenüber gestellt. Keynesianismus, Sowjetsozialismus oder Nationalsozialismus (vgl. ebd.: 4) standen damit konzeptionell den liberalen Idealen staatlicher Zurückhaltung gegenüber. Staatsinterventionismen werden zwar in ihren Stärken unterschieden, doch argumentativ stets als Gefahr für Freiheit bewertet (vgl. ebd. : 4) und damit argumentativ zusammengefasst.

Anders als der Liberalismus bezogen ordoliberalen Theorien Irrationalitäten und Gefahren freier Marktwirtschaften mit ein und entnaturalisierten damit ihre Funktionsweisen. In dieser Konzeption stellt „Markt [...] keine natürliche ökonomische Realität dar, deren Eigengesetzlichkeiten die Regierung beachten und respektieren muß, sondern umgekehrt kann der Markt überhaupt nur kraft politischer Interventionen konstituiert und stabilisiert werden“ (Lemke 2001 : 4). Das gilt auch für alle marktwirtschaftlichen Institutionen: so ist etwa die Konkurrenz zwischen den Akteuren an sich keine natürlich existente Eigenschaft des Marktes, sondern muss aufgebaut, geschützt und überwacht werden (vgl. ebd. : 4). Diese „radikal antinaturalistischen Konzeption[en] des Marktes und des Prinzips der Konkurrenz“ (Lemke 2001 : 4) bilden einen der wichtigsten Unterschiede zum Liberalismus und einen bestehenden Grundstein moderner neoliberaler Theorien. Staat wird zur Bedingung von kapitalistischer Wirtschaft und Markt und damit zur Bedingung von Freiheit und Autonomie der Individuen. Durch diese Theorie wird Staat wieder konzeptionell aufgewertet, da nicht mehr „zwischen einem Raum der Freiheit und dem Bereich des Staates [zu] unterscheid[e]n“ (Lemke 2001 : 4) ist. Dieser protektionistische Gedanke wird allerdings einseitig auf die reibungslose Funktion der Marktwirtschaft bezogen. So

¹⁷ Dieser Punkt ist teilweise sehr umstritten. Es lässt sich in jedem Fall sagen, dass Anhänger der Freiburger Schule geringerer Verfolgung ausgesetzt waren als die Begründer der Kritischen Theorie

arbeitet Bröckling auch heraus, dass die, sich auf den Ordoliberalismus bezogene ‚Soziale Marktwirtschaft‘ nicht das Ziel hatte, durch Umverteilung eine breite Mittelschicht zu erzeugen, sondern eine „geringfügige Umschichtung von den höchsten Einkommen auf jene, die vorübergehend oder langfristig ihre Existenz nicht selbst sichern können und durch entsprechende Unterstützung überhaupt erst in die Lage versetzt werden sollen, dauerhaft als Marktsubjekte zu agieren“ (Bröckling 2007 : 84). Damit bleibt das einzige Ziel die Inklusion möglichst vieler Subjekte in den Markt (vgl. Bröckling 2007 : 84), ohne dabei kritische Diskurse von ungleichen Zugängen oder Reproduktion von Klassen aufzuzeigen. Die Legitimation und Stabilisierung von Ordoliberalismus und Sozialer Marktwirtschaft stehen in engem Zusammenhang mit der deutschen Nachkriegsgesellschaft. Durch die Niederlage Deutschlands im Zweiten Weltkrieg und die internationale Veröffentlichung der Gräueltaten des Holocaust und der Kriegsverbrechen waren historische Identifikationsmöglichkeiten mit der jungen Bundesrepublik gestört. Wirtschaftlicher Aufschwung und Wohlstandsgewinnung übernahmen diese Leerstelle als Legitimationsgrundlage für Westdeutschland (vgl. Lemke 2001 : 7). Lemke meint dazu:

„Der kollektive Reichtum ermöglichte einen gesellschaftlichen Konsens für einen Staat, der sich nicht mehr über eine historische Mission, sondern über ökonomisches Wachstum definierte“ (Lemke 2001 : 7).

„Reichtum für viele“ wurde entscheidendes Ziel der neuen Ordnung und rechtfertigte diese Ordnung gleichzeitig selbst (vgl. Lemke 2001 : 7). Dabei war „ihr wichtiges historisches Nebenprodukt das Vergessen und Annullieren der jüngsten deutschen Geschichte“ (ebd. : 7) bei gleichzeitiger Etablierung von Markt als „ökonomischem Tribunal“ (vgl. Foucault) für Regierung und Staat.

Zusammengefasst lassen sich also beim Ordoliberalismus bereits deutliche Merkmale rezenter neoliberaler Regime erkennen. Erstens wurde Marktwirtschaft als zerbrechlich und schützenswert konzipiert. Der Staat sollte Sicherungsregime aufbauen, um ihre Funktion abzusichern. Zweitens sollte jeder Teil der Bevölkerung in den Markt und den Konsum integriert werden. Um das zu erreichen, wurde eine gewisse Umschichtung favorisiert. Drittens wurden Markt und Wirtschaft zum Tribunal über Regierungen und lösten ehemalige Identifikationsformen ab.

Allerdings ist Ordoliberalismus in vielen Punkten so weit von neoliberalen Ansätzen

entfernt, dass viele TheoretikerInnen, etwa Gabriele Michalitsch, ihn nicht dazu rechnen würden. Eine entscheidender Aspekt hierfür ist, dass die Vorstellungen von Wettbewerb und Konkurrenz als superiores Ordnungssystem auf ökonomische Zusammenhänge beschränkt bleiben (vgl. Bröckling 2007 : 85). Eine Ausweitung auf soziale Sphären lehnten ordoliberalen Theoretiker(Innen?) ab und wiesen dabei auf ihre Gefahr für gesellschaftliche Integrität hin (vgl. ebd. : 85-86). Auch die reale Implementierung in die soziale Marktwirtschaft ist nicht komplett auf der theoretischen Grundlage der ‚Freiburger Schule‘ erfolgt. So blieben in den 1950er und 60er Jahren ordoliberalen Ansätze eher Verweigungen in ein in erster Linie vom Keynesianismus geprägtes Wirtschaftssystem.

In den 1970er Jahren entwickelten sich neoliberale Denkströmungen, wie oben bereits beschrieben, zur dominanten Wirtschafts- und Gesellschaftsanalyse der westlichen Welt, und erfuhren, etwa durch die „Chicagoer Schule“, eine globale Dominanz. Im Unterschied zum bundesdeutschen Ordoliberalismus beinhaltete diese Form des Neoliberalismus eine Ausweitung rationaler Analysen auf soziale Praktiken als wirtschaftliche Tradeoffs. Gleichzeitig ging eine Renaissance neoklassischer Wirtschaftsanalysen in den wissenschaftlichen und später auch den politischen Mainstream ein. Dabei verbinden sich ökonomische Denkweisen mit neoliberalen Gouvernamentalitäten. Der Begriff Humankapitals, mit dem „die von arbeitsfähigen Personen verkörperten Fähigkeiten, Fertigkeiten und das Wissen angesprochen werden, die diese durch Ausbildung, Weiterbildung und Erfahrung erworben“ (Ribolitz 2006 : 1) haben, verortet Menschen stärker ökonomisch. Foucault „zeigt, wie in den Reflexionen dieser Ökonomen eine neue Form gouvernementaler Vernunft auftaucht, die sich selbst gleichermaßen von der Regierungsrationalität des klassischen Liberalismus, des Keynesianismus wie auch jener der nationalsozialistischen und sowjetischen Totalitarismen absetzt“ (Bröckling 2007 : 77). In den von der Chicagoer Schule vertretenen Ansätzen geht es um eine „Ausweitung ökonomischer Erklärungen auch auf Lebensbereiche, die traditionell nicht der Sphäre der Ökonomie zugerechnet werden“ (ebd. : 87). Während ordoliberalen Theoretiker Wirtschaftsordnungen und Vorstellung von wirtschaftlichen Akteuren als Vorgabe einer besseren Ökonomie erdachten, fragt die Chicagoer Schule nicht „wie Menschen ihr

individuelles Handeln und gesellschaftliches Zusammenleben ökonomisch gestalten sollen, sondern unterstellen, dass sie es immer schon tun“ (ebd. : 87). Damit tritt die amerikanische Humankapitaltheorie der Chicagoer Schule „mit dem Anspruch universeller Gültigkeit“ (ebd. : 87) auf. Dabei wird nutzenmaximierendes, rationales Verhalten zu jedem Zeitpunkt gesellschaftlichen und privaten Lebens angenommen. Historische Situationen, gesellschaftliche Bereiche unterliegen alle den gleichen Gesetzmäßigkeiten und so ist es möglich Handlungen aller Menschen, in allen Bereichen und zu jedem Zeitpunkt zu beschreiben und vorherzusagen (vgl. ebd. : 87).

„Die Ökonomie ist nicht mehr ein gesellschaftlicher Bereich unter anderen mit ihm eigener Rationalität, ihm eigenen Gesetzen und Instrumenten; vielmehr umfaßt das Gebiet des Ökonomischen nun die Gesamtheit menschlichen Handelns, insofern dieses durch die Allokation knapper Ressourcen zu konkurrierenden Zielen charakterisiert ist“ (Lemke 2001 : 10).

Konzeptionen von Regierung verschieben sich vom klassisch liberalen Verständnis freier Marktwirtschaft als Grenzen von Staatlichkeit zur Wirtschaft als „eine Art permanentes ökonomisches Tribunal“ [„une sorte de tribunal économique permanent“]“ (Foucault zit. nach Lemke 2001 : 10. Dieses Tribunal richtet nicht nur, wie im Ordoliberalismus, über den Staat, sondern über jedes Individuum. Damit entsteht eine Gouvernamentalität, die keinen Rückzug von Regierung und Führung bedeutet, sondern eine Übertragung auf die positive Machtform der Selbstregierung auf Grundlage wirtschaftlicher Kennzahlen. Dabei müssen sich Regierung, Gesellschaft und Individuen an Marktkriterien messen lassen und sich ständig selbstreflexiv daran messen. Der Anreiz eines solchen Verhaltens ist es, ein effektiver, effizienter und rationalisierter Mensch oder Staat zu werden. Auch durch Bildungseinrichtungen wird diese Selbstidee übertragen und gelebt. So wird „der Druck, Lernen einseitig im Sinn der Zurichtung der Individuen zum Zweck ihrer Verwertbarkeit zu gestalten, allerdings weitgehend totalitär“ (Ribolits 2006 : 2). Im Zuge dieser „rational choice“-Logik wird Nutzenmaximierung als Verhaltensweisen und damit Teil menschlicher Natur verortet. Analytisch und historisch wird ihre Existenz ex-post aufgedeckt. Mittels Wissenschaft und neoliberaler Gouvernamentalität wird ökonomisch-rationales Denken naturalisiert und damit als optionslos verankert. Gleichzeitig werden Handlungs- und Perzeptionsfelder begrenzt, damit individuelle Zufriedenheit und Glück anhand

marktgerichteter Kriterien evaluiert werden können. Durch diese Rationalitäten werden Herrschaftsverhältnisse und -strukturen ausgeblendet und als Form einer ewigen Konkurrenz angelegt.

Die zum Mainstream erstarkte neoklassische Wirtschaftstheorie unterstützt dieses Gesellschaftsbild. Individuen sind nach neoklassischer Annahme Nutzen maximierende und dafür rational Kosten und Nutzen kalkulierende Wirtschaftssubjekte (vgl. Michalitsch 2012 : 126). Da bei uneingeschränkter Konkurrenz jeder Einzelne durch den Markt so koordiniert wird, dass er/sie die größtmögliche Produktivität und damit den größtmöglichen gesellschaftlichen Nutzen hat, wird „[g]esellschaftlicher Nutzen [...] zur Summe individueller Nutzen verkürzt.“ (Michalitsch 2011: 6). Gleichzeitig werden „interpersonelle Nutzenvergleiche per Definition ausgeschlossen“ (ebd. : 6) und Präferenzunterschiede verschiedener Gruppen ausgeblendet (vgl. ebd. : 7). Damit wird das gleiche Bedürfnis und der gleiche Nutzen für jede Einheit im Sinne ihrer Funktion angenommen. Divergierende Interessen verschiedener sozialer Gruppen finden keine Beachtung. Herrschaftsstrukturen oder gesellschaftliche Zwänge ausblendend, wird jedes Verhalten durch die Logik der Nutzenmaximierung erklärt (vgl. ebd. : 7) und als „freiwillig und ihrer jeweiligen subjektiven Nutzenfunktionen entsprechend“ (Michalitsch 2012 : 126) gedeutet. Arbeitslosigkeit und der „Rückzug von Frauen aus Erwerbsarbeit zugunsten unbezahlter Reproduktionsarbeit“ (Michalitsch 2011: 7) wird zu einer bewussten und zwanglosen Entscheidung (vgl. Michalitsch 2011 und 2012). So werden „Geschlechterverhältnisse in ihrer herrschaftlichen Strukturierung [...] schlicht ignoriert“ (Weiss 2008 : 53). Auch die Benachteiligung anhand anderer Bruchlinien wie Klasse, Religion oder Hautfarbe wird ausgeblendet, da alle Ursachen für ihre ökonomische Situation in der Selbstverantwortung der Individuen zu finden sind (vgl. ebd. : 60). In diesem Zuge werden „bestehende Macht- und Herrschaftsverhältnisse (...) legitimiert“ (Michalitsch 2011: 7) und durch „Anspruch theoretischer „Reinheit“ verdeckt“ (ebd.). Die politischen Dimensionen von Wirtschaft und Markt werden verschleiert und in neoklassischen Diskursen ausgeblendet (vgl. ebd.). Dadurch, dass neoklassische Theorien sich nicht auf Wirtschaft beschränkt sehen, bilden sie ein „wesentliches theoretisches Fundament für eine neoliberale Konzeption des >>Nachwächterstaates¹⁸<<, mit der der Laissez-faire-Liberalismus des 19.

18 Abwertende Bezeichnung von Ferdinand Lassalle für einen Staat der sich nur auf den Schutz von

Jahrhunderts in den letzten Dekaden revitalisiert wurde“ (vgl. Michalitsch 2012 : 127).

3.5 Soziale Dimensionen neoliberaler Regime

Neoliberale Politiken und Denksysteme setzen sich selbst als alternativlos. Im Zuge of „the believing that 'there is no alternative'¹⁹ to capitalism“ (Peterson 2006: 122), spricht Alex Demirovic von einer Rechtfertigung über „ökonomische Sachzwänge, also dem stummen Zwang der ökonomischen Verhältnisse, mit der Kontingenz und den Ängsten vieler Menschen“ (Demirovic 2008 : 18). Diese Sachzwänge werden argumentativ untermauert, indem diskursiv behauptet wird, dass alle nicht-kapitalistischen Systeme gescheitert sind (vgl. Peterson 2006 : 122) und somit das überlebte System das „(ultimately) good for everyone: providing efficiency, creativity, growth, and even security“ (Peterson 2006: 122) sei. Es wird also eine Rationalität, eine Wahrheit, entworfen, über die produktive Macht wirksam werden kann – basierend auf der Alternativlosigkeit des globalen Neoliberalismus und des Wissens über Superiorität des Marktes.

Neoliberale Umstrukturierungen werden nicht nur mit Alternativlosigkeit gerechtfertigt sondern auch mit Kurzfristigkeit. So wird bei der Implementierung neoliberaler Politiken „[i]mmerzu [...] suggeriert, es handle sich um eine Übergangsphase“ (Demirovic 2008: 26). Dass es sich dabei um langfristige Regime handelt, zeigt nicht nur die dargelegte wirtschafts- und gesellschaftswissenschaftliche Fundierung, sondern auch die damit zusammenhängenden neuen Rationalitäten. Ihnen unterliegen Macht- und Herrschaftsstrukturen, die stark an liberaler Governementalität angepasst sind.

Der entscheidende Unterschied zum Liberalismus des 18. Jahrhundert ist, dass während es „der Staat [war], der die Ökonomie regulierte, wird im Neoliberalismus [des 20. Jahrhunderts] die Ökonomie selbst zum dilatierenden Prinzip“ (Wöhl 2011: 38; vgl. Demirovic 2008 : 24). Liberale Theorien haben den Staat als etwas „begrenzendes und äußerliches“ (Michalitsch 2008 : 69) betrachtet. In neoliberale Regime wird dieses „durch ein regulatorisches und inneres Prinzip ersetzt“ (ebd. : 69). Damit handelt es sich bei Neoliberalismen nicht um eine Wiederbelebung des Liberalismus, sondern um eine Weiterentwicklung, deren Basisannahmen einer völlig anderen Logik folgen. Ein

Eigentum und Freiheit beschränkt

19 Eine Aussage, die auf die britische Premierministerin Margaret Thatcher zurückgeht

weiterer Unterschied zwischen Liberalismus und Neoliberalismus ist das Verhältnis zu staatlicher Aktivität. Während ersterer staatliche Zurückhaltung verlangte, fordert der Neoliberalismus wieder ein verstärktes Eingreifen von Seiten des Staates. Ziel ist es dabei um jeden Preis die Freiheit des Marktes herzustellen, die als „zerbrechlicher Mechanismus“ (Demirovic 2008 : 25) geschützt werden muss und nicht wie in liberaler Vorstellung als natürlicher Zustand argumentiert wird. Dabei wird nicht nur die Freiheit des Marktes als fragil bewertet, sondern auch „die Freiheit der Subjekte im Neoliberalismus nicht als natürlich angenommen, sondern vielmehr als künstlich arrangierte unternehmerische Freiheit“ (Ludwig 2008 : 42). Wettbewerb, Markt und individuelle Nutzenmaximierung müssen „fortwährend hergestellt, abgesichert und optimiert werden“ (Bröckling 2007 : 107). Diese marktzentrierten Prozesse werden als einzige Möglichkeit zur Vermehrung des Gemeinwohls (vgl. Demirovic 2008 : 26) und damit jedes Individuums und allen Bevölkerungsgruppen argumentiert. Demirovic pointiert dabei den klassenstabilisierenden Effekt und zeigt, dass das Bürgertum mit der Devise vorgegangen ist, dass „was für es selbst gut ist, für alle gut sein muss“ (Demirovic 2008 : 26).

Während bereits eine Kultur der Gefahr im Liberalismus angelegt war, wird diese in neoliberalen Regimen weiter verstärkt und durch paradoxe Anforderungen systemimmanent erweitert und allgegenwärtig. So werden staatliche Interventionismen als negativ und marktgefährdend argumentiert, gleichzeitig muss aber Markt mit Hilfe von Protektionen geschützt werden (vgl. Kreisky 2001 : 39).

Auch liberale Elemente von Regierung über Rationalitäten und Freiheit findet sich in neoliberalen System wieder. Doch arbeitet Foucault heraus, dass dabei „die politischen Freiheiten des Einzelnen zunehmend als ökonomische Freiheit umgedeutet werden“ (Wöhl 2011: 39) und damit „die Freiheit des Marktes (...) zum Organisations- und Regulationsprinzip von Staat und Gesellschaft avancier[t] [voher : en]“ (Demirovic 2008 : 24). Dabei besteht eben ein „wesentlich neuer Aspekt der neoliberalen Regierungstechniken [...], dass die Freiheit der Subjekte zur Schnittstelle zwischen Regierenden und den Regierten wird, da der Effekt des Regierens im „richtigen Gebrauch“ der Freiheit liegt“ (Ludwig 2008 : 42). Ökonomische Rationalität wird zur bestimmenden Norm des richtigen Gebrauches von Freiheit, der sich jedes menschliche Handeln unterwirft (vgl. Wöhl 2011: 39). Der Markt bildet dabei die Produktionseinheit

der Freiheit, weil sich hier Individuen unabhängig austauschen und nach ihren persönlichen Vorlieben und Vorteilen agieren.

Neben der Produktion von Freiheit firmiert der Markt auch als Tribunal gesellschaftlicher Gerechtigkeit. Er sorgt dafür, dass nur selbstverantwortliche und unternehmerische Subjekte, die leistungsbereit sind, belohnt werden. Damit werden Menschen, die nichts zum Produktions- und Wachstumsprozess beitragen, ausgegrenzt und nicht, wie in wohlfahrtstaatlichen Systemen „durchgefüttert“. Der freie Markt deckt Ungerechtigkeiten auf und sanktioniert sie gleichzeitig. Er bietet die Möglichkeit „Gerechtigkeitsansprüche durch objektive Maßstäbe, die der Markt zur Verfügung stellt (...) zu befriedigen“ (Demirovic 2008 : 25). „Leistungsträger“ werden belohnt, während Personen, die nur auf Kosten anderer leben, Nachteile in Kauf nehmen müssen.

*„Neoliberalismus ist der Versuch, den Kapitalismus, den Markt, den Wettbewerb und das Leistungsprinzip als Lösung der Gerechtigkeitslücken auszuweisen, die – aus seiner Sicht – von der Politik der sozialen Gerechtigkeit erzeugt wurden.“
(Demirovic 2008 : 20).*

Begriffe wie Leistungsgerechtigkeit oder Leistungsgesellschaft begründen sich auf dieser Logik. Sie werten wohlfahrtsstaatliche Systeme ab und weisen sie als ungerecht und unwirtschaftlich aus. Arbeitslosigkeit und Armut werden im Zuge neoliberaler Gouvernamentalitäten der Selbstverantwortung, individuellem Versagen zugeschrieben und damit als gerechte Antwort auf Untätigkeit gerechtfertigt.

„Da die Wahl der Handlungsoptionen innerhalb der neoliberalen Rationalität als Ausdruck eines freien Willens auf der Basis einer selbstbestimmten Entscheidung erscheint, sind die Folgen des Handelns dem Subjekt allein zuzurechnen und von ihm selbst zu verantworten“ (Lemke 2000 : 9).

Neoklassisch wird diese Ausgrenzung durch ein mangelndes Anreizsystem wohlfahrtsstaatlicher Leistungen begründet. Danach sorgt erst der freie Markt für eine erleichterte Möglichkeit in das Berufsleben und damit in den ökonomischen Prozess einzusteigen. Wettbewerb und Konkurrenz werden zu Pfeilern einer prosperierenden Wirtschaft und zum gesellschaftlichen Idealbild.

Diese Entwicklungen verstärken auch einen neoliberalen Subjektivierungsprozess, da Wettbewerb als „ideales Konditionierungsinstrument“ (Bröckling 2007 : 106) fungiert, durch das Individuen sowohl zum Vergleich gebracht werden, als auch zum ständigen Wandel und zur Entwicklung von Differenzen und Alleinstellungsmerkmalen, um aus

dem Markt hervorzustechen (vgl. Bröckling 2007 : 106). Damit wird Konkurrenzfähigkeit gemeinsam mit Selbstverantwortung zur gesellschaftlichen und individuellen Leitidee (vgl. Michalitsch 2008 : 63). Diese gesellschaftliche Formung kann nur dann durch den Wettbewerb erbracht werden, wenn er nicht durch staatliche Maßnahmen verzerrt wird (vgl. Bröckling 2007 : 107). Dabei verändern neoliberaler Regime auch den Arbeitsmarkt. Verstärkte Prekarisierung, die durch „Zunahme von Teilzeitarbeit und geringfügiger Beschäftigung, von befristeter Arbeit und Leiharbeit, von diskontinuierlicher Beschäftigung, von working poor“ (Penz 2012 : 226) gekennzeichnet ist wird Teil neoliberaler Subjekivierungsprozesse. Dabei gehört, so Pierre Bourdieu, die „strukturelle Gewalt der Arbeitslosigkeit und die Angst vor Entlassung zum Programm des Neoliberalismus“ (Penz 2012 : 226).

4. Subjektivierung und/von Arbeit

4.1 Arbeit als politisches Feld

Wie verschieden der Begriff Arbeit definiert ist, zeigt sich an lexikalischen Definitionen. So unterscheidet der deutschsprachige Teil der Plattform Wikipedia zwischen fünf verschiedenen Artikeln mit der Überschrift „Arbeit“ (vgl. <http://de.wikipedia.org/wiki/Arbeit> vom 20.11.2012). Das Lexikon der Politikwissenschaft fasst den Begriff als „Tätigkeit, die im weitesten Sinn auf die Herstellung von Gütern und Dienstleistungen ausgerichtet ist“ (Thibaut 2005 : 27). Im Handbuch der Wirtschaftswissenschaften wird auf die Schwierigkeiten verwiesen, dass die ökonomische Definition nicht „den physikalisch-technischen Begriffsinhalt der Arbeit (Kraft mal Weg)“ (Kuhn 1988 : 260) übernehmen kann und deshalb auf die Definition „Arbeit ist der auf wirtschaftliche Zielsetzung ausgerichtete Einsatz psychophysischer Anstrengungen“ (Kuhn 1988 : 260) ausweichen muss. Der Begriff Arbeit hat darüber hinaus stets eine große gesellschaftliche und kulturelle Relevanz gehabt und hat sich im historischen Blick stets verändert. Geschichtlich lässt sich der Begriff über lange Zeit mit „dem Menschen auferlegte[r] [früher n] Mühsal“ (Thibaut 2005 : 27) verbinden²⁰. So war in der griechischen Polis der Zugang zur politischen Herrschaft nur denjenigen gestattet, „die von den notwendigen Arbeiten befreit sind“ (Aristoteles 1993 : 76 zit. nach Michalitsch 2012 : 118). Erst im Zuge der Reformation wandelte sich Arbeit zum Zeichen der göttlichen Berufung sowie des Gottesdienstes und erhielt gerade durch die ihm innewohnende Anstrengung verheißerische Implikationen. Durch Luthers Kritik „an Müßiggang und Luxus der katholischen Kirche“ (Müller 2009 : 23) konstruierte er eine Rangleichheit zwischen „vita contemplativa und vita activa“, die sich in dem Gebot „ora et labora“ widerspiegelt (vgl. ebd. : 23). Arbeit wurde so gleichermaßen zu einem Mittel gegen Untätigkeit des Adels wie der unteren, verarmten Schichten. Wurde zuvor Wohlstand im

20 Müller macht darauf aufmerksam, dass es dem Begriff „Arbeit“ der positive besetzte Begriff des „Werk“ oder des „werken“ begleitete und damit den Fokus auf das Erzeugen (häufig in Verbindung mit geistiger Anstrengung) gelegt wurden. (vgl. Müller 2009 : 22)

christlich-theologischen Diskurs als abträglich oder indifferent für einen guten christlichen Lebensstil verortet, so wurde er in der Reformation zu einem Zeichen für einen möglichen Eintritt ins Paradies (vgl. Müller 2009 :25). Gleichzeitig sollte Reichtum nicht im Müßiggang genossen werden, sondern die Arbeit an dessen Vermehrung wurde zum Sinn des Lebens (vgl. ebd. : 23). Die daraus resultierenden kapitalistischen Entwicklungen und das „Gros der kulturellen Konsequenzen der Reformation, so Weber, war[en] unvorhergesehen, größtenteils unintendiert und sogar unerwünscht aus der Perspektive von Luther und Calvin“ (Müller 2009 : 24). Diese Analyse geht besonders auf Max Weber zurück, der in seiner Studie „Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus“ die reform-religiöse Aufwertung von Arbeit als Grundlage für den Aufstieg des Kapitalismus in westlichen Gesellschaften bewertet (vgl. Müller 2009 : 22). In ihrem Werk „Vita Activa“ diagnostiziert Hannah Arendt westliche Industriestaaten als moderne Arbeitsgesellschaften, die durch drei Merkmale gekennzeichnet sind: Die Totalität von Arbeit und Produktion, um die sich in kapitalistischen Gesellschaften alles dreht; die Zentralität von Arbeit und Beruf für die individuelle Lebenssituation, da sie „Einkommen und Lebenschancen, Lebensstellung und Lebensstil der Menschen“ (Müller 2009 : 18) bestimmt; und ihre Exklusivität, die so Arendt, darin besteht, dass für die meisten Menschen ein Leben ohne Arbeit nicht nur zu einer materiellen, sondern eben besonders auch zu einer existentiellen Sinnkrise führt (vgl. Müller 2009 : 18). Otto Penz stellt den Begriff in den individuellen Zusammenhang. Für ihn ist der Begriff Arbeit eng mit Realitätsvorstellungen verknüpft und bezeichnet Tätigkeiten, „die aufgrund äußerer oder innerer Zwänge zu bewerkstelligen sind“ (Penz 2012 : 217). Er arbeitet auch heraus, dass sich Interessen zu arbeiten teilweise stark unterscheiden. Für manche ist „das Einkommen die zentrale Triebkraft ihrer Erwerbstätigkeit“ (ebd.: 217), um das Leben außerhalb des Berufes genießen zu können. Andere sehen gerade in ihrem „Beruf die Erfüllung ihrer Leben“ (ebd.: 217). Er verweist darauf, dass in modernen Industriegesellschaften unserem Arbeitsbegriff „die Prämisse der westlichen Leistungsideologie eingeschrieben“ (ebd. : 218) ist.

Der Begriff war und ist stets ein Kampffeld für sozialpolitische Strömungen und Ideologien. So definiert der Marxismus den Zwang zum Verkauf von Arbeitskraft als

Grundlage für Profitraten und damit der kapitalistischen Klassengesellschaft. In den Analysen des Marxismus und Neomarxismus wird nicht darauf eingegangen, was „subjektiv als Arbeit empfunden wird, sondern [es geht] um die Analyse objektiver Verhältnisse im Produktionsprozess bzw. Herrschaftsverhältnisse, die aus der Ausbeutung der menschlichen Arbeitskraft in kapitalistischen Lohnarbeitsverhältnissen resultieren“ (Penz 2012 : 219). Dabei verstehen sich marxistische Arbeits- und Wirtschaftstheorien als aktivistisch und sollen „Teil der sozialen Bewegung zu Überwindung von Klassenherrschaft“ (ebd. : 219) sein. In neoklassischen Theorien wird der Arbeitsmarkt einerseits von Märkten anderer Produkte getrennt. So heißt es in dem Lehrbuch „Principles of Microeconomics“, dass „Labor markets, like other markets in the economy, are governed by the forces of supply and demand“ (Mankiw 2004 : 392), doch wird „labor demand“ als „derived demand“ (ebd. : 392) begriffen. Sie sind also selten finale Güter, sondern „inputs into the production of other goods“ (ebd. : 392). Die Entscheidung seine Arbeitskraft zu verkaufen wird bei Mankiw als einfaches Tradeoff zwischen Arbeit und Freizeit definiert (vgl. ebd. : 398). Auch die erhöhte Frauenarbeitsquote wird als „Change of taste“ bezeichnet. „A generation or two ago, it was the norm for women to stay at home while raising children. Today, family sizes are smaller, and more mothers choose to work. The result is an increase in the supply of labor“ (ebd. : 399).

Arbeit wird in westlichen Gesellschaften häufig mit produktiver Erwerbsarbeit und damit alltagstheoretisch mit Einkommensgenerierung gleichgesetzt. Auch in der Wirtschaftswissenschaft ist diese Perzeption von Arbeit dominant und in vielen Modellen zu finden. Die Soziologie und Politikwissenschaft betrachten dabei auch den Aspekt der Arbeit als ein „zentrales Medium der Vergesellschaftung“ (Funder et. al. 2008: 8). Im Zuge der „Verallgemeinerung der Lohnarbeit, die in den 1970er- bis 1980er-Jahren ihren Höhepunkt“ (Penz 2012 : 220) hatte, wurde Arbeit zum primären Identifikations- und Selbstverortungsprozess. Wie auch Arendt, definieren auch rezente Analysen Arbeit als strukturierend, prägend und Individuen gesellschaftlich einbettend, indem sie „der Vergewisserung der eigenen Identität dien[t], soziale Zusammenhänge stift[et] und zu sozialer Anerkennung“ (Funder et. al. 2008: 9) beiträgt. Arbeit dient also „nicht allein dem Erwerb von Einkommen“ (ebd. : 14). Da individuelle Positionen in

Arbeitsprozessen ein „Medium sozialer Inklusion wie auch von Prozessen sozialer Exklusion und Marginalisierung“ (Lohr, Nickel 2009 :216) sind, bilden sie das „Zentrum individueller Lebensentwürfe und des gesellschaftlichen Zusammenhalts“ (ebd. : 216). Arbeit sollte als Begriff deshalb nicht auf sogenannte produktive Erwerbsarbeiten beschränkt werden (vgl. Funder et. al. 2008: 8), sondern als „Verknüpfung von Produktions- und Reproduktionsarbeit“ (ebd.) gedacht und analysiert werden. Durch die bedeutende Stellung von Arbeit innerhalb von westlichen Gesellschaften treten in diesem Feld auch gesellschaftliche Bruchstellen und Differenzen besonders stark zu Tage. Etwa bei der Diagnose der „ungleiche[n] Verteilung von und Teilhabe an Haus-, Familien- Sorge- und Erwerbsarbeit zwischen den Geschlechtern“ (Funder et. al. 2008: 8) und teilweise rechtlicher Exklusionen von MigrantInnen aus Normalarbeitsverhältnissen. (vgl. Bratic 2010: 169)

4.2 Subjektivierung von Arbeit

In neoliberalen Regimen entsteht ein neuer Blick auf Verwertungsmöglichkeiten der Ressource Arbeit. Da jedes Verhalten und jedes Bedürfnis innerhalb von Marktlogiken eingeordnet wird, können sie damit auch verwertbar gemacht werden. Betrachtet man Arbeit auf dieser Folie, wird der Fokus von der Tätigkeit auf die Potenziale von Individuen gelenkt. Die im Fordismus eingeführten Zeitregime führten zu einem Fokus auf zeitliche Verfügbarkeit von Arbeitspotenzialen (vgl. Voß; Pongratz 2004) und ihren fachspezifischen Qualifikationen.

Neoliberale Entwicklungen tendieren dazu ein neues Zeitregime zu etablieren und auch subjektive Fähigkeiten verwertbar zu machen. Im Zuge dieses Prozesses lässt sich von einer „Rückkehr des Subjekts in die Ökonomie“ (Lohr; Nickel 2009 : 207) sprechen, die als „neue Stufe der kapitalistischen Verwertungslogik und des Konkurrenzprinzips“ (ebd. : 207) gewertet wird. Fähigkeiten, die zuvor in außer-erwerbstätigen Bereichen erworben und gedacht wurden, werden zu relevanten Faktoren von Arbeits- und Produktionsprozessen. In der Definition von Lohr und Nickel ist „Subjektivierung (...) der Prozeß [sic!], in dem subjektive Leistungen bzw. Handlungen gesellschaftlich zunehmend funktional werden“ (ebd. : 212). Argumentiert wird diese Entwicklung

durch den Versuch von Unternehmen „Profitabilität durch erhöhte Anpassungsfähigkeit an sich wandelnde Marktanforderungen zu sichern“ (Lohr, Nickel 2009 : 217). Durch Aktivierung „bislang unausgeschöpfter Leistungspotenziale der Beschäftigten“ (ebd. : 217) soll eine höhere Produktivität erreicht werden. Anders als im Fordismus werden nun „neben fachlichen vor allem subjektive Potenziale wie z.B. Kreativität, Empathie, Identifikation, Eigenverantwortung und Selbstorganisation“ (ebd. : 217) abgefragt und ausgeschöpft. Einbindungen subjektiver Eigenschaften in den Arbeitsprozess ist keine vollkommen neue Entwicklung, doch war diese Form der Erwerbstätigkeit im Fordismus nur wenigen und privilegierten Angestellengruppen vorbehalten (vgl. ebd. 2009 : 217). In ihrer neuen Form wird subjektivierte Arbeit jedoch eine „generelle Anforderungsstruktur [für] alle Beschäftigte[n]“ (ebd. : 217). Dieser neue Typ von Arbeit zeichnet sich besonders dadurch aus, dass der/die ArbeiterIn nun gewisse, zuvor den Unternehmen zugeschriebene Aufgaben selbst übernimmt.

Subjektivierung von Arbeit ist kein einseitig durch Betriebe erzwungener Prozess, sondern wird ebenfalls proaktiv von ArbeitnehmerInnen forciert²¹. Gründe dafür sind, dass dadurch Erwerbsarbeiten ein neues oder zumindest gesteigertes Selbstverwirklichungspotenzial aufweisen und eine flexiblere Zeiteinteilung möglich ist. Um Anforderungen subjektivierter Arbeit leisten zu können, wird aber gleichzeitig eine Einteilung von Arbeit und Leben vorausgesetzt, die zur „allzeitig[en] Verfügbarkeit für Arbeit und Betrieb“ (Lohr; Nickel 2009 : 217) tendiert. Die dabei entstehenden Anforderungen an ArbeitnehmerInnen zum „Auffangen betrieblicher Defizite durch private Ressourcen“ (ebd. : 217) sorgen für eine Verschiebung unternehmerischer Verantwortungen auf Angestellte, ohne diese durch eine Beteiligung an unternehmerischen Gewinnen zu kompensieren. Angestellte werden teilweise angehalten „Einkommensverlust und Zeitüberschuss bei betrieblichem Leerlauf“ (ebd. : 217) in Kauf zu nehmen oder „berufliche Weiterbildung in [die] [vorher : der] private[n] Freizeit“ (Lohr; Nickel 2009 : 217) zu verschieben. Bereits 2007 fand ein Viertel der Weiterbildungszeit in der Freizeit statt (vgl. Seifer 2007 : 3). Auch in anderen Bereichen macht sich subjektivierte Arbeit bemerkbar. So kommt es zu erhöhtem Stress oder

21 Genauer in Kapitel Unternehmerisches Selbst und Selbstverwirklichung, dass auf Bröcklings These referenziert, nach der die politische Forderung nach mehr Selbstbestimmung und weniger entfremdeter Arbeit erst die Möglichkeit für das Unternehmerische Selbst geschaffen hat.

Freizeiteinbußen im Zuge von Deadlines. Auch sprechen Nickel und Lohr von einer erhöhten privaten emotionalen Betreuung durch berufliche Überlastungen (vgl. Lohr; Nickel 2009 : 217). Der erhöhte berufliche Stress muss also im privaten Bereich aufgefangen und bearbeitet werden, was wiederum verstärkte Anforderung an Reproduktionsarbeit stellt.

4.3 Der Arbeitskraftunternehmer

Prägend für Subjektivierungsdebatten im deutschsprachigen Raum ist das Konzept des „Arbeitskraftunternehmers“ der Soziologen Günther Voß und Hans J. Pongratz. Zur Untermauerung ihrer Theorie zeichnen die beiden Soziologen zunächst den Wandel verschiedener „[h]istorische(r) Typen von Arbeitskraft“ (Voß; Weiß 2009 : 67) nach, um anschließend die Neuartigkeit eines aktuell aufkommenden Arbeitstypus zu belegen:

Voß und Pongratz arbeiten historisch drei Typen von Erwerbsarbeit heraus. Den ersten bezeichnen sie als „proletarischen Lohnarbeiter“, den sie zeitlich in den Anfängen des modernen Kapitalismus verorten. Die im Zuge der Industrialisierung entstehende Nachfrage nach Arbeitskraft sorgte dafür, dass viele Menschen aus dem ländlichen Bereich in die Fabriken strömten. Doch waren sie in keiner Weise mit Anforderungen kapitalistischer und industrieller Arbeit vertraut oder verfügten über Fähigkeiten und Werte, die dafür benötigt wurden (vgl. ebd. : 67). So wurde „eine betrieblich-funktionale Verausgabung von Arbeitskraft (...) in der Folge nicht selten mit drastischen Mitteln unmittelbarer Herrschaft und der Drohung mit existentiellen Risiken regelrecht erzwungen“ (ebd. : 67). Um kapitalistische Verwertungsprozesse durchzusetzen, wurden neue Zeitregime eingeführt, die unabhängig von natürlichen Zyklen, wie Jahres- oder Tageszeiten, gedacht werden konnten. Nur so konnte Arbeitskraft kontrolliert und planbar eingesetzt werden (vgl. Dörre 2010 : 48). Diese Entwicklung stieß auf harten Widerstand und so kam es, nach Dörre, zu einem „regelrechten Kleinkrieg[,] (...) um Arbeitskräfte an das neue Zeitregime zu gewöhnen. So mussten die Unternehmer einen langen Kampf gegen Traditionen des Wegbleibens [...] führen, um letztendlich Arbeitskräfte zu formen, die für die Betätigung in der industriellen Produktionsweise geeignet waren“ (Dörre 2010 : 49) Dabei wurde in erster Linie auf repressive Macht

zurückgegriffen und nicht auf eine materielle und ideologische Bindung geachtet. Dieser Typus des proletarischen Lohnarbeiters war nicht nur erheblicher körperlicher Ausbeutung ausgesetzt, sondern auch von Unsicherheiten der persönlichen Perspektiven betroffen (vgl. Voß; Weiß 2009 : 67).

Mit dem im 20. Jahrhundert einsetzenden Fordismus kam es zu „sozial- und rechtsstaatliche[r] [vorher :n] Flankierung der Arbeitsbeziehungen, die eine erweiterte Arbeitskraftnutzung ermöglichte“ (Voß; Weiß 2009 : 68). Durch den „verberuflichten Arbeitnehmer“ (ebd.) entstanden „standardisierte Fähigkeitsmuster und grundlegende Arbeitstugenden (Fleiß, Pünktlichkeit, Ordnung usw.)“ (ebd.). Im Zuge dieser, auf industrielle Arbeit abgestimmten Fähigkeiten, kam es zu einem Anstieg von Produktivität und damit auch zu steigender Wirtschaftsleistung. Das fordistische Ausgleichmodell sorgte für verkürzte Arbeitszeiten bei gleichzeitigem Lohnanstieg. Diese Entwicklung bedeutete, insbesondere für Männer, die in Normalarbeitsverhältnissen beschäftigt waren, „eine nun 'gedämpfte' Ausbeutung von Arbeitskraft mit hohem staatlichen Schutz“ (ebd.). Unerwähnt bleibt oft, dass diese Produktivitätsfortschritte auf Basis separierter, geschlechtsspezifischer Arbeitsteilungen errichtet wurden und Frauen weitgehend auf reproduktive Arbeiten beschränkt blieben²². Diese „am Modell der Kleinfamilie orientierte Arbeitsteilung der Geschlechter, die Frauen meist unter weitgehendem Verzicht auf ökonomische und soziale Unabhängigkeit“ (ebd. : 68) auf die Sphäre des Haushalts beschränkte, war allerdings „Bedingung für eine reproduktionsorientierte Gestaltung einer sich nun etablierenden „Freizeit““ (ebd. : 68). Freizeit wird als Wiederaufbau der eigenen Arbeitsfähigkeit betrachtet und als konträr zur Arbeit konstruiert, wobei Frauen und Männer unterschiedlich von dieser Trennung betroffen waren und sind. Durch ihre stärkere Zuständigkeit für „unbezahlter Reproduktions- und Pflegearbeit“ (Dörre 2010 : 50) bedeutet „„arbeitsfrei““ (...) für viele Frauen lediglich frei von bezahlter Arbeit, aber eben nicht frei von Arbeitsbelastungen“ (Dörre 2010 : 50).

Mitte der 1980er Jahre kam der Anspruch auf Freizeit und Arbeitszeitverkürzung zu ihrem Höhepunkt. Durch die Forderung nach einer 35 Stundenwoche in manchen Branchen in Deutschland schien erstmals die alte Formel „acht Stunden Arbeit, acht

22 Eine genauer Analyse in Kapitel 6

Stunden Freizeit, acht Stunden Schlaf“²³ weiter zu Gunsten erwerbsarbeitsfreier Zeit zu kippen (vgl. Dörre 2010 : 51) Mitte der 1980er Jahre sprachen einige SozialwissenschaftlerInnen, darunter Claus Offe, davon, dass „der Kapital-Arbeit-Konflikt nicht mehr das Zentrum der Herrschaftsbeziehungen entwickelter Gesellschaften bilden“ (ebd. : 51) würde.

.Allerdings kam es nicht zu einer Abnahme der gesellschaftlichen Relevanz von Arbeit. Im Gegenteil wird in Deutschland heute wieder durchschnittlich deutlich länger als 40 Stunden in der Woche gearbeitet (vgl. Dörre 2010 : 51). Das gilt allerdings nur für Personen, die Vollzeit beschäftigt sind. Hier stieg die wöchentliche Arbeitszeit zwischen 2002 und 2006 wieder um 0,3 Stunden an (vgl. Seifert 2007 : 18). Gleichzeitig sank die durchschnittliche Arbeitszeit, da mehr Menschen Teilzeitarbeit nachgehen (vgl. Seifert 2007 : 18). Dabei handelt es sich besonders um Frauen, bei denen „Teilzeit allmählich zur neuen Normalarbeitszeit“ (ebd. : 18) wird. So arbeiteten 2006 44 Prozent der Frauen in Teilzeit, aber nur von 7 Prozent der Männer (vgl. ebd. : 18).

Gleichzeitig wird in rezenten Analysen von einer gesteigerten Bedeutung von Arbeit für das Subjekt gesprochen. So schreibt der Arbeitssoziologe Hans-Peter Müller: „Noch nie galt die Zentralität von Erwerbs- und Berufsarbeit so unangefochten und noch nie strahlte der Habitus beruflicher Selbstverwirklichung (...) so hell wie heute“ (Müller 2009 : 17).

Spannend ist die Frage, inwieweit diese neue Bedeutung mit einer Veränderung der Arbeit einhergeht. Antworten bieten hier Konzepte, die sich mit einer Subjektivierung von Arbeit auseinandersetzen.

Für das Verständnis der Theorie von subjektivierter Arbeit bietet sich der Idealtypus des Arbeitskraftunternehmers²⁴ von Pongratz und Voß an. Er zeichnet sich in seiner Arbeitslogik durch drei entscheidende Neuentwicklungen aus: Selbst-Kontrolle, Selbst-Ökonomisierung und Selbst-Rationalisierung (vgl. Voß; Weiß 2009 : 69 -70).

Damit werden Disziplinierungsverfahren des Arbeitsverhaltens und der Produktivität in die Selbstverantwortung gelegt (vgl. Voß, Weiß 2009 : 68). Hier zeigt sich eine

23 Feministische Ansätze schließen auch die Reproduktionsarbeit als weiteren Bereich der Arbeitszeitbewertung ein (vgl. Frigga Haug)

24 Zwar verwenden Pongratz und Voß in ihrem Buch „Der Arbeitskraftunternehmer“ in den Texten das Binnen-I, doch scheinen sie kein Interesse an einem geschlechtersensiblen Begriff und Titel gehabt zu haben. Besonders obskur tritt das im Titel des Artikels „Ist der Arbeitskraftunternehmer weiblich?“ zu Tage.

Wendung der Kontrolle von Arbeitszeiten auf Arbeitsresultate. Deutlich wird diese Entwicklung an „neuen Formen der Gruppen- und Projektarbeit“ (Lohr; Nickel 2009 : 217), in denen nicht mehr der Prozess, sondern Ergebnisse überprüft werden. Diese Entwicklung führt zu einer Lösung eines wesentlichen Widerspruch bei dem Einkauf von Arbeitskraft. Denn der/die ArbeitgeberIn erwirbt zwar das Recht auf eine gewisse zeitliche Verfügung von Arbeitspotenzial; der Arbeitsvertrag stellt aber nicht sicher, dass innerhalb des erworbenen Zeitumfangs das mögliche Arbeitspotenzial auch voll umfänglich abgerufen wird. Deshalb müssen Unternehmen Kontrollverfahren einführen und diese unterhalten (vgl. Pongratz; Voß 2004 : 22-23). Bei der Umsetzung dominierten lange „rigide Formen von technischer und organisatorischer Kontrolle“ (ebd. : 23). Dieser wandelt sich bei subjektivierter Arbeit zu Kontrollinstanzen des Selbst, also nach Pongratz und Voß zur „Selbst-Kontrolle“. Damit entsteht eine indirekte oder outcome-orientierte Steuerung und „bisherige Managementfunktionen der Arbeitssteuerung und Kontrolle werden in wesentlichen Teilen von den Arbeitenden selbst übernommen“ (ebd. : 23).

Außerdem sind ArbeitnehmerInnen im Zuge der Selbst-Ökonomisierung unter dem ständigen Druck ihre Arbeitskraft möglichst zweckgerichtet zu produzieren, etwa durch ein schnelles und „effizientes“ Hochschulstudium und anschließend durch ständige Fort- und Weiterbildungen. Der Arbeitskraftunternehmer muss seine Ware, also seine Arbeitskraft, nicht nur „veredeln“, er muss sie auch durchgehend vermarkten (vgl. Voß, Weiß 2009 : 69). Dabei kommt es in Firmen immer häufiger vor, dass sich die Angestellten auch intern auf Projekte bewerben müssen. Sie müssen also „auch innerhalb von Betrieben aktiv Nachfrager für die eigenen Potenziale finden und dann eine angemessene praktische wie wirtschaftliche Realisierung sichern“ (ebd. : 69).

Die durch Selbst-Kontrolle und Selbst-Ökonomisierung steigenden Anforderungen erfordern von Arbeitskraftunternehmern ihren „Alltag und Lebensverlauf in neuer Qualität einer bewussten rationalen Durchorganisation und damit Selbst-Rationalisierung (...) unterziehen“ (ebd.: 70) zu müssen. Hier werden die gesamten Lebenszusammenhänge unter ökonomischen Idealen analysiert. Die alltägliche Lebensführung wird zur Grundlage des persönlichen Betriebs, durch den die Ware Arbeitskraft produziert, reproduziert und angeboten wird (vgl. ebd. : 70).

Es muss aber betont werden, dass „traditionelle Beschäftigungsformen, die zum einen eher dem Typus tayloristisch-fordistischer Arbeits- und Betriebsorganisation entsprechen, nach wie vor existieren und eine nicht unerhebliche Zahl von Beschäftigten betreffen“ (Lohr, Nickel 2009 : 212). Hierbei handelt es sich besonders um stark arbeitsteilige Berufe der „traditionellen Produktions- und einfachen Angestelltentätigkeiten“ (ebd.). Im Zuge der wissenschaftlichen Diskussion um Subjektivierung von Arbeit und neuen Arbeitsformen „geraten diese Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse, die nach wie vor eher dem Idealtypus des „verberuflichten Arbeitnehmers“ (s.o.) entsprechen, häufig aus dem Blick“ (ebd. : 213). Auch Brigitte Aulenbacher fragt nach der Relevanz des Konzeptes. Sie merkt an, dass Untersuchungen zu Subjektivierung von Arbeit „vor allem im Segment (hoch)qualifizierter Beschäftigung in den ökonomischen Kernbereichen und Zukunftsbranchen“ (Aulenbacher 2009 : 38) betrieben wurden. Ob es sich also um einen „weiterreichenden Trend handelt, kann auf dieser Grundlage allein jedoch nicht beurteilt werden“ (ebd.). Zwar steht eine solche Entwicklung für einige Bereiche außer Frage, allerdings meint Aulenbacher eine „Zeit- und nicht nur [...] bereichsspezifische Sozialdiagnose [stehe] angesichts [...] der ihr zugrunde liegenden Forschung auf einem löchrigen Fundament“ (ebd.).

4.3 Das unternehmerische Selbst

Ulrich Bröckling hat die Subjektfigur des „unternehmerischen Selbst“ formuliert, bei dem es sich weniger um einen Prototypen handelt, der in Interviewstudien oder als Modalpersönlichkeit vorzufinden ist, „sondern die Weise, in der Individuen als Personen adressiert werden, und zugleich die Richtung, in die sie verändert werden und sich verändern sollen“ (Bröckling 2007 . 46) aufzeigt. Bröckling arbeitet das unternehmerische Selbst als neues „normative[s] Menschenbild“ (ebd. : 47) heraus, bei dem sich die „gesamte Lebensführung am Verhaltensmodell der Entrepreneurship“ (ebd.: 47) entwickeln soll. Er betont die Prozesshaftigkeit dieser Anforderungsdynamik, deren Zielsetzung nicht ist, dass alle Subjekte zu vollkommenen und realen Unternehmern werden. Ihm geht es vielmehr um die permanenten Forderungen sich „unternehmerisch zu verhalten“, mit der Subjekte verstärkt konfrontiert werden (vgl.

Bröckling 2007 : 47). Diesen zwar auf ein klares Ziel gerichtete, dennoch niemals abschließbaren, Prozess pointiert Bröckling in dem Satz: „Ein unternehmerisches Selbst ist man nicht, man soll es werden“ (ebd.). Damit setzt sich „das unternehmerische Selbst“ in erster Linie mit den Subjektivierungsprozessen auseinander und setzt analytisch vor dem „Arbeitskraftunternehmer“ von Pongratz und Voß an, obwohl dessen Hauptkategorien der Selbst-Kontrolle, Selbst-Ökonomisierung und Selbst-Rationalisierung „in vieler Hinsicht mit dem Anforderungsprofil des unternehmerischen Selbst“ (Bröckling 2007 : 48) übereinstimmen. Allerdings ist sein Anspruch nicht, eine „heuristische Kategorie [...], die einer Sozialstrukturanalyse den Weg weisen könnte“ (ebd.), zu zeichnen, sondern „die mikropolitische Ratio [zu benennen], auf welche die zeitgenössischen Technologien der Selbst- und Fremdführung zulaufen“ (ebd.). Damit schließt sein Konzept an den Subjektivierungs- und Gouvernementalitätsanalysen Foucaults an und zeigt, wie durch produktive Macht regiert wird. Lebensmuster, Verpflichtungen und Arbeitsideale werden nicht restriktiv erzwungen, sondern durch die Etablierung einer gewissen Rationalität wird das Subjekt zu einem entsprechenden Verhalten angeregt oder auch gedrängt. „Unternehmerische Selbst fabriziert man nicht mit den Strategien des Überwachens und Strafens, sondern indem man die Selbststeuerungspotenziale aktiviert“ (ebd. : 61).

Bröckling setzt das unternehmerische Selbst als Bedingung neoliberaler Regime, Ideale und Logiken, die durch eine ständige Ansprache der Subjekte erst möglich sind. Diese beständige Vergewisserung ist von großer Bedeutung, denn „[d]er freie Markt und seine Akteure, die Unternehmer ihrer selbst, existieren nicht aus eigener Kraft; sie sind ein Effekt permanenter Mobilisierung“ (Bröckling 2007 : 54). Gründe dafür liegen in der neoliberalen Perzeption von Markt und Freiheiten, die, anders als der Liberalismus, nicht als beständige und stabile Phänome verortet, sondern als zerbrechlich und gefährdet begriffen werden. Dadurch entlarvt Bröckling die Referenzen an Selbstverwirklichung und der Ausschöpfung innerer Potenziale als rhetorische Figur. „Nicht Freisetzung immer schon vorhandener Kräfte, sondern deren permanente Förderung und Formung, nicht Laissez-fair, sondern behavioristische Verhaltensmodifikation in allen Lebensbereichen kennzeichnet diese Subjektivierungsfigur“ (ebd. : 60). Neoliberale Regime vertrauen Markt und Freiheit als Selbstregulatorien nicht, sie wollen und müssen sie erzwingen und schützen. Die

Rationalität wird durch Selbststeuerung bzw. Selbstregierung umgesetzt und dabei das Gefühl der Freiheit zur Wahl vermittelt.

4.3.1 Das unternehmerische Selbst und Selbstverwirklichung

Grundstrukturen der Figur des „unternehmerischen Selbst“ sieht Bröckling in den Arbeitsidealen der 1968er Bewegungen verankert. Ihre Alternativkonzepte strebten Neudefinitionen von Arbeit und Leben an (vgl. Bröckling 2007 : 58), in deren Zentrum die Kritik an entfremdeter Arbeit stand, also die „Trennung zwischen Produktion und Produkt, Natur und Kultur als notwendige Folge der kapitalistischen Eigentums- und Produktionsverhältnisse“ (Schultzel; Wasmuth 2005 : 191). Arbeit sollte Ort und Tätigkeit persönlicher Erfüllung und Entwicklung und damit nicht als fremde, sondern als eigene Lebenswelt wahrgenommen werden. Diesen Konzepten standen damit fordistische, verberuflichte Arbeitsideale und deren konstitutive Trennung zwischen Beruf und Freizeit als Antithese entgegen. In dieser bipolaren Konstruktion wurde die Lebenszeit, in der gearbeitet wurde, als grau und eintönig verstanden, während die Freizeit die erfüllende Lebenszeit darstellte. Einem solchen Verständnis stellten die 1968er Bewegungen die Möglichkeit neuer Arbeitsformen entgegen. Es sollten eigenständige und kreative Arbeitsprozesse sein, in denen Individualität und persönliche Qualitäten eingebracht werden könnten. Darüber hinaus sollten zeitliche, räumliche und inhaltliche Einteilungen möglichst selbstbestimmt gestalten werden. Fordistische Normalarbeitsverhältnisse und -biographien wurden mit bürgerlichen, im Zuge der zweiten Frauenbewegung auch mit patriarchalen, Idealen eines zwanghaften und geregelten Lebens verbunden, denen antiautoritäre und anti-hierarchische Gesellschaftsentwürfe entgegengesetzt werden sollten. Bröckling weist darauf hin, dass diese Ideale auch zu großen Teilen in den Figuren des „unternehmerischen Selbst“ und in subjektivierter Arbeit zu finden sind. Sie stellen die vorteilhafte Entwicklung von Arbeitszusammenhängen dar und sorgen dafür, dass „dieses Rollenmodell [...] eine solche Anziehungskraft entwickeln konnte“ (Bröckling 2007 : 58).

„Zu einer hegemonialen Gestalt konnte das unternehmerische Selbst [...] vielmehr nur werden, weil sie an ein kollektives Begehren nach Autonomie, Selbstverwirklichung und nichtentfremdeter Arbeit angeschlossen“ (Bröckling 2007 : 58).

Subjektivierter Arbeit wurde damit als Schritt aus einem bürgerlichen, eingeschränkten

und menschenfeindlichen Kapitalismus begriffen. Bröckling setzt die Integration von Kritik und deren Strömungen in das System des Kapitalismus als Grundlage für die Subjektivierungsfigur des Unternehmerischen Selbst. Dieser Bezug auf Boltanski und Chiapollas These eines anpassungsfähigen Kapitalismus wird in Kapitel auch von Nancy Fraser für die Zweite Frauenbewegung und feministische Ansätze herausgearbeitet.

Mit Ende der Vollbeschäftigung und erhöhten Arbeitslosenzahlen verschoben sich die Problemstellungen und -foki bei der Analyse von Arbeitszusammenhängen. Im Zentrum standen nicht mehr Gestaltung neuer Arbeitsbedingungen, sondern die Schaffung neuer Arbeitsplätze. Durch die erhöhten Arbeitslosenzahlen wurde die Gefahr, aus dem kapitalistischen System herauszufallen, deutlicher. Wie Hannah Arendt in ihrer These der Exklusivität von Arbeit herausgearbeitet hat, resultieren individuelle Ohnmachtserfahrungen und Ängste aus diesem bedrohenden Ausschluss. Genau dieser Erfahrung von Machtlosigkeit wurde, im Zuge neoliberaler Regime und Ideologien, die Logik der Selbstverantwortungen eines sich unternehmerisch denkenden Selbst zur Seite gestellt. Durch diese „praktisch folgenreiche Fiktion“ (Bröckling 2007 : 55) wird den Individuen die Möglichkeit eröffnet, „sich selbst als Bezugspunkt der Logik des Arbeitsmarkts vorzustellen“ (ebd.). Damit weichen Gefühle dem Markt ausgeliefert zu sein der Möglichkeit ihn „als Feld der Mittel für eigene Zwecke“ (ebd.) zu betrachten. Durch persönlichen Einsatz, unternehmerisches Denken und beständigem Selbstmanagement kann der Markt zum Aufstieg genutzt werden und dem Abstieg entgangen werden. „Die Imagination als Unternehmer wendet die Ohnmachtserfahrung tatsächlicher oder drohender Arbeitslosigkeit in den Aktivismus desjenigen, der sich auf eigene Rechnung auf dem Arbeitsmarkt zu behaupten sucht“ (ebd. : 56). Scheitern wird gleichgesetzt mit unternehmerischer Misswirtschaft und nicht mit strukturellen, wirtschaftlichen oder gesellschaftlichen Problemen und Diskriminierungen. Prozesse von Prekarisierung bis zu fremdenfeindlichen Ausgrenzungen werden Einzelschicksale persönlichen Scheiterns und entziehen sich damit kritischen Betrachtungen auf Makroebene. Abstiegsverantwortungen werden als fehlende Selbstdisziplin und als falscher Umgang mit Freiheiten gewertet.

Beispiele für die Bedeutung dieser Sichtweise finden sich in einer Zunahme von

diesbezüglicher Ratgeberliteratur in den 1990er Jahren.

Ökonomisch bleibt Arbeitskraft die einzige dem Individuum inhärente Ressource, doch wird sie nun in verschiedene Kompetenzen differenziert (vgl. Bröckling 2007 : 55) und damit als unternehmerische Güter stilisiert. Ausbildungen, Herkunft oder Vorwissen werden zu marktrelevanten Ressourcen beim „pitch“ um den nächsten Arbeitsvertrag. Führerschein, Computerkenntnisse, Jugend, Geschlecht oder Familienstand bieten zusätzliche Produktionsmöglichkeiten, wirken sich aber auch auf mögliche Flexibilitäten oder Lernfähigkeiten aus.

Bröckling verweist auf Niklas Rose, der herausarbeitet hat, „dass in der Anrufung des unternehmerischen Selbst ökonomischer Erfolg und Selbstverwirklichung kein Widerspruch bilden, sondern einander bedingen und verstärken“ (Bröckling 2007 : 61). Entscheidend bleibt dabei eine unabschließbare Prozesshaftigkeit des Subjektivierungstypus, der in seiner Totalität jeden Lebensbereich umfasst. Als Grundstruktur sieht Ulrich Brockling den „Imperativ eines unabschließbaren Wachstums: Die Individuen sollen ihre Macht über sich selbst, ihr Selbstwertgefühl und Selbstbewusstsein und ihre Gesundheit ebenso maximieren wie ihre Arbeitsleistung und ihren Wohlstand; sie sollen das umso besser können, je aktiver und selbstverantwortlicher sie ihr Leben in die Hand nehmen; und sie sollen professionelle Hilfe suchen, wenn sie mit all dem überfordert sind.“ (ebd.). Gesundheit und Körper werden ebenso zu Orten der Verantwortung und Disziplin, wie Arbeit und Wohlstand. So wird Krankheit als Resultat fehlerhaften Verhaltens in der Vergangenheit erfahren, das durch zu wenig Pflege oder Investitionen in die eigene Körperlichkeit erst entstehen konnte.

Sowohl ökonomischer Erfolg als auch Selbsterfüllung können nur über Disziplin und unternehmerisches Handeln erfolgen. Beides wird gleichzeitig durch einen permanenten Konkurrenzdruck verstärkt (vgl. Bröckling 2007 : 72) und dem Subjekt eine Situation suggeriert, in der alle sich ständig verbessern, um am Markt, und damit in neoliberaler Vorstellung, im Leben bestehen zu können.

„Folgt die Anrufung des autonomen Subjekts in der Ära des klassischen Liberalismus dem moralischen Modell, das den Einzelnen gleichermaßen für

Erfolg wie Misserfolg verantwortlich machte, seine Fähigkeiten zur Selbststeuerung qua Natur voraussetzte, sich im Übrigen aber nicht weiter für diese Fähigkeit interessierte [...] so soll das unternehmerische Selbst des Neoliberalismus der fortwährenden Stimulation seiner Selbststeuerung bedürfen“ (Bröckling 2007 : 201).

Dabei bedeutet Hilfe ausschließlich „Hilfe zur Selbsthilfe“, wobei die Frage nach den Problemgründen in den Hintergrund und die Frage nach den Lösungen in den Vordergrund gestellt werden (vgl. Bröckling 2007 : 201).

4.3.2 Paradoxe Ansprüche des unternehmerischen Selbst

Vorstellungen von nie endendem Wachstum, gepaart mit Aufforderungen zu unternehmerischen Risiken und verantwortungsvollem, vorausblickendem Verhalten führen zu paradoxen Erwartungen, die unerfüllbar werden. Diese widersprüchlichen Anforderungen führen zu einem ständigen Verbleib in subjektiven Unsicherheiten. Dabei stehen sich zwei Handlungsideale gegenüber, die im Zuge von Selbstverantwortung an die Subjekte herangetragen werden. Zum einen das Leitbild von „umsichtige[n] und vorausschauende[n] Subjekte“, „die als souveräne Konsumenten einen verantwortlichen, das heißt risikominimierenden Lebensstil wählen sollen“ (Lemke 2004 : 7). Dem gegenüber konzipiert sich das neoliberale Individuum als Unternehmer und damit wird „explizite Risikobereitschaft als gesellschaftliche Tugend prämiert“ (ebd.). Diese „widersprüchlichen Verhaltensnormen [kennzeichnen] die neoliberale Regierung der Unsicherheit“ (ebd.) durch paradoxe Ansprachen. Die Unmöglichkeit der Erfüllung ist nicht etwa ein Systemfehler, sondern Teil der Regierungspraxis. „Die strukturelle Überforderung ist gewollt, erzeugt sie doch jene fortwährende Anspannung, die den Einzelnen niemals zur Ruhe kommen lässt, weil er jeden Fortschritt in der einen Richtung durch Anstrengungen in der Gegenrichtung ausgleichen muss“ (Bröckling 2007 : 71). Programme zur „Work-Life-Balance“ oder gegen „burn-out“ sind damit eingebunden in neoliberale Subjektivierungen des unternehmerischen Selbst und folgen Gouvernementalitäten eines sich ständig bewegenden Individuums. Die dabei entstehenden Konfrontationen mit „antagonistischen Anforderungen“ (ebd. : 70), bei denen „zugleich rückhaltloser Einsatz

für die Firma, wie auch ein achtsamer Umgang mit den eigenen Kräften“ (Bröckling 2007 : 71) eingefordert wird, sind Teile einer Figur, in der sich der „proletarische Lohnarbeiter“ und der „verberuflichte Arbeitnehmer“ des Fordismus teilweise treffen. Denn durch die Eigenverantwortung sollen die eigenen Leistungsgrenzen individuell erreicht werden und gleichzeitig die Quelle der Arbeitskraft nicht komplett verschlissen werden. Gründe dafür finden sich besonders in der Bedeutung der individuellen Fähigkeiten. Mit dem Versuch „Kongruenz zwischen einem verantwortlich-moralischen und einem rational-kalkulierenden Subjekt“ herzustellen, wird dem Ideal des nutzenmaximierenden Individuums entsprochen und eine solche Subjektivierung als positiv für die Verwertungslogik forciert. Dadurch wird das Subjekt angehalten durch Taktik und Strategie beide Anforderungen zu erfüllen.

Die Definition des Unternehmers wird dabei immer im Vergleich zu anderen gesehen: „Unternehmerisch handelt man nur, sofern und solange man innovativer, findiger, wagemutiger, selbstverantwortlicher und führungsbewusster ist als die anderen“ (Bröckling 2007 : 126). Der Anspruch zu verstärkten unternehmerischen Denk- und Handlungsprozessen führt in ein Paradoxon: „Jeder soll Entrepreneur werden, aber wären es tatsächlich alle, wäre es keiner“ (Bröckling 2007 : 126). Damit entsteht eine Diskrepanz zwischen Möglichkeit und Realisierung (vgl. ebd.). Diese Erkenntnis führt zu einem verstärkten Konkurrenzdruck, das Optimierungsbedürfnis wird verstärkt und Verantwortungen fürs Scheitern allein in der eigenen Unfähigkeit weiter stabilisiert (vgl. ebd.). Das gesellschaftlich geforderte Unternehmertum der Einzelnen „verspricht vielfältige Optionen und Konsumchancen, es impliziert aber auch ein unablässiges Abschätzen und Kalkulieren von Risiken und etabliert eine permanente Angst vor dem eigenen Scheitern“ (Lemke 2004 : 7). Dieses Ideal unternehmerischer Handlungen wird auf dem Boden individueller Freiheit und Rationalität erreicht (vgl. Lemke 2000). Gerade die neoliberale Rationalität eines gerechten Konkurrenzkampfes sichert die Fiktion einer beständigen, individuellen Aufstiegschance, unabhängig von momentanen gesellschaftlichen und beruflichen Positionen (vgl. Bröckling 2007 : 126). Als Gesellschaftsideal betrifft diese Ansprache rhetorisch jeden und im Subjektivierungsprozess findet sich auch die emotionale Komponente, dass sich jeder bereits so verhält. „Das unternehmerische Selbst ist daher nicht nur Leitbild, sondern

auch Schreckbild. Was alle werden sollen, ist zugleich das, was allen droht“ (Bröckling 2007 : 126).

4.4 Kritische Bewertung von subjektivierter Arbeit

Betrachtet man subjektivierte Arbeit innerhalb ihrer Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen von Erwerbstätigen, wird in der -Industrie- und Arbeitssoziologie häufig von einem gespaltenen Bild gesprochen. Da sich „Erwerbsarbeit und das männliche Normalarbeitsverhältnis (...) grundlegend transformiert“ (Lohr; Nickel 2009 : 209) haben, betonen die Soziologinnen Karin Lohr und Hildegard Maria Nickel auch die von Chancen subjektivierter Arbeit. Sie versuchen ihre ermächtigenden Strukturen herauszuarbeiten. Es wird „für die Individuen die Chance gesehen, die Arbeit aktiv selbst zu strukturieren und eigene Interessen und Orientierungen zu realisieren“ (ebd. : 211). Durch die neuen Formen von Arbeit, die vermehrt in Gruppen und Projekten organisiert werden und für die „selbst-organisierte, weitgehend autonome Arbeitszusammenhänge charakteristisch sind“ (ebd. : 217) erhalten „interaktionistische“, „sozial-kommunikative“ und „affektive“ Aspekte größere Bedeutung (vgl. ebd.). Die beiden Autorinnen sehen darin die Möglichkeit, dass „traditionelle betriebliche Macht-, Herrschaft- und Hierarchiestrukturen in Frage gestellt“ (ebd.) werden können. Außerdem werden Arbeitsstrukturen ermöglicht, die zu selbstbestimmteren Zeiteinteilungen führen. Privatleben oder Sorgearbeit können leichter mit Lohnarbeit und Karriere verbunden werden. Auch das deutsche Bundesamt für Statistik befasst sich mit Flexibilisierung von Arbeitszeiten und zeichnet ein sehr positives Bild. So heißt es bei Körner, Puch und Wingerter:

„Flexible Arbeitszeiten bieten den Arbeitnehmern Möglichkeiten, ihr Privatleben besser mit ihrem Beruf in Einklang zu bringen. So können zum Beispiel familiäre Verpflichtungen besser wahrgenommen und die Freizeit effektiver genutzt werden. Aber auch für den Arbeitgeber können sich Vorteile aus der flexibilisierten Arbeitszeit ergeben: sie sorgt womöglich für eine erhöhte Motivation und Betriebsbindung der Beschäftigten. Beide Aspekte können sich wiederum positiv auf die Leistungsfähigkeit auswirken.“ (Körner et. al. 2012 : 30)

Gleichzeitig betonen etwa Lohr und Nickel die neue Chancen „für die Selbstverwirklichung der Subjekte aufgrund von erweiterten Handlungs- und

Entscheidungsspielräumen und neuen Herausforderungen an subjektive Fähigkeiten“ (Lohr, Nickel 2009 : 210). Arbeit bietet also mehr denn je die Möglichkeit, den in neoliberalen Ideologien so wichtige Wert der Individualität zu erreichen. Diese „erweiterte(n) subjektiven Ansprüche an eine (erfüllende) Erwerbsarbeit und der Bedeutungsgewinn von Selbstverwirklichung“ (Andresen, Völker 2009 : 101) verspricht insbesondere eine subjektivierte Arbeit zu erfüllen.

Kritik an fordistischen Arbeitsanforderungen und -abläufen scheinen damit zum Teil behoben. Subjektiviert Arbeit kann in dieser Darstellung ein motivierender, das Selbst akzeptierender Raum sein und ihre Prozesse können „Freiräume für die Gestaltung der eigenen Arbeitssituation, für die Aushandlung von Arbeits- und Leistungsbedingungen und damit für die selbstbestimmte Konstruktion der sozialen (Arbeits-)Wirklichkeit“ (Lohr; Nickel 2009 : 218) entstehen lassen.

Dafür spricht, dass 88 Prozent der deutschen Beschäftigten im Jahr 2010 mit ihren Arbeitsbedingungen zufrieden waren (vgl. Körner et. al 2012). Legt man als Kriterien ein erhöhtes Kritik- und Gestaltungspotenzials an, so Frey, ist mit einer verstärkten Subjektivierung von Arbeit auch eine verstärkte „Autonomie“ der Arbeitenden eingetreten (vgl. Frey 2010 : 192). Als „Kriterien für Autonomie in der Arbeit galten (in der Arbeits- und Industriesoziologie): flache Hierarchien, Delegation von Verantwortung, Selbstorganisation, Teamarbeit, flexible Arbeitszeiten“ (Frey 2010 : 191). Auch ehemalige Kritikpunkte wie eintönige oder unterfordernde Abläufe scheinen sich zu verändern; so werden Arbeitsansprüche komplexer und weniger standardisierbar. „Beschäftigte in höher qualifizierten Berufen“ die verstärkter von subjektivierter Arbeit gekennzeichnet sind, sahen „ihre Arbeit in stärkerem Maße als sinnvoll an (90%), als Erwerbstätige in anderen Berufen (79%)“ (Körner et. al 2012 : 64).

Werden die Ansprachen zur subjektivierten Arbeit in den Fokus genommen, zeigt sich, dass neben der Betonung positiver Aspekte einer freieren und selbstbestimmteren Arbeit auch Zwänge erkennbar werden. So wird subjektivierung von Arbeit, bzw. Entgrenzung von Arbeit und Leben durch politische und wirtschaftliche Akteure als Diskurs immer wieder in den Bereich der Normalität gebracht und dadurch auch gleichzeitig gesellschaftlich immer akzeptierter (vgl. Lohr; Nickel 2009 : 214). Dabei geht es weniger um ein positives Einstimmen, das auf die Vorteile von subjektivierter Arbeit

verweist. Es wird vielmehr auf Alternativlosigkeit von Entwicklungen von Arbeitsprozessen hingewiesen. Lohr und Nickel meinen treffend dazu:

„Das Leitbild der flexiblen, allzeit verfügbaren und mit all ihren subjektiven Potenzialen bereitstehenden Arbeitskraft geht dabei konform mit der Konstruktion anderer Mythen, wie z.B. der Allmacht der Globalisierung oder der vermeintlichen Naturgesetzlichkeit des Marktes“ (Lohr; Nickel 2009 : 215).

Subjektivierung von Arbeit steht somit in direkter Beziehung zu neoliberalen Reformen und ist darüber hinaus ein bedeutender Bestandteil von Normalisierungsprozessen eines ökonomischen Selbstbewusstseins. Denn diese Form der Arbeit eröffnet nicht nur Möglichkeiten, sie schließt auch aus. So meinen Lohr und Nickel: „Nur denjenigen Männern wie Frauen, die in der Lage sind, den Anforderungen an Selbstorganisation, Selbstkontrolle, Selbstvermarktung zu entsprechen werden Chancen in der „Informations- oder Wissensgesellschaft“ zuerkannt“ (Lohr; Nickel 2009 : 215). Die mit subjektiverter Arbeit einhergehende, verstärkte „autonome Aushandlung von individuellen Interessen und [...] Selbstorganisation“ (ebd. : 217) kann darüber hinaus, so Lohr und Nickel, zu einem „höheren und weniger durchschaubaren Leistungsdruck und indirekter Steuerung der Arbeitsvollzüge (z.B. durch Zielvereinbarungen)“ (Lohr; Nickel 2009 : 217) führen. Dabei werden neue Mechanismen der Kontrolle etabliert, bei denen „Leistungsanforderungen nicht nur „von oben“, sondern auch durch Ansprüche der Kollegen und Kolleginnen formuliert“ (ebd. : 218) werden. Kontrolle und Zwänge entstehen dabei nicht nur auf staatlicher und zwischenmenschlicher, sondern auch auf betrieblicher Ebene. So werden Zwänge des Unternehmen zu Zwängen von ArbeitnehmerInnen (vgl. Frisch 2012 : 72). Clara Fritsch meint dazu:

„Das unternehmerische Risiko, die Verantwortung, im Markt zu bestehen, diese eigentlich unteilbaren unternehmerischen Kennzeichen werden auf die einzelnen ArbeitnehmerInnen übertragen. (...) Unter dem Motto „ run it like you own it“ werden MitarbeiterInnen auf allen Ebenen zur Identifikation mit dem Unternehmen aufgefordert.“ (Fritsch 2012 : 72)

Nöte und Probleme der Unternehmen werden durch diese Verlagerung durch MitarbeiterInnen kompensiert, die dabei erzeugten Gewinne allerdings nicht aufgeteilt. Fritsch konstatiert deshalb, dass dieser Trend zu einer Machtverschiebung zugunsten der Arbeitgeberseite geführt“ (Frisch 2012 : 72) hat.

Lohr und Nickel betonen den aus „marktzentrierten, betrieblichen Umstrukturierungen und Strategien resultierenden Zwang, subjektive Potenziale und Leistungen zur Verfügung zu stellen“ (Lohr, Nickel 2009 : 211). Damit gehen sie einen Schritt weiter als Bröckling und arbeiten die Unausweichlichkeit dieser Arbeitsform für viele ArbeitnehmerInnen heraus. Legt man Bröcklings Subjektivierungsthese unter diese Feststellung, dann zeigen sich Parallelen zu Antonio Gramscis Theorie der „Hegemonie gepanzert mit Zwang“ (vgl. Gramscis Gefängnishefte). Die auf produktiver Macht beruhende Selbstregierung wird durch äußerliche Marktzwänge gestützt. „Eine Subjektivierung der Leistungsverausgabung und Leistungsregulierung geht also einher mit der Objektivierung und Internalisierung von Leistungskriterien“ (Sauer, Dieter 2002 : 17).

Damit zeigen sich gleichzeitig entstehende Risiken, die sich besonders „in überbordenden Flexibilitätsansprüchen, stetigem Leistungsdruck, prekären Beschäftigungsformen und brüchigen beruflichen Biografien“ (Lohr, Nickel 2009 : 210) widerspiegeln.

4.5 Subjektivierungsprozesse auf Micro-, Meso- und Makroebene

Im Anschluss an Foucaults Gouvernementalität kann subjektivierte Arbeit als Mittel der Regierung durch Freiheit gesehen werden, die auf Makro-, Meso- und Micro- Ebene ansetzt. Die auf der Micro-Ebene wirkenden gesellschaftlichen Subjektivierungen im Zuge des unternehmerischen Selbst ergänzen sich mit den, auf betrieblicher Ebene, neu entstehenden Freiheiten und Autonomien. Diese Meso-Ebene entwickelt dabei ebenso wie die Marko-Ebene eine Gleichzeitigkeit von Ermächtigungen und Beschränkungen, die über Selbstverantwortung kontrolliert wird. So handelt es sich oft nicht um einen wirklichen Autonomiezuwachs, sondern viel mehr um „begrenzte Spielräume, die im Sinne betrieblicher Ziele genutzt werden müssen und oft mit erheblich steigendem Leistungsdruck einhergehen“ (Pongratz; Voß 2004 : 22). Gleichzeitig wird Arbeit und Privatleben viel stärker verwoben. Arbeit und Freizeit sind durch neue Kommunikationsmittel und Unternehmensstrukturen nicht mehr klar getrennt. (vgl. Dölling 2008: 25).

Auf Makroebene werden gesetzliche Grundlagen geschaffen, um subjektiver Arbeit auch eine rechtliche Grundlage zu geben. Neben einfachen Gleitzeitmodellen sind es insbesondere Arbeitszeitkonten, die Unternehmen, wie Angestellten, die Möglichkeit geben sollen Regelarbeitszeiten variabel zu gestalten und nicht wie zuvor gleichmäßig auf jeden Wochentag zu verteilen. 2007 organisierten bereits zwei Drittel aller Betriebe die Arbeitszeit ihrer Angestellten im Zuge von Zeitkonten (vgl. Seifert 2007 :2). Dabei lässt sich ein Trend zur Ausdehnung der Ausgleichszeiträume und Höchstgrenzen für Zeitguthaben und Zeitschulden feststellen (vgl. ebd.). Besondere Bedeutung für die Analyse subjektiver Arbeit sind sogenannte Vertrauensarbeitszeiten. „Organisatorisch findet ein Wechsel von einer zeit- zu einer aufgaben- bzw. ergebnisorientierten Arbeits- und Leistungssteuerung bei gleichzeitiger Dezentralisierung von Verantwortlichkeiten statt“ (ebd.). Zwar müssen Unternehmen weiterhin überprüfen, ob gesetzliche und tarifliche Rahmen eingehalten werden, doch wird auch diese Verantwortung in der betrieblichen Realität auf die Angestellten übertragen bzw. wie es bei vielen Unternehmensberatungen der Fall ist, einfach und zumindest intern offen, missachtet.

So wurde mir von einem meiner Interview Partner Herrn Martens außerhalb des digitalen Mitschnittes berichtet, dass in seiner internationalen, generalistisch ausgerichteten Beratung das Arbeitspensum außerhalb gesetzlicher Verordnungen liegt und damit illegal ist. Auch Herr Fischer verweist auf die Auslagerung der Kontrolle des Zeitvolumens solcher Arbeitsverträge und merkt an, dass diese häufig gebrochen werden.

„Das heißt.. All-In bedeutet, dass du natürlich das du dich dann natürlich, irgendwie an Recht und Gesetz auch innerhalb dieser All-In Geschichten hältst. Auch die werden sich nicht erlauben massiv von gesetzlichen Richtlinien abzuweichen... Wenn da dann mal ein Kollege irgendwie länger als was weiß ich nicht arbeitet, dann ist das ja in der Verantwortung, sag ich mal, des Kollegen. Ist ja seine Entscheidung, eigentlich. So was haben wir, projektabhängig bei uns auch. Also das kann ich nicht bestreiten. Aber wir versuchen ... was sehr schwer ist, muss ich dazu sagen ... wir versuchen etwas anderes vorzuleben“ (Interview Herr Fischer 2012 : 4).

Damit finden Unternehmen eine rechtliche Neustrukturierung von Arbeitsverträgen, durch die Arbeitszeiten stärker an Projekten orientiert und damit Arbeitspotenzial im Zuge einer Selbst-Kontrolle leichter abgerufen werden können. Diese „Umkehrung des Transformationsproblems der Umwandlung von Arbeitskraft in konkrete

Arbeitsleistung“ (Haipeter 2002 : 38) wird damit von Unternehmerseite auf die ArbeitnehmerInnenseite verlagert. Dabei weist Thomas Haipeter auch auf neue Dynamiken hin, in individuellen Gesprächen Konflikte, Forderungen und Arbeitsvolumen verstärkt individuell mit der Führungsebene zu verhandeln (vgl. ebd.). In diesen Gesprächen werden Arbeitspensum und nötige Zeit festgelegt und damit bilden sie die Grundlage für das Modell der Vertrauensarbeitszeit. Haipeter arbeitet heraus, dass es durch Vertrauensarbeitszeiten nicht zur einer Unterlaufung tariflicher Absprachen kommen muss, da Volumen der Arbeit in der vorgeschriebenen Zeit leistbar zu sein hat. Probleme sollen in institutionalisierten Runden mit Führungskräften besprochen und dabei Überlastungen angegeben werden (vgl. ebd. : 42). Allerdings merkt Haipeter an, dass es dabei häufig zu abwertenden Einschätzungen individueller Leistungen kommt und nicht zu einer kritischen Reflektion über das zu leistende Arbeitsvolumen (vgl. ebd. : 44). Dadurch entsteht teilweise die Situation, dass Mehrarbeitszeit erbracht, aber nicht genannt oder vergütet wird (vgl. ebd. : 47). Im Jahr 2007 arbeiteten erst acht Prozent der Beschäftigten auf der Basis von Vertrauensarbeitszeiten (vgl. Seifert 2007 : 2). Trotzdem waren überlange Arbeitszeiten von mehr als 48 Stunden im Bereich der Leistungs- und Führungskräfte „fast normal“ (Körner et. al. 2012: 26). „39% der Vollzeitbeschäftigten in Leitungs- und Führungspositionen arbeiteten 2011 gewöhnlich mehr als 48 Stunden – bei den Erwerbstätigen ohne Führungsaufgaben lag dieser Anteil mit 12% deutlich niedriger“ (Körner et. al. 2012 : 26). Auch Selbstständige (57%) und Personen in akademischen Berufen (21%) sind hier besonders stark betroffen. Dass es neben einer Ausweitung auch zu einer Flexibilisierung von Arbeitszeiten gekommen ist, zeigt der gestiegene Anteil an Abendarbeit. Sie wird durch das deutsche Statistische Bundesamt als Arbeit zwischen 18 und 22 Uhr definiert und hat sich zwischen 1992 von 15% auf 27% im Jahr 2011 um zwölf Prozentpunkte gesteigert (vgl. ebd.). Fast die Hälfte der Selbstständigen waren von Abendarbeit betroffen. Auch die Wochenendarbeit hat sich erhöht. „Der Anteil der Erwerbstätigen, die samstags arbeiten, stieg von 20% (1992) auf 27% (2011). Der Anteil der Sonntagsarbeiter und -arbeiterinnen stieg von 10% auf 14,5%.“ (ebd.). Die Anforderungen subjektiver Arbeit und die resultierenden Zwänge, Ängste und Leistungsanforderungen könnten sich gesundheitlich niederschlagen. Zwar wird das unternehmerische Selbst auch selbstverantwortlich, und damit gesundheitsbewusst

konstruiert, doch wird als unternehmerisches Ideal die Arbeit an der Kapazitäts- und Leistungsgrenze erwartet. Damit werden Überforderungen zumindest wahrscheinlicher. Im Jahr 2007 gaben 12% der Erwerbstätigen an von psychischen Belastungen betroffen zu sein. Als Hauptgrund wurden Zeitdruck und Arbeitsüberlastung genannt (vgl. Körner et. al. 2012 : 9). Beides Faktoren, die mit subjektiver Arbeit einhergehen. Auch der Blick auf die Berufsgruppen legt einen gewissen Zusammenhang nahe. Mit 18 Prozent bei akademischen Berufen und 17% bei Leistungs- und Führungskräften liegen Sektoren, in denen besonders subjektiv gearbeitet wird, deutlich über dem Durchschnitt von zwölf Prozent (vgl. ebd.).

5. Das Feld der Unternehmensberatungen

Es muss betont werden, dass ein sehr großer Teil der ArbeitnehmerInnen weiterhin keiner Arbeit nachgeht, die als subjektiviert bezeichnet werden kann. Obwohl auch in prekären Beschäftigungsverhältnissen eine stärkere Flexibilität und Mobilität einfließt, kann nicht von den zuvor besprochenen Subjektivierungsformen gesprochen werden. Pongratz und Voß betonen, dass Erwerbsbereiche, in denen der Typus des Arbeitskraftunternehmers besonders gut auf die Beschäftigungssituation passt, in wichtigen, zukunftssträchtigen Erwerbsfeldern zu finden ist (vgl. Pongratz; Voß 2004 : 29) und es sich meistens „um hochqualifizierte und prestigeträchtige Arbeitstätigkeiten handelt, die insbesondere für junge HochschulabsolventInnen attraktiv sind“ (ebd.). Subjektivierte Arbeit hat zwar die Tendenz der Verallgemeinerung, verläuft dabei aber über elitäre, sehr gut entlohnte Branchenfelder. Das sich dabei die hegemoniale Position von subjektivierter Arbeit mit männlichen Lebens- und Wertzusammenhängen verbindet, soll später gezeigt werden. Die Branche der Unternehmensberatung eignet sich für eine Analyse subjektivierter Arbeit besonders gut. Zum einen finden sich hier überspitzte Formen von zuvor beschriebenen Idealen. Zum anderen haben Unternehmensberatungen auch eine Vorbildfunktion für andere Unternehmen und Branchen. Ihre Arbeitsweise und Arbeitsergebnisse sind im ökonomischen Feld besonders angesehen. Weiters werden Beratungen für Umstrukturierungsprozesse beauftragt und damit Akteure arbeitsorganisatorischer Transformationen. Dabei wirken eigene Arbeits-, Unternehmens- und Führungsstrukturen in die Beratungsleistungen mit ein.

5.1 Einführung

Seit den 1990er Jahren haben sich Unternehmensberatungen zu einem festen Bestandteil globaler Ökonomien entwickelt und sich international positionieren können. Sie werden in den Organisations- und Wirtschaftswissenschaften als Dienstleistungsunternehmen im Bereich der „Wissensindustrie“ als Produzenten von „Wissen als Ware“ verortet (vgl. Bamberger; Wrona 2012 : 19). Dabei lassen sich zwei grundlegend verschiedene

Gründe für den Einkauf dieser Ware herausarbeiten. Zum einen werden Beratungen für Projekte eingesetzt, in denen zusätzliche Arbeitskräfte, Fähigkeiten oder Kompetenzen benötigt werden, die im Unternehmen selbst nicht vorhanden sind. Diese Funktion von Beratung wird mit Begriffen wie „kapazitätsabhängige Beratung“ und „verlängerte Werkbank“ umschrieben (vgl. Interview Herr Fischer : 15). Einzelne Projekte werden unter Anleitung des Managements durchgeführt und häufig „vor Ort“ also beim Kunden selbst erbracht. Dabei liegt es im Interesse der Beratungen verkauftes Wissen nicht als einmaligen und abgeschlossenen Prozess zu betrachten, sondern im Zuge seiner Produktion weitere Notwendigkeiten für den Einkauf von Wissen aufzudecken. Beratungsleistungen stellen so gleichzeitig neuen Beratungsbedarf her (vgl. Resch 2005 : 114). Dieser Prozess wird aktiv durch Beratungen forciert, um mögliche Anschlussprojekte zu akquirieren. Die Ressource der Beratungsfirmen besteht in der Summe ihrer abgeschlossenen Projekte und den dabei gewonnenen Erfahrungen. Beim Einkauf von Beratungsleistungen spielt dabei auch, die Hoffnung eine Rolle, von Einblicken und Erfahrungen unterschiedlicher Konzerne einer Branche profitieren zu können. Da davon ausgegangen werden muss, dass Erfahrungen, die die Berater im eigenen Unternehmen gemacht haben, Konkurrenten zur Verfügung gestellt werden, entsteht weiterer Nachfragedruck zur erneuten Beratungsleistung.

Als zweite Funktion von Beratung ist ihre Legitimationsqualität zu begreifen. Unternehmensberatungen werden von einem der drei Akteure – Management, Eigentümer, ArbeitnehmerInnen - eines Unternehmens eingesetzt, um eigene Politiken und Konzepte zu untermauern und zu legitimieren. Dabei werden sie in der Regel durch das obere Management engagiert und ermöglichen eine Unterstützung und Legitimation ihrer Konzepte vor den anderen Akteuren.

5.2 Geschichte der Beratungen

Christine Resch zeichnet historische Veränderungen hegemonialer Akteure im Kapitalismus nach. Dabei sieht sie einen Wandel vom Eigentümer-, über den Manager-, hin zum Beraterkapitalismus.

Der mit der bürgerlichen Revolution entstehende Kapitalismus löste den Feudalismus ab und formte eine neue herrschende Klasse, die Besitzer von Produktionsmitteln. Diese

Kapitalisten bestanden zwar nicht ausschließlich, aber in ihrer Mehrheit aus besitzenden Unternehmern (vgl. Resch 2005 : 63). Sie wurden zunächst von Gruppen mit Einfluss oder Besitz negativ beurteilt. „Bauern und Handwerker zögerten durchaus, ihre Dienste Fabrikherren anzubieten und sich der zugehörigen Arbeitsmoral und Disziplinierung zu unterwerfen“ (ebd. : 64). Einzig das verarmte „städtische Proletariat“ (ebd.) war für die Arbeit in Fabriken geeignet. Damit war auch die Rolle der Angestellten gegenüber den Eigentümern eine deutlich untergeordnete. Resch zeichnet dabei ein ähnliches Bild wie Pongratz und Voß bei ihrem ‚proletarischen Lohnarbeiter‘; sie bezieht sich jedoch in ihrer Analyse auf die Arbeitgeberseite:

„Diesen früh-kapitalistischen Eigentümer kann man im Vergleich zum fordistischen als jemanden charakterisieren, der wenig Regeln unterworfen war [...] Ursprüngliche Akkumulation ist eine aggressive Form des Wirtschaftens. Erfolg hängt in diesem Prozess von der Gewaltfähigkeit ab, auch von der skrupellosen Ausnutzung neuer Rechts-Verständnisse, nicht von Tüchtigkeiten und Fähigkeiten, einen Betrieb „rational“ zu führen“ (Resch 2005 : 64).

Resch weist auf die hohen Kosten dieses Disziplinierungsprozesses hin, die erst „unter Bedingungen von Fabrikproduktion interessant“ (ebd. : 64) für den Eigentümer werden. Zum frühen Eigentümer-Kapitalismus gehört auch, dass fast alle Verwaltungsaufgaben durch den Eigentümer oder dessen Familie (Miteigentümer) erfüllt werden.

Dies wurde mit zunehmender Größe von Unternehmen schwieriger:

„Mit der Größe der Konzerne, mit Fabrikproduktion, dazugehöriger Disziplinierung der Arbeitskraft und Rationalisierung der Arbeit werden koordinierende, überwachende und organisierende Tätigkeiten notwendig, die Eigentümer (mit ihren Familienangehörigen) nicht mehr bewältigen können“ (Resch 2005 : 65-66).

Mit dieser Entwicklung änderte sich das Verhältnis zwischen Eigentümern zu einigen ihrer abhängigen Angestellten. Nicht nur der Bedarf an spezialisierten Fachkräften stieg, auch waren es jetzt vermehrt Angestellte, die koordinierende und leitende Positionen übernahmen. Mit diesen Veränderungen gingen erhöhte Machtpotenziale der Arbeitnehmer einher sowie die Möglichkeit Rechte für sich einzufordern. Neben der Gründung von Arbeitnehmerorganisationen führten diese Entwicklungen, nach Reschs Auffassung, Schritt für Schritt einen Manager-Kapitalismus ein (vgl. ebd. : 65). In ihm bleiben zwar zunächst Eigentümer die finale Lenkungsinstanz, aber immer mehr Aufgabenbereiche, Einschätzungen und strategische Konzeptionen mussten an Angestellte ausgelagert werden. So bildete sich eine lohnabhängige Führungsebene heraus, die Resch als eigene Kapitalfraktion der „Herrschaftsknechte, die sich

emanzipier[en], die Kontrolle über Produktionsmittel übernehmen“ (Resch 2005 : 66) fasst. Eigentümer werden von den Kenntnissen und Entscheidungen des Managements abhängig. Für Christine Resch war dieser Manager-Kapitalismus Teil des fordistischen Systems, da er eine neue, gezügelte Form der Produktion bedeutete (vgl. ebd.). Während zuvor Unternehmer(innen) ihre Profite durch Risikobereitschaft legitimierten, entstand in den 20er Jahren in den USA eine Ideologie der Verantwortung für das Unternehmen (vgl. ebd. : 65). Die Verwaltung dieser Verantwortung wird der „Position der Manager, Verwalter und Bürokraten“ (ebd. : 65) zugesprochen. Gewerkschaften werden zu Kooperationspartnern eines gemeinsamen Betriebes. Dass „hochausgebildete, hochprofessionalisierte Spezialisten Herrschaftsfunktionen in Unternehmen ausüben“ (Resch 2005 : 69), stellt den zuvor verfolgten „Grundwiderspruch[...] zwischen Arbeit und Kapital“ (ebd. : 69) in Frage und es kommt zu Interessenswidersprüchen.

Denn das Management, als Angestellte des Unternehmens, hat ein grundlegend anderes Interesse als die Eigentümer. Während für Eigentümer der Gewinn von Bedeutung ist, ist das Management am Wachstum des Unternehmens interessiert, da hier Möglichkeiten für Karriere und die Erweiterung von Machtstrukturen liegen. Für beide Kapitalfraktionen galt allerdings zunächst – etwa in einem Familienunternehmen - , dass Investitionen kalkulierbar und nicht zu riskant sein sollten, da dadurch Gewinn und Karriere gefährdet wurden (vgl. Resch 2005 : 72). Die Präferenz zur Investition bedeutete für Eigentümer allerdings eine Erweiterung ihres Besitzes, wenn auch nicht eine direkte Gewinnausschüttung, und deckte sich deshalb lange mit ihren Interessen (vgl. ebd. : 73). Das gilt allerdings in erster Linie für einen Eigentübertypus, der sich einem bürgerlichen, patriarchalen Ideal annähert – womit Familiendynastien und ähnliche Eigentümerregime gemeint sind. Diese Form der EigentümerInnen wird in neoliberalen Strukturen verstärkt von Modellen abgelöst, in denen Eigentümer keinen oder nur geringen Einfluss auf die Unternehmensführung haben. Im Zuge dieser „Trennung von EigentümerInnen und Geschäftsführung/Management von Unternehmen“ (ebd. : 112) werden divergierende Interessen verstärkt und unterschiedliche Strategien deutlich. „Mit Eigentum ist keinerlei Verpflichtung mehr verbunden. Groß-Aktionäre sind an kurzfristigem Profit interessiert“ (ebd. : 73). Dadurch wird die Art und Weise der Profiterwirtschaftung unwichtig und die Höhe des

Profits rückt in den Mittelpunkt (vgl. Resch 2005 : 74). Im Zuge der verstärkten Börsenorientierung und der Tendenz mit Unternehmensbeteiligung als Spekulationsobjekt zu handeln rückt die Dimension der Kurzfristigkeit weiter ins Zentrum des Eigentümerinteresses und führt zu einer Präferenz riskanter und zeitlich absehbarer Strategien, um Profite zu maximieren (vgl. ebd. : 72). Das wiederum macht „herkömmliche Manager-Arbeit, die routinierte Umsetzung von langfristigen Zielen obsolet“ (ebd. : 112).

Deshalb haben Eigentümer ein großes Interesse Einfluss auf die Unternehmensführung zu nehmen, um Strategien an ihren Interessen auszurichten. Als zuständiges Organ sieht die Rechtslage den Aufsichtsrat, der für Kontrolle der Unternehmensführung und Kommunikation von Aktionärsinteressen verantwortlich ist. Allerdings verfügt dieser über relativ wenig Macht und Einfluss (vgl. Resch 2005 :74). Resch beschreibt die Situation sogar so: „Aufsichtsräte als Vertreter der Aktionäre gerieten zur Farce: Sie wurden vom Management gewählt und hatten nicht das erforderliche Wissen, um Macht auszuüben, sie mussten die Entscheidungen des Managements akzeptieren“ (ebd. : 71). So sorgen momentan in erster Linie Bonuszahlungen dafür, dass das Management direkter am wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens beteiligt wird. Dabei werden diese Zahlungen teilweise in Form von Firmenaktien ausgegeben, um die Führungsebene stärker mit den Interessen der Eigentümer zu verknüpfen²⁵.

In der Analyse von Christine Resch haben sich Unternehmensberatungen teilweise dieser Problematik angenommen. Im Zuge einer neoliberalen Wissensgesellschaft ist ein Prozess eingetreten, den sie als Verdopplung der Klassenverhältnisse bezeichnet. „Zwischen Herrschenden und Beherrschten vermitteln Berater“ (Resch 2005 : 108). Sie datiert den Aufstieg der Beratungen in die 1980er Jahre und somit „als Folge der Krise des Fordismus und im Kontext der Durchsetzung von Neoliberalismus“ (ebd. : 110). Resch arbeitet vier Voraussetzungen heraus, durch die Unternehmensberatungen eine solche bedeutende Position im ökonomischen Prozess einnehmen konnten. Dazu gehört 1) Privatisierung, die im Zuge der neoliberalen Wende²⁶ und dem damit verbundenen

25 Dass es dabei zu Problemen kommt, zeigt das Beispiel der Commerzbank aus dem Jahr 2012. Hier wurde ein großer Teil der als Aktien ausgegebenen Bonuszahlungen gleichzeitig verkauft und sorgte so für einen weiteren Abfall des Kurswertes.

(<http://www.handelsblatt.com/unternehmen/banken/bonuszahlungen-commerzbank-manager-machen-boni-zu-geld/6807290.html>), aufgerufen 15.02.2013

26 Resch spricht hier eigentlich von einer „neokonservativen Wende“, bezieht sich dabei aber auf Reagan

Bekenntnis zum freien Markt einsetzte. Staatliche und rechtliche Strukturen werden dahingehend umorganisiert, dass Handel nicht nur zwischen, sondern insbesondere auch 2) mit Unternehmen erleichtert wird. Damit sind 3) Unternehmen nicht mehr nur Akteure von Handel und Wirtschaft, sie werden selbst zur Ware und zu Objekten von Investitionen und Spekulationen. Diese Tendenz wird durch die Begünstigungen bei der 4) Vergabe von Krediten erleichtert (vgl. Resch 2005 : 111-112). Durch diese Entwicklungen wird Markt zu einem stärkeren kompetitiven Feld und die Verantwortung für das eigene Unternehmen und seine Belegschaft schwieriger. Unternehmen können in die Gefahr von feindlichen Übernahmen geraten und somit reines Spekulationsobjekt zu werden.

5.3 Rolle der Beratungen

Für Resch sind Berater „die Akteure, die für den Umbau der Produktionsweise vom Fordismus zum Neoliberalismus benötigt wurden“ (Resch 2005 : 157). So bleibt etwa die Kooperationen zwischen Management und Arbeitnehmerorganisationen eine Problematik bei der Durchsetzung rein marktrationaler, kurzfristiger Entscheidungen. Neoliberale Logiken formieren und subjektivieren Individuen aber auch Unternehmen. Neben Beratungen als Auftragsgeschäft, die vom Management zur Hilfe oder Mitarbeit von bestimmten Problemstellungen angefordert wird, fungieren sie als Instrumente zur Stabilisierung der Legitimationsbasis von Entscheidungen des oberen Managements und der Eigentümer. Ihre Position wird durch eine als neutral konstruierte Partei evaluiert und damit gefestigt. Sie sind die Institutionen, die teure Beratungsleistungen mit einem hohen Legitimationsgrad einkaufen können.

Gleichzeitig präferieren Unternehmensberatungen ein Management, das sich schlanker, flexibler aufstellt und damit die Ideale von kurzfristigen Erfolgen erfüllen kann. Der Unterschied zwischen Managern und Beratern zeigt sich darin, dass das Management versucht „Arbeit so zu organisieren, dass die Produktivität steigt“ (Resch 2005 : 75), während Berater „Verwaltung und Management rationalisier[en]“ (ebd.). Resch spricht dabei sogar von einem „Frontal-Angriff auf Managementpositionen“ (Resch 2005 :

und Thatcher, die ich in meiner Analyse theoretisch als neoliberal verorte. Deshalb gehe ich von einer gleichen Bedeutung dieser Begriffe aus. Resch betont mit „neokonservativ“ in erster Linie die Parteifraktionen der AkteurInnen

113), räumt allerdings ein, dass es in erster Linie das mittlere Management betrifft, während das obere Management weiter gestärkt wird.

Aus diesem Grund trifft Christine Reschs These, dass „Manager von Beratern entmachtet werden, dass sich mit Beratung eine neue kapitalistische Formation durchsetzt“ (Resch 2005 : 173) nur bedingt zu. Der grundlegende Unterschied besteht in der zeitlichen Perspektive und den unterschiedlichen Variablen, die als Erfolgskennzahlen gelten. Während im Manager-Kapitalismus langfristige Positionierung von Unternehmen im Vordergrund standen, sind es im Berater-Kapitalismus die kurzfristigen Rendite-Interessen durch einen steigenden Aktienkurs (vgl. ebd.).

Gegen diese Behauptung stellen sich allerdings aktuell dominante Unternehmen der Informations- und Kommunikationstechnologie. Apple hat erst 2012 begonnen Dividenden an die Aktionäre auszuschütten, obwohl das Unternehmen über 100 Milliarden US-Dollar an Einlagen verfügt²⁷. Google investiert zurzeit in langfristige Projekte, wie Google+ und Google Glas, um sich gegen Konkurrenten wie Facebook abzusetzen. Bei Facebook ist allerdings der Druck der Aktienkurse auf die Firmenpolitik ersichtlich. Nach dem Börsengang und dem darauf folgenden Crash der Aktie führte das Unternehmen mehrere fragliche Neuerungen in seinem sozialen Netzwerk ein²⁸.

Nach Resch kommt es gleichzeitig zu einer Koalition zwischen Management und Beratung. Denn „Beratung ist für Manager eine Ressource, die ihren Vorhaben eine höhere Legitimation verleiht und ihre Position stärkt“ (Resch 2005 : 173). Das gilt allerdings in erster Linie für das obere Management. Das mittlere Management wird durch Einführung flacher Hierarchien und „lean management“ teilweise entmachtet (vgl. ebd.).

Diese Koalition zeigt sich besonders, wenn man sich die Funktionen und die nicht vorhandene Evaluierung von Unternehmensberatungen anschaut. Anders als ihre Selbstdarstellung, sind Unternehmensberatungen keine reinen Wissensproduzenten und

27 Vgl. Die Welt 19.03.2012: „Apple schüttet erstmals seit 1995 Dividenden aus“, <http://www.welt.de/wirtschaft/webwelt/article13930656/Apple-schuettet-erstmal-seit-1995-Dividenden-aus.html> (31.08.2012)

28 So konnten nun Profilbilder von Nutzern direkt in kostenpflichtige Werbung eingebunden werden. Auch eine Bestätigung über gelesene Inhalte wurde eingeführt, um NutzerInnen durch sozialen Druck länger an das Netzwerk zu binden.

-lieferanten. Auch innerhalb der Wirtschafts- und Organisationswissenschaften werden Unternehmensberatungen nicht auf die Funktionen der Herstellung und Vermittlung von Wissen beschränkt (vgl. Bamberger; Wrona 2012 : 7). So nehmen sie „neben den Funktionen des Wissenstransfers und einer Entwicklungs- und Innovationsfunktion speziell auch eine Objektivierungs-, eine Legitimierungs-, eine Kommunikations- und Durchsetzungsfunktion sowie eine Politik- und Integrationsfunktion“ (ebd.) ein. Zu verstehen ist darunter, dass das Management durch Beratungen und deren ökonomischem Prestige ihren eigenen Entscheidungen einen objektiven Anspruch gibt und sie somit legitimieren. Darüber hinaus werden diese leichter kommunizierbar, etwa an die Eigentümer oder die Arbeitnehmervertretung, und damit leichter durchsetzbar. Bamberger und Wrona bringen die zusätzlichen Funktionen von Beratung auf den Punkt: „[S]ie sollen legitimieren, den Boden für Mikropolitik im Unternehmen bereiten oder die Karriere ihrer Sponsoren fördern“ (Bamberger; Wrona 2012 : 13-14).

Die Entscheidung eine Unternehmensberatung zu beauftragen, kann nach Bamberger und Wrona als „politischer Kauf“ gewertet werden, mit dem durch „die strategische Beratung in politische Prozesse im Unternehmen eingegriffen wird“ (ebd.: 27). Berater übernehmen in der Regel keine Implementierungsaufgaben, sondern liefern nur die Ideen dazu. Die eigentliche Implementierung übernimmt das Management (vgl. Resch 2005 174-175). Gleichzeitig werden Beratungsleistungen von den Unternehmen in der Regel auch nicht evaluiert. Es kommt lediglich zu einer Bewertung des Prozesses, nicht zu einer Bewertung des Resultates. Diese positive Bewertung von beraterischer Arbeitsleistung wird dabei über das Bild des rational agierenden „Managers“ gerechtfertigt, der jeder Entscheidung und Beurteilung eine „systematischen Evaluation“ zugrunde legt (vgl. Ernst; Kieser 2012 : 305). Gleichzeitig unterstützen Beratungen dieses Bild durch die Legitimierungsfunktion ihrer Produktion. Auch der Markt und die darin erhöhte Nachfrage nach Beratungsleistungen lassen diese Unternehmen als sinnvolle und richtige Partner erscheinen. Markt wird in neoliberaler Logik zum Tribunal über gute und schlechte Arbeit. Unternehmensberatungen müssen also gar nicht mehr evaluiert werden, da es bereits der Markt für sie tut.

Tatsächlich hat die fehlende Evaluation aber andere Gründe. In ihrer Studie haben Ernst und Kieser herausgearbeitet, dass das Management an einer Evaluierung der Beratungsleistung nur sehr geringes Interesse hat (vgl. Ernst; Kieser 2012 : 308). Als

bedeutender werden Befragungen zu Beratungsleistungen während des Projektes genannt. Bei formellen und informellen Treffen wird der jeweilige Fortschritt kommuniziert und das Management hat die Möglichkeit auf das Projekt Einfluss zu nehmen (vgl. Ernst; Kieser 2012 : 308).

Empirische Untersuchungen zeigen, dass systematische Ex-Post-Evaluationen von Beraterleistungen durch die Klienten in der Praxis die Ausnahme bilden, allerdings durchaus im Beratungsprozess – möglicherweise in Interaktion mit dem Berater – fortlaufende Beurteilungen vorgenommen werden“ (Bamberger; Wrona 2012 : 29).

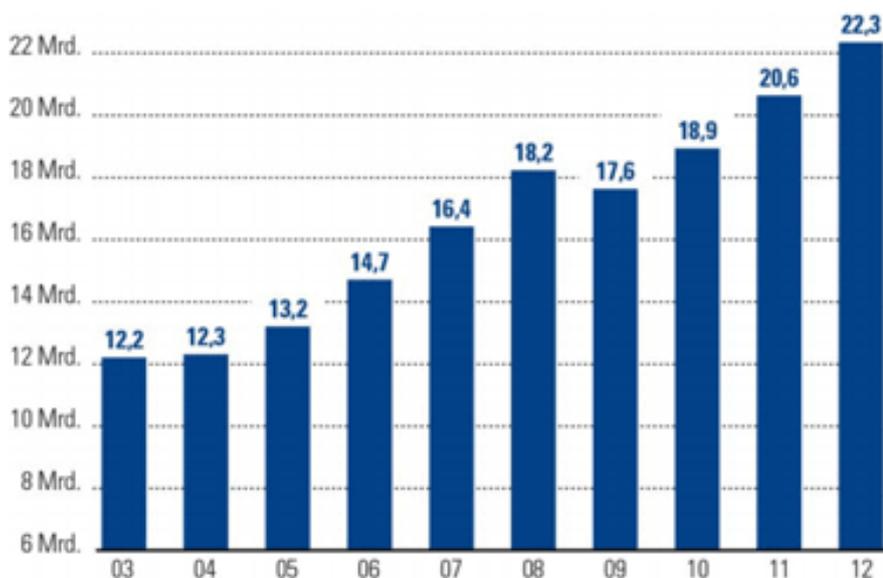
Damit wird die Beratung zum langen Arm des Managements und weniger zu einer neutralen Instanz. Den Grund für die fehlende Evaluation sehen Ernst und Kieser deshalb auch in den vielen inoffiziellen Funktionen (s.o.), die Beratungen für das obere Management haben. Da diese Funktionen nicht offengelegt werden sollen, wird von einer Evaluation abgesehen (vgl. Ernst; Kieser 2012 : 318). Diese Analyse legt nahe, welchen Stellenwert Legitimationsprojekte eigentlich in der Unternehmensberatung einnehmen. Denn das Paradoxon, dass Beratungsfirmen alles evaluieren, nur nicht ihre eigenen Projekte, zeigt, welche politische und unternehmensstrategische Position ihre Arbeit einnimmt.

Auf der anderen Seite finden zwar bei den Beratungsunternehmen teilweise minutiöse Evaluierungen der Prozesse statt, allerdings wird dabei die inhaltliche Ebene vollkommen unberücksichtigt gelassen (vgl. Ernst; Kieser 2012 : 309). Ein Feedback von Kunden findet nur direkt nach den erbrachten Leistungen statt und blendet Auswirkungen der implementierten Veränderungsprozesse vollkommen aus. Damit dient eigene Prozessevaluierung viel mehr dazu, sich als Beratungsfirma aus der Verantwortung nehmen zu können, sollte das abgeschlossene Projekt auf lange Sicht negative Folgen haben.

5.4 Beratung als Branche

In ihren Anfängen vermarkteten Beratungsunternehmen ihre Produkte in erster Linie als Zusatzleistungen. Ähnlich wie durch die Marketingbranche sollten waren ihre Produkte in erster Linie auf Wachstum und Expansion gerichtet (vgl. Resch 2005 : 158). Dass diese Perzeption von vielen Unternehmen geteilt wurde, zeigt sich am Umsatzrückgang im Zuge der Krise der New Economy Anfang des 21. Jahrhunderts. Im Gegensatz zum Marketing gelang es den Beratungsfirmen schlechte wirtschaftliche Entwicklungen für sich zu nutzen und ihre Produkte so zu entwickeln, dass sie auf Krisen zugeschnitten waren. Dazu zählt etwa das Risk-Management oder die Beratung der öffentlichen Hand (vgl. Resch 2005 : 121). Durch diese Strategie konnten sie sich als Krisenstrategen und Problemlöser etablieren und von ökonomischen Abstiegsängsten profitieren. Die dabei etablierten Diskurse zeigten die Dringlichkeit von Beratungsleistungen zum Erhalt des Status-Quo auf. Je schlechter die konjunkturelle Entwicklung ist, desto nötiger werden in dieser Logik Beratungsleistungen. Wie die Abbildung zeigt, ist zwar nach dem Platzen der „dotcom“ Blase zunächst kein Wachstum zu verzeichnen (vgl. Ernst; Kieser 2012 : 305), doch abgesehen vom Rezessionsjahr 2009 stieg der Umsatz von Beratungen stetig. Zwischen 2004 und 2011 konnte das Volumen der Branche um über 80 Prozent gesteigert werden.

Branchenumsatz im deutschen Consultingmarkt von 2003 bis 2012 in Mrd. €



Quelle: Facts & Figures zum Beratermarkt 2011/2012, BDU e.V. 2012

Auch für 2012 wurde mit einer Wachstumsteigerung von sieben Prozent gerechnet.

Die beworbenen Gründe für den Einkauf von Beratungsleistungen sind zum einen Expansion und zum anderen Sicherung der aktuellen Marktposition. Damit haben Beratungsunternehmen sowohl Produkte für Konjunktur-starke wie -schwache Jahre und richten dementsprechend ihr Marketing aus. Doch gerade die Wahrscheinlichkeit eines wirtschaftlichen Abstiegs im Zuge einer Undurchschaubarkeit globaler Ökonomie wird herausgehoben. Hier zeichnet sich eine für neoliberale Regime typische Regierung über Abstiegsängste ab, die zu einer immerwährenden Bewegung und damit zu ständigen Investitionen anregen sollen. So gehört es auch zur „Berater-Ideologie, dass sich die (globale) Wirtschaft immer schneller und dramatischer verändert und damit immer neue Unsicherheiten entstehen“ (Resch 2005 : 163). Beratungen scheinen die einzigen Unternehmen zu sein, die diese Komplexe durchschauen und globale Märkte korrekt einschätzen können. Zu sehen ist das etwa in einer Pressemitteilung des Bundes deutscher Unternehmensberatungen (BDU), in der BDU-Präsident Antonio Schnieder mit den Worten zitiert wird:

„Die jüngsten Krisen kamen schneller, heftiger und unerwarteter als gedacht. In Beratungsprojekten werden daher vermehrt Szenarientechniken eingesetzt, um die Auftrag gebenden Firmen bestmöglich auf denkbare Entwicklungen vorbereiten zu können.“ (P.m. BDU 2012).

Hier wird diskursiv nicht nur eigene Schwächen bei der Prognose der Finanz- und Wirtschaftskrise entkräftet, sondern gleichzeitig sofort ein neues Produkt angeboten, das Unternehmen künftig gegen solche Ereignisse schützen soll.

Die Betonung von absichernder Vorteile strategischer Beratung wird auch bei der Bewertung der Umsatzzahlen deutlich. So argumentiert der BDU zwar den Umsatzanstieg um über neun Prozent in 2011 mit einer guten Exportsituation und anziehender Binnenkonjunktur (vgl. P.m. BDU 2012), allerdings wird dabei gleichzeitig den Unternehmen empfohlen mittels Beratung: „die Marktposition der Unternehmen auszubauen oder abzusichern“ (P.m. BDU 2012). Trotz der guten Konjunktur müssen sich Unternehmen also weiterhin absichern.

Neben den bereits beschriebenen neoliberalen Neustrukturierungen konnte die Branche auch eigene Arbeitsfelder selbst erschließen. Da ihr beraterisches Outcome eine Präferenz zu „outsourcing“ und „personelle Entlastung“ hat, werden damit weitere Beratungsmöglichkeiten erschlossen. So übernehmen Unternehmensberatungen teilweise Aufgaben und Bereiche in Firmen, die von ihnen selbst wegrationalisiert wurden. Dass Beratungen „einen erheblichen Teil ihrer Arbeitskapazität in Kunden-Akquisitionen investieren“ (Resch 2005 : 159) zeigt, wie sehr sie sich ihren eigenen Markt schaffen. Dafür versprechen sie eine höhere Effektivität und Wirtschaftlichkeit (vgl. ebd. : 162). Unternehmensberatungen positionieren sich durch „pro bono“ Projekte als innovative Akteure des nationalen Wirtschaftsstandortes, die ihre soziale Verantwortung wahrnehmen (vgl. Bill; Falk 2006 : 291). Gleichzeitig etablieren und stützen sie durch diese Projekte Netzwerkstrukturen zur Politik (vgl. Bill, Falk 2006 : 291) und stabilisieren ihre dominante Position als die einzigen Akteure die globale Marktwirtschaft verstehen. Damit können nur sie Unternehmen, Banken und Staaten fit für die Zukunft machen²⁹. Darüber hinaus sind durch den wachsenden hegemonialen Status von Beratungen auch Regierungen angehalten ihre Entscheidungen durch diese Unternehmen legitimieren zu lassen³⁰.

5.5 Der Markt der Unternehmensberatungen

Der Titel „Unternehmensberater“ ist nicht geschützt. Deshalb wird in Selbstdarstellungen stets beraterische Kompetenz und Professionalität betont. Beratungsunternehmen von einer gewissen Größe verzichten auf diese Herausstreichung, da solche international agierenden Generalisten ihre Marke bereits sicher aufgestellt haben. So sind McKinsey, Roland Berger oder Boston Consulting Group Namen, die synonym für große, generalisierte Unternehmensberatungen stehen

29 So heißt es in einer Einladung von BCG für Informatiker und Wirtschaftsinformatiker: "Bei BCG unterstützen sie heute einen Automobilhersteller bei einer Markteinführung in Indien und morgen eine internationale Großbank dabei, ihr Risikomanagement für das Jahr 2020 fit zu machen", erläutert Dr. Carsten Baumgärtner, Partner und für das Recruiting verantwortlich bei BCG“ (<http://www.bcg.at/media/PressReleaseDetails.aspx?id=tcm:101-101263>) nachgeschlagen 16.02.2013)

30 So wurde 2009 Roland Berger die Koordination beim Erhalt der Opelwerke übertragen. Diese berieten in dieser Zeit allerdings gleichzeitig auch den Mutterkonzern General Motors (vgl. : <http://www.spiegel.de/wirtschaft/doppelfunktion-opposition-kritisiert-opel-koordinator-roland-berger-a-614401.html>)

(vgl. Resch 2005 : 136). Werden diese Firmen engagiert, liefern sie eine positive Werbe- und Rechtfertigungswirkung. Zum einen wird demonstriert, dass sich das Unternehmen leisten kann die teuersten und damit die vermeintlich Besten zu beschäftigen (vgl. ebd.). Solche Außenwirkungen stehen besonders bei börsennotierten Unternehmen im Vordergrund (vgl. ebd. : 137), wodurch eine „enge Verbindung zwischen der Größe und dem internationalen Ruf der Beratungsfirmen und der Größe der Konzerne, die beraten werden“ (ebd. : 167) festzustellen ist. Zum anderen bieten diese Generalisten auch ein höheres Legitimationsniveau für die resultierenden Entscheidungsempfehlungen und haben dadurch stärkere politische Bedeutung.

Die drei größten strategischen Beratungen in Deutschland:

Unternehmen	Umsatz Deutschland im Millionen Euro		Mitarbeiterzahl in Deutschland		Anzahl der internationalen Büros	
	2010	2009	2010	2009	Büros	Länder
1. McKinsey & Company Inc., Düsseldorf	<u>>500,0</u>	>500,0	2.300	2.300	94	52
2. The Boston Consulting Group GmbH, Düsseldorf/München*	444	418	1620	1540	74	42
3. Roland Berger Strategy Consultants GmbH, München	406	390	800	800	43	31

Quelle: *Lünendonk* 2011b, S. 1 zitiert nach Bamberger; Wrona 2012 : 34

Gerade große transnational agierende Generalisten weisen hohe Umsatzsteigerungen aus. So betont die Lünendonk-Liste bei ihrem Ranking der „Top 25 Managementberatungsunternehmen“ : „Bei den individuellen Veränderungsrate der Inlandsumsätze der 25 führenden Unternehmen in Deutschland weisen 2011 23 Unternehmen positive Umsatzverläufe auf, davon 13 mit zweistelligen Zuwachsraten. Ein Unternehmen verzeichnet für 2011 einen minimalen Umsatzrückgang, für McKinsey wurde aus methodischen Gründen keine Veränderung errechnet. Im

Durchschnitt erzielten die führenden Unternehmen einen Zuwachs ihrer Umsätze in Deutschland von knapp 11 Prozent (Median: 10%)“ (Lünendonk GmbH³¹ 2012 : 3)

Anders sieht die Situation für mittelständische Beratungen aus. Hier ist die Mitgliedschaft im Bundesverband Deutscher Unternehmensberater (BDU) ein Beleg für Qualität. Der Positionierung dieser Unternehmen liegt gerade in Spezialisierungen „auf bestimmte Branchen oder für bestimmte Tätigkeiten“ (Resch 2005 : 124), wodurch Professionalität hervorgehoben wird. Das Prinzip von pyramidenförmigen Karrierestufen³² gibt es hier nicht, allerdings in der Regel trotzdem klare hierarchische Ebenen. Anforderungen an subjektivierte Arbeit und die Wichtigkeit von flexiblen Arbeitsanforderungen lassen sich sowohl bei spezialisierten als auch bei generalisierten Beratungen in einem hohen Maße feststellen.

5.6 ArbeitnehmerInnen und Organisationsstrukturen von Beratungsunternehmen

In Deutschland waren 2011 über 91.000 Personen als UnternehmensberaterInnen in 14.100 Beratungsfirmen beschäftigt. Die gesamte Consultingbranche beschäftigte, das „Backoffice“ eingeschlossen, 113.000 Menschen. Das Umsatzvolumen überstieg 20 Milliarden Euro im Jahr 2012 in Deutschland (vgl. P.m. BDU 2012).

Bei der Einordnung der Organisationsstruktur muss zwischen hoch spezialisierten, häufig mittelständischen Beratungen und international agierenden Generalisten unterschieden werden (vgl. Resch 2005 : 116). Internationale Generalisten, wie BCG oder McKinsey, verfahren nach dem Prinzip „grow-or-go“ bzw. „up-or-out“. Jede/r Beschäftigte wird innerhalb eines festgelegten Zeitraumes befördert oder muss aus dem Unternehmen aussteigen. Ein Verbleib auf einer Karriere- oder Gehaltsstufe ist nicht möglich. Dabei entsteht ein pyramidenförmiges Beschäftigungssystem, bei der jede Stufe weniger Arbeitsplätze aufweist. Damit stehen an der Spitze der Beratung wenige PartnerInnen (in der Regel nur Partner) den vielen Associates am Boden der Pyramide

31 Die komplette Studie zu Unternehmensberaterfirmen der Lünendonk GmbH konnte ich aus Kostengründen (der Preis liegt bei 1.950 Euro zzgl. Mehrwertsteuer) leider nicht in die Analyse mit einfließen lassen

32 Auf diese Unternehmensstruktur wird im Folgenden noch genauer eingegangen

entgegen. Der endgültige Aufstieg zum Partner geht einher mit einem Anteil an der Beratungsfirma und hat als Bedingung über eigene Kundenkontakte zu verfügen. Durch dieses Modell wird zum einen der Ausstieg eines Partners erschwert, zum anderen findet sich hier ein Modell, „das widersprüchliche Interessen zwischen Geschäftsführung und der obersten Beraterhierarchie verhindert“ (Resch 2005 : 117). Durch die Ausfallquote des „*grow-or-go*“ bzw. „*up-or-out*“ Prinzips können nur wenige Junior-Berater (Associates oder Consultants) aufsteigen. Da dies klar vermittelt wird, müssen sie sich auch bei ihren Kunden positiv darstellen, da diese später auch mögliche Arbeitgeber sein könnten. Neben Rücksprache mit dem Kunden, wird die Qualität der individuellen Arbeitsleistung nach jedem Projekt von Projektleiter evaluiert. Im Zuge eines standardisierten Bewertungssystems sollen BeraterInnen international vergleichbar werden. Junior-Berater werden damit in eine Situation gebracht, in der ihr „doppeltes Eigeninteresse“ (Resch 2005 : 117) für Leistungen sorgt, durch die Folgeaufträge wahrscheinlicher werden. „Das erspart eine autoritäre Projektleitung und damit verbundene Kontroll-Kosten.“ (ebd.). Dabei wird das Team als maßgeblicher Akteur betont und „sehr wohl vorhandene Hierarchien“(ebd.) heruntergespielt.

Die großen Unternehmensberatungen haben als Einstellungskriterium zwar einen akademischen Abschluss, allerdings ist dabei nicht entscheidend aus welcher Fachrichtung dieser kommt. Wichtiger sind hier die Noten, internationale Erfahrungen und die damit einhergehende Bereitschaft Leistung zu bringen³³. Trotzdem stellt Christine Resch bei ihren Untersuchungen eine hegemoniale Position der Betriebswirtschaft fest (vgl. Resch 2005 : 126). Dagegen haben SozialwissenschaftlerInnen ein Legitimationsproblem und partizipieren am wenigsten vom Beratungsgeschäft, obwohl es viele InteressentInnen gibt (vgl. ebd.: 130).

Junior-BeraterInnen bezeichnen ihre Berufswahl meist als Übergangslösung. Da sie nach dem Studium nicht genau wissen, wo sie Karriere machen wollen, bietet Beratung eine Möglichkeit in kurzer Zeit viele Firmen und Abläufe kennenzulernen (vgl. ebd. : 140). Die Gewissheit durch das „*grow-or-go*“ Prinzip nur schwer eine Zukunft innerhalb der Beratung zu haben. Das liegt auch daran, dass die

33 Herr Martens spricht hier von Hygienekriterien

Unternehmensberatungen selbst auf einer niedrigen Karrierestufe keine Bindung an das Unternehmen vorsehen. Dafür wird die Arbeit in einer transnational agierenden Beraterungsfirma von vielen Unternehmen und Institutionen als sehr positiv für den Lebenslauf und die Karriereentwicklung betrachtet (vgl. Interview Martens)

Die Arbeitszeiten liegen bei Beratern in der Regel außerhalb der gesetzlichen Grenzen und werden durch sogenannte „all-in Verträge“ vereinbart. Dass diese Arbeitszeiten durch die Belegschaft mitgetragen werden, hat verschiedene Gründe: Werden die Arbeitsanforderungen der unteren Hierarchieebene betrachtet, sind diese zwar quantitativ gewaltig und teilweise auch hoch komplex, bleiben aber „ohne nennenswerten Einfluss auf das Gesamtprojekt“ (Resch 2005 : 157). Dadurch werden sie daran gehindert „in Marx' Terminologie, die Produktivkraft zu entwickeln, die es ermöglicht, die Produktionsverhältnisse zu sprengen“ (ebd.: 157). Gleichzeitig haben sie durch die Kurzfristigkeit ihres Anstellungsverhältnisses, eines überdurchschnittlichen Einstiegsgehalts und den positiven Karriereaussichten keine Interesse an einer Veränderung bzw. stärkerer Partizipation am Produktionsprozess. Damit werden Ansprüche an das Unternehmen erst auf einer höheren Hierarchieebene möglich, in der auch Kundenkontakte entstehen, die für das Unternehmen von Wert sind. „Das fordistische patriarchale Modell greift erst dann, wenn der Berater über Ressourcen verfügt, die sich nicht mehr so leicht übertragen lassen : Kundenkontakte“ (Resch 2005 : 156).

Unternehmensberatungen geht es nicht um Erfahrung, sondern gerade um das Gegenteil. Sie wollen Personen beschäftigen die nicht über langen Berufserfahrung verfügen. Zum einen, weil sie sich nicht an dortige Arbeitsweisen, Rechte und Geschwindigkeiten gewöhnt haben sollen, zum anderen aber gilt „Erfahrung als Routine, als Wiederholung des Immergleichen“ (Resch 2005 : 139), während der Associate, der erstmalig auf einem Projekt ist, alles noch ohne eine vorgeformte Brille betrachten kann und somit Probleme erkennt, die sonst unbemerkt bleiben würden. Dabei wird teilweise der Vorwurf von Auftraggebern erhoben, dass sie Einarbeitungen von Junior-Beratern in einen Branchenzweig mitbezahlen. Gleichzeitig stellt sich die Frage, „wie es eine Berufsgruppe, die Erfahrung mit Standardisierung gleichsetzt, bewerkstelligt, als „Wissensarbeiter“ wahrgenommen zu werden“ (ebd.: 141). Denn durch die Pyramidenstruktur sind es in erster Linie „ganz viele junge Berater, die direkt

von der Uni kommen und die Projektarbeit machen“ (Resch 2005 : 155). Gerade in den ersten beiden Karrierestufen soll es um eine generalisierte Ausbildung gehen: die Zeit auf den einzelnen Projekten soll kurz und in möglichst verschiedenen Wirtschaftsfeldern stattfinden (vgl. Interview Martens). Erst ab dem Projektleiter verfügen die Personen über Erfahrungen in einzelnen Branchen. Doch die „sind nur bei Großaufträgen mit der Projektarbeit befasst, ansonsten mit der Koordination meistens mehrerer Teams gleichzeitig und den Präsentationen bei den Kunden“ (ebd.). Kunden profitieren somit nicht von direkter, personeller Erfahrung, da, sobald diese erlangt wird, sich schnell das Aufgabenfeld ändert (vgl. ebd.). Resch meint dazu, dass Berater von ihren Auftraggebern auch nicht als „Wissensarbeiter“ wahrgenommen werden, sondern viel mehr als Dienstleister, „die das Management in Konfliktsituationen „nach oben“ oder „nach unten“ entlaste[n]“ (ebd. : 142).

6. Methode

6.1 Datenerhebung

Es wurden sechs offene Leitfadeninterviews durchgeführt, jeweils zwischen 50 Minuten und 100 Minuten lang. Da bei Leitfadeninterviews „keine besonderen Regeln bei der Auswahl von Interviewpartnern“ (Przyborski; Wohlrab-Sahr 2009 : 140) gelten, werden die Befragten in ihrer Position, ihrem Unternehmen und nach Geschlechtern möglichst breit gefächert, um damit einen generellen Einblick in die Branche zu erhalten. Ausschlaggebend waren für die Auswahl darüber hinaus, ob die Personen über relevante Informationen verfügen und diese mitteilen wollten, und ob diese Informationen einen weiteren Bereich der Analyse abdeckten (vgl. Przyborski; Wohlrab-Sahr 2009 : 117).

Um den Kommunikationszusammenhang deutlich zu machen, werden alle Befragten kurz in ihrem Arbeitskontext skizziert (vgl. Mayring 2005 : 471). Die Befragten waren drei Männer und drei Frauen aus der Unternehmensberatungsbranche. Bis auf Frau Schröder sind alle festangestellte MitarbeiterInnen und mindestens 18 Monate für ihr Unternehmen tätig. Herr Fischer ist Ende dreißig, verheiratet und hat zwei Kinder; er arbeitet in einer mittelständischen Beratung mit internationaler Ausrichtung als Büroleiter und ist damit bereits stark in Akquisetätigkeiten und direkte Kundenkontakte eingebunden.

Frau Schröder ist Ende vierzig, hat einen Partner und ist kinderlos; sie arbeitet bei einer großen Personalberatung als freie Mitarbeiterin, die allerdings eng in die Strukturen der Beratung integriert ist und sich vor Kunden auch als Angestellte des Unternehmens präsentiert.

Herr Martens ist um die dreißig Jahre, hat eine Partnerin und ist kinderlos; er ist bei einer der größten transnationalen Beratungen der Welt tätig; er ist seit 18 Monaten im Unternehmen und als Associate auf der untersten betrieblichen Hierarchiestufe.

Frau Hensel ist Ende dreißig, verheiratet und hat drei Kinder; sie arbeitet in Teilzeit als Beraterin einer stark wachsenden mittelständische Beratung.

Frau Peters ist um die dreißig, ledig und kinderlos; sie ist für die Koordination von BeraterInnen in ihrem Unternehmen zuständig und damit in erster Linie administrativ tätig.

Das Testinterview fand mit Herrn Elstner statt, er ist um die dreißig, hat eine Partnerin und ist kinderlos; er ist in einer großen österreichischen IT-Beratung mit internationaler Ausrichtung tätig.

Der soziokulturelle Hintergrund der Befragten und des Feldes wird im Kapitel „Feld der Unternehmensberatungen“ genau beschrieben und auf die Forschungsfrage hin analysiert (vgl. Mayring 2005 : 471).

Zunächst wurde eine allgemeine Frage gestellt, in denen sich der/die Befragte selbst im Unternehmen verorten mussten. Damit sollte eine möglichst entspannte Interviewsituation hergestellt werden, um sich damit dem Kriterium einer möglichst alltäglichen Darstellung der Befragten nähern zu können (vgl. Przyborski; Wohlrab-Sahr 2009 : 144). Auch der Interviewsituation wurde versucht einen angenehmen und zeitlich entspannten Rahmen zu geben. Um das Kriterium der Offenheit (vgl. Przyborski; Wohlrab-Sahr 2009 : 140) zu erfüllen, wurden Fragen gestellt, die „den Interviewpartner in die Lage versetzt[en], den zur Diskussion stehenden Sachverhalt aus seiner Sicht zu umreißen“ (ebd.). Ziel war es dabei die Befragten, trotz gegebener Strukturen eines Leitfadens, relativ frei reden zu lassen und sie gleichzeitig auf vorher definierte Problemstellungen hin zu leiten.

Deshalb wurde das Kriterium der Spezifität in erster Linie durch Nachfragen erreicht, in denen Details und Schwerpunkte noch einmal exakter erörtert werden konnten, um die signifikanten Konfigurationen „der interessierenden Sachverhalte bestimmen zu können“ (Przyborski; Wohlrab-Sahr 2009 : 141). Im Zuge einer induktiven Analyse wurde dabei auch darauf geachtet, dass nicht nur einem starren Rahmen gefolgt wurde, sondern die Möglichkeit in Betracht gezogen wurden „sich vom Interviewpartner überraschen“ (ebd.) zu lassen und wenn nötig, auch die eigene Forschungsfrage zu justieren oder gegebenenfalls zu korrigieren (vgl ebd.).

Da Unternehmensberatungen mit sensiblen Daten handeln und das Prinzip der Vertraulichkeit einen enormen Stellenwert einnimmt, war es von besonderer Bedeutung alle Befragten und ihre Unternehmen zu anonymisieren. Dabei wurden auch alle Namen, Projekte oder Bezüge geändert, damit auch durch weitergehende Recherche nicht Firmen oder die interviewten Personen erschlossen werden können. Nur durch die Sicherstellung des Kriterium der Vertraulichkeit konnten die Befragten auch kritische

Standpunkte gegenüber ihres Unternehmenseinnehmen.

Die Anonymisierung erfolgte nicht nur durch Abkürzen des Nachnamens auf den ersten Buchstaben, sondern durch das Ersetzen der Nachnamen durch andere, ähnlich klingende Nachnamen. Dadurch ist es möglich unterbewusste Stereotype und Vorurteile, die mit gewissen Namen zusammenhängen, in der Analyse nicht untergehen zu lassen.

6.2 Datenauswertung

Die Auswertung der Interviews wurde auf Grundlage einer qualitativen Inhaltsanalyse durchgeführt. Diese Methode ermöglicht es „eine Struktur auch an einem einzelnen Fall“ (Meuser 2011 : 91) erkennbar zu machen und ist deshalb geeignet auch kleine Mengen an Befragungen sinnvoll zu bearbeiten, um diese in einen größeren Gesamtkontext setzen zu können.

Bei der Analyse der gesammelten Daten wurde im ersten Schritt das gesamte Material gesichtet und alle relevanten Abschnitte zusammengetragen. Im zweiten Schritt wurden Kategorien herausgearbeitet und mit Fokus auf die Fragestellung unwichtige Passagen sowie Wiederholungen herausgestrichen. Dabei wurde, in Anlehnung an die Methode der Grounded Theorie (vgl. Böhm 476), sowohl deduktiv als auch induktiv gearbeitet. Die theoretische Arbeit und die kategorischen Einordnungen dienen deshalb nicht nur als Grundlage der Interviews, sondern wurden im Zuge einer „formativen Reliabilitätsprüfung“ (Mayring 2005 : 472) auch durch die Ergebnisse der Interviews beeinflusst. Kategorien wurden damit in einer Schleife überarbeitet und spezifiziert, gleichzeitig das zu analysierende Material verdichtet, codiert und gebündelt.

Trotz der geringen Menge an Daten habe ich mich bei der Bildung und Analyse von Kategorien teilweise am theoretischen Verständnis einer Diskursanalyse orientiert.

Damit ist es möglich, die Bedeutung der Aussagen in Kategorien zu fassen und diese als Diskurse in einen gesellschaftspolitischen Zusammenhang zu setzen. Denn „Diskurse [sind] nicht [nur] Ausdruck gesellschaftlicher Praxis von Interesse, sondern [dienen auch] bestimmten Zwecken [...]: Machtwirkungen auszuüben. Dies tun sie, weil sie institutionalisiert und geregelt sind, weil sie an Handlungen angekoppelt sind.“(Jäger 2000 : 2). Durch diese Verbindung von Diskurs- und Inhaltsanalyse wird es möglich, sowohl auf die unterliegenden Strukturen einzugehen, als auch auf ihre Wirkung im

jeweiligen Handlungsfeld. Dies ist besonders wichtig, um herrschende Diskurse aufzudecken und damit Machtstrukturen und Normalisierungskonzepte sichtbar zu machen. Dadurch können herrschenden „Diskurse [...] kritisiert und problematisiert werden; dies geschieht, indem man sie analysiert, ihre Widersprüche und ihr Verschweigen bzw. die Grenzen, der durch sie abgesteckten Sag- und Machbarkeitsfelder aufzeigt, die Mittel deutlich werden läßt, durch die die Akzeptanz nur zeitweilig gültiger Wahrheiten herbeigeführt werden soll - von angeblichen Wahrheiten also, die als rational, vernünftig oder gar als über allen Zweifel erhaben dargestellt werde.“(Jäger 2000 : 2).

Damit schließt die Diskursanalyse an Foucaults Gouvernementalitäts- und Machttheorie an und enthält die Möglichkeit auf Formen von Regierung aufmerksam zu machen. Auch erweitert es den Fokus auf Aspekte, die explizit nicht vorkommen und damit Diskurse „mit denen das Feld des Sagbaren ausgeweitet oder auch eingeengt wird“ (Jäger 2000 : 2).

Durch die Anzahl der Daten wurde allerdings ganz bewusst auf eine Diskursanalyse verzichtet.

7. Subjektivierte Arbeit und Geschlechterverhältnisse

7.1 Neoliberalismus und Geschlecht

Neoliberale Theorien und ihre Subjektivierungen haben auf Produktionen von Geschlechterbildern große Auswirkungen und führen zu nachhaltigen Veränderungen.

Im Zuge des liberal-bürgerlichen Kampfes gegen die feudale Ordnung wurden „Individuen zu Rechtssubjekten [...], aber nur Männer konnten Individuen, also Rechts- und Staatsbürger sein“ (Kreisky 1995 : 85). Frauen wurden dabei aus der Sphäre des öffentlichen Lebens gedrängt und „über ihr Verhältnis zu anderen Personen, dem Ehemann, den Kindern“ (ebd.) bestimmt. Dieses Verhältnis übertrug sich im Fordismus, auf Grundlage der Diskurse um die „soziale Frage“ und später der „Arbeiterfrage“, gesamtgesellschaftlich und mündete im Ideal des männlichen Alleinverdienermodells (vgl. Weiss 2008 : 51). So wurden gesellschaftliche und materielle Entwicklungen der industriellen Revolution in politischen und gewerkschaftlichen Bewegungen zwar aufgegriffen und problematisiert, gleichzeitig aber auf Basis einer patriarchalen Folie analysiert. Während für Männer die Bedingungen, die Dauer und die Entlohnung von Erwerbstätigkeit im Fokus der Debatte standen, stellte für Frauen die Erwerbstätigkeit an sich das Problem dar (ebd.). Damit übernahm die Arbeiterbewegung patriarchale Familienideale der bürgerlichen Klasse, restrukturierte sie als eigene Vorstellungen und sorgte damit für ihre Verallgemeinerung. Frauen wurden auf reproduktive Arbeit festgelegt, ihre Erwerbsarbeitstätigkeiten abgewertet und mit dem Stigma der Doppelbelastung belegt (vgl. ebd.). Durch die resultierende finanzielle Abhängigkeit wurden Frauen „nicht als autonome Individuen, sondern im Rahmen der Familie und der damit verbundenen Aufgaben verortet“ (ebd.). Es kam zu einer gesellschaftlich-normativen und rechtlich-institutionellen Festschreibung. Bis zur Ehe- und Scheidungsreform 1976 mussten Männer Arbeitsverträgen von Frauen zustimmen und konnten ihre Berufstätigkeit durch eine Nicht-Unterzeichnung verhindern (vgl. Funken 2011 : 16). Legitimation für diese Abhängigkeit wurde durch „wechselseitige, an individueller Höchstrelevanz orientierte[n] emotionale[n] Verbundenheit und damit Vergemeinschaftung der Partner, kurz: durch das romantische Liebesideal“ (Wimbauer

2010 : 169) erreicht. Das Bild der fürsorglichen Hausfrau und Mutter wurde rechtlich festgeschrieben und gesellschaftlich legitimiert. Doch Weiss merkt an, obwohl „das fordistische Modell als explizit männliches Modell identifiziert wird [...], liefert es doch Ansatzpunkte, Gleichheit und Gerechtigkeit nicht nur auf das Klassenverhältnis, sondern auch auf Geschlechterverhältnisse anzuwenden“ (Weiss 2008 : 57). Es kam zu kritischen Auseinandersetzungen, sowohl auf wissenschaftlicher als auch auf gesellschaftlicher Ebene, „die nahezu ausschließlich den vielfältigen Initiativen von Frauen geschuldet“ (Meuser 2001 : 3) waren und die ihren Höhepunkt in der zweiten Frauenbewegung fanden. In Zuge von feministischer Kritik und Aktivismus wurden wesentliche rechtliche Reformen durchgeführt, etwa die oben genannte Scheidungsreform, die zu einer größeren juristischen Autonomie von Frauen führte. Auch wenn sich gesellschaftliche und wirtschaftliche Realitäten von Frauen weiterhin an den traditionellen Diskursen orientierten (vgl. Weiss 2008 : 52), gelangten feministische Ansichten langsam in wissenschaftliche und gesellschaftliche Rationalitäten. Sie wurden global wahrgenommen und richteten sich zunächst gegen den Staat, das fordistische Wohlfahrtsmodell und kulturelle Praxen.

Doch ähnlich wie Ulrich Bröckling in seiner Analyse des unternehmerischen Selbst herausarbeitete, macht auch Nancy Fraser darauf aufmerksam, dass auch Forderungen der zweiten Frauenbewegung in neoliberale Politiken integriert und teilweise als deren Legitimationsgrundlage verwendet wurden (Fraser 2009 : 113). Gründe dafür sieht Fraser in ähnlichen Angriffsfeldern, auf die feministische und neoliberale Ansätze abzielen. Beide Strömungen richteten sich auf den (patriarchalen) fordistischen Staat und damit verbundene Zuweisungen und Einschränkungen³⁴. Dabei arbeitet Fraser heraus, dass es innerhalb der Anliegen der Frauenbewegung zu einer Transformation der Stoßrichtung kam. Aus der Forderung nach *Gerechtigkeit* wurde die Forderung nach *Anerkennung von Identitäten und Unterschieden* (vgl. ebd. : 108). Diese Variante ist zwar im zeitlichen und gesellschaftlichen Kontext progressiv und nötig gewesen, da kritische Konzepte in erster Linie auf Klasse und Ökonomie zugeschnitten waren und Diskriminierungen einzelner sozio-kultureller Gruppen als Nebenwiderspruch erklärt wurden; es hat aber dazu geführt, dass kulturelle Kritik einen sehr hohen Stellenwert einnimmt, während die Kritik an der politischen Ökonomie marginalisiert wird (vgl.

³⁴ Nancy Fraser arbeitet Überschneidungen feministischer und neoliberaler Vorstellungen in den Feldern „Economism, androcentrism, étatism and Westphalianism“ heraus (Fraser 2009 : 113)

Fraser 2009 : 108). Kämpfe um Anerkennung entwickelten sich nicht als Ergänzung zur ökonomischen Kritik, sondern führten zu deren Unterordnung. Die kulturelle Dimension wurden zum meistbeachteten Schwerpunkt feministischer Forderungen (vgl. ebd.). Fraser bedauert, dass gerade zum Zeitpunkt einer neoliberalen Transformation von sozialen, wohlfahrtsstaatlichen Umverteilungstrukturen der Fokus zu wenig auf ökonomische Realitäten gelegt wurde (ebd.). Gründe für diese Entwicklung sieht sie in der von Luc Boltanskis und Ève Chiapollas³⁵ formulierten Möglichkeit des Kapitalismus Kritik zu integrieren, ohne dabei seinen Wesenskern zu verändern. Das Potenzial der Restrukturierung in Zeiten historischer Brüche (vgl. ebd. : 109) sorgt für Stabilität kapitalistischer Systeme. Diese transformatorischen Prozesse haben die Fähigkeit neue Legitimation und höhere moralische Signifikanz zu liefern, „to motivate new generations to shoulder the inherently meaningless work of endless accumulation“ (ebd. : 109). Feministische Kritiken scheinen durch neoliberale Regime aufgegriffen und durch Marktgerechtigkeit beseitigt worden zu sein. Gemeinsamkeiten zwischen Neoliberalismus und Second-Wave Feminismus stellt Fraser in der „critique of traditional authority“ (Fraser 2009 : 115) fest. Während Feminismus sich gegen die Unterwerfung durch Männer und ihre traditionellen Institutionen wehrte, wurden traditionelle Autoritäten auch ein Hindernis einer transnationalen, neoliberalen kapitalistischen Expansion (vgl. ebd.). So wurde das fordistische System, der soziale Ausgleich und zugleich das männliche Alleinverdienermodell abgebaut und Frauen in den produktiven Erwerbs- und Konsumprozess eingebunden. Diese Entwicklung fand nicht nur im reichen Westen statt, sondern wurde zu einem globalen Phänomen (vgl. ebd. : 110). Kritik am männlichen Familieneinkommen wurde Teil der Legitimationsbasis neoliberaler Wirtschaftsideologie (vgl. ebd. : 111), die damit demokratisierend und gleichberechtigend der freie Markt wirkt. Obwohl die Frauenerwerbsquote gestiegen ist, wurden maskulinistische Wirtschaftsstrukturen bisher nur am Rande verändert. Wie noch gezeigt wird, bleibt es weiterhin bei Diskriminierungen in breiten Feldern der Privatwirtschaft. Doch die Fähigkeit neoliberaler Regime gesellschaftlich anerkannte feministischen Forderungen teilweise zu integrieren, ließ den Blick auf den bestehenden, wenn auch geringeren, materiellen

35 Obwohl Boltanski und Chiapolla geschlechtsblind argumentieren, kann damit die Anpassung des Kapitalismus an Herrschaftskritiken der 1968er und des Feminismus erklärt werden (vgl. Fraser 2009 : 110).

Ausschluss ausgeklammert (Fraser 2009 : 113).

Nach Demirovic ist Neoliberalismus eine „interne Ideologie der bürgerlichen Klasse und entspricht ihrem Interesse, das Verhältnis von bezahlter und unbezahlter Verausgabung von menschlicher Arbeit zu ihren Gunsten zu ändern“ (Demirovic 2008 : 25). Im Bereich der bezahlten Arbeit kann dies durch Lohnsenkung oder Beschneidung von Arbeitnehmerrechten erfolgen. Allerdings findet dieser Prozess auch durch Repositionierung von reproduktiver Arbeit in den privaten Bereich statt und zeigt damit, wie sich neoliberale Interessen mit männlichen Interessen überschneiden. So arbeitet Birgit Sauer „[n]eoliberale Restrukturierung [als] ein[en] immanent vergeschlechtliche[n] Prozess“ (Sauer 2008 : 21) heraus, der auf Geschlechterarrangements aufbaut und sie gleichzeitig reproduziert (vgl. Sauer 2008 : 21). Birgit Sauer spricht deshalb auch von einer neoliberalen Männlichkeit bzw. von einer neoliberalen hegemonialen Männlichkeit (vgl. Sauer 2011 : 96). Mit der Rationalität von Markt als überlegener Form der Produktion und Interaktion, werden öffentliche Güter und Leistungen privatisiert oder von privaten bzw. zivilgesellschaftlichen AkteurInnen erbracht (vgl. Wöhl: 2011: 39). Im Zuge dieser „Subjektivierungsform der neoliberalen Gouvernementalität“ (Rosa et. al. 2007 : 292) lassen sich nach Foucault zwei „Tendenzen, die Normalisierung von Individuen kennzeichnen“ (Rosa et. al. 2007 : 292) erkennen. Zum einen Individualisierungsprozesse, die sich nicht durch Freiheiten auszeichnen, sondern durch Übertragung individueller Verantwortungen, und zum anderen Ökonomisierungstendenzen von Bereichen des privaten und gesellschaftlichen Lebens (vgl. Rosa et. al. 2007 : 292). Beide Tendenzen bedeuten einen erheblichen Mehraufwand für Frauen, denn Abbau staatlicher Leistungen wird besonders in sozial- und bildungspolitischen Bereichen vorgenommen (vgl. Kreisky 2001 : 48), während Institutionen des Sicherheits- und Überwachungsapparates durch verstärkte Ressourcenvergabe erweitert und ausgedehnt werden³⁶ (vgl. ebd.). Eva Kreisky zeigt

36 Zwischen den Jahren 1994 und 2005 stieg der Anteil des Ausgabenbereiches „öffentliche Sicherheit, Ordnung und Rechtsschutz“ von 25,6 Mrd auf 32,7 Mrd Euro und war damit der am anteilig am stärksten steigende (27,9%) (vgl. Bundeszentrale für Politische Bildung BRD (2008) : „Zahlen und Fakten. Die soziale Situation Deutschlands“, <http://www.bpb.de/nachschlagen/zahlen-und-fakten/soziale-situation-in-deutschland/61871/oeffentliche-ausgaben> . Nachgeschlagen am 01.02.2013)

hier paradoxe Aufforderungen zu einem schlanken und fitten Staat, bei dem maskulinistische Staatsstrukturen erweitert werden und tiefer in den privaten Bereich eindringen dürfen (vgl. Kreisky 2008).

Durch Abbau wohlfahrtsstaatlicher Strukturen wird Regieren mittels „individualisierter Zuschreibung von Verantwortung“ (Wöhl 2011: 38) verstärkt, da die Möglichkeiten, sich diesen Strukturen zu entziehen, erschwert werden. „[G]esellschaftliche Risiken und gesellschaftlich notwendige Arbeiten“ (ebd.) werden teilweise an private AkteurInnen übertragen. Butterwegge meint deshalb, „[e]s geht keineswegs um die Liquidation des Wohlfahrtsstaates, vielmehr um seine Reorganisation“ (Butterwegge 2007 : 4). Im Zuge neoklassischer Wirtschaftstheorien rückt die „Bedrohung der Wettbewerbsfähigkeit in den Mittelpunkt sozialpolitischen Handelns“ (Butterwegge 2007 : 4). Staatliche Leistungen werden privatisiert und/oder, wie Pflege und Betreuung, „tendenziell in die Familie bzw. auf (weibliche) Angehörige verlagert“ (Dölling 2008: 25). Diese Trennung von Produktions- und Reproduktionsarbeit und deren vergeschlechtlichte Zuständigkeitsbereiche sind dabei Funktionen, die Frauen den Eintritt und Aufstieg innerhalb der Erwerbstätigkeit weiter erschweren.

Gleichzeitig werden diese gesellschaftlichen Entwicklungen dadurch verschleiert, dass Geschlecht in der neoliberalen Logik „als Strukturkategorie aufgelöst und die [daraus] resultierende soziale Positionierung zum individuellen Schicksal erklärt“ (Weiss 2008 : 58) wird. Frauen wählen in diesem Verständnis den Rückzug aus dem Arbeitsmarkt und nutzen ihre Freiheit sich auf reproduktive Arbeit zu konzentrieren. Da neoliberale Regierungsrationalität mit der Freiheit der Regierten agiert, kann diese auch zum expliziten Ausschlusskriterium für Frauen werden (vgl. Ludwig 2008 : 45). Zur gleichen Zeit werden in diesem Prozess nicht nur „Beschäftigungsverhältnisse, Berufsbiographien, Lebensstile, sondern auch Norm- und Moralvorstellungen [...] mithin flexibilisiert“ (ebd.), die Individuen ein erhebliches Maß an zusätzlichen Optionen der Lebensgestaltung bieten können. Interessant dabei ist, dass diese Optionen zum einen einem klaren marktorientierten Subjektivierungskonzept folgen und trotz vieler Veränderungen die Vorstellung einer Binarität der Geschlechter, und damit auch die Hierarchisierung zwischen diesen, stabil bleibt (vgl. ebd.).

7.1.1 Transformationen von Geschlecht im Neoliberalismus

Eine der bedeutendsten Transformationen des Arbeitsmarktes ist die Integration von Frauen in die Erwerbsarbeit und die damit verbundene Aufweichung des ‚male-breadwinner-Modells‘. Eine Entwicklung, die zum einen an einer steigenden Frauenerwerbsquote festzustellen ist, aber auch in neoliberalen Subjektivierungsrationalitäten erkennbar wird. Frauen werden ebenfalls als Unternehmer(innen) ihrer Selbst angesprochen und angehalten sich nach diesen Idealen zu subjektivieren. Damit stehen neoliberale Geschlechterrationalitäten in doppeltem Widerspruch zu den Idealen des fordistischen Alleinverdienermodells. Diese Umstrukturierung sieht Gundula Ludwig ähnlich wie Nancy Fraser darin, dass „Subjektconstitutionen und Geschlechterarrangements für die Anforderungen des neoliberalen Kapitalismus anachronistisch wurden“ (Ludwig 2008 : 43). Denn die im Zuge des Wohlfahrtsstaates propagierten gesellschaftlichen Werte wie „Stabilität, Regelmäßigkeit, Voraussagbarkeit“ (ebd.) stehen im Kontrast zum neoliberalen subjektivierten, flexiblen und mobilen Unternehmer (diese Konstruktion wird weiterhin in erster Linie männlich gedacht).

Da sich der Aufruf des unternehmerischen Selbst rhetorisch an beide Geschlechter richtet, ist er „somit scheinbar geschlechtsneutral“ (Ludwig 2008 : 44). Damit wird Weiblichkeit neu und erweitert definiert und kann vermehrt außerhalb von „weichen Zuschreibungen“ gedacht werden (vgl. ebd.). Transformiert wird damit auch das Leitideal von Beziehung, das eine wichtige Legitimationsgrundlage des Alleinverdienermodells bildete. Während die Idee der aufopfernden, romantischen Partnerschaft an Bedeutung verliert, gewinnt „das Leitbild einer gleichberechtigten, symmetrischen und diskursiven Partnerschaft“ (Wimbauer 2010 : 170) an Bedeutung. Durch die stärkere Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt zeichnet sich ein Prozess ab, bei dem Männer ihr „Ernährermonopol“ verlieren (vgl. Madörin 2001 : 137). Zwar verdienen Frauen immer noch deutlich weniger als Männer, „aber Frauen sind also nicht mehr ausschließlich für unbezahlte Erwerbsarbeit zuständig, sondern zunehmend auch für die Finanzierung der Betriebskosten der Haushalte“ (Madörin 2001 : 137). Mascha Madörin ermittelt daraus eine neue Machtkonstellation:

„Männer, vor allem diejenigen, die weniger verdienen, verlieren einen Teil ihrer traditionellen Macht über Frauen. Denn wer über Geld verfügt, verfügt über die Produktionsmittel im Haushalt und damit über die Person, die unbezahlte Arbeit leistet“ (Madörin 2001 : 137)

Da Frauen, wie oben angemerkt, in neoliberalen Regierungsrationalitäten nicht mehr vollständig auf den Reproduktionsbereich verwiesen werden (vgl. Ludwig 2008 : 44), entsteht „eine Parallelität von weiblichen Subjektkonstruktionen [...], da diese einerseits als unternehmerisches Selbst und andererseits weiterhin als (Haupt-)Verantwortliche für den Reproduktionsbereich angerufen werden.“ (ebd. : 45). Sie sollen also Managerinnen ihrer Selbst werden und sich als wertvolle Arbeitskräfte in dem Produktionsprozess beweisen; gleichzeitig bleiben Zuweisungen innerhalb von Familie und Partnerschaft weitgehend stabil im weiblichen Verantwortungsbereich verortet.

Auch androzentrische, maskulinistische und männerbündische Strukturen auf Wirtschafts- und Arbeitsmarkt sind weiterhin Blockaden weiblicher Karrieren. Diese werden allerdings im Zuge einer neoliberalen Subjektivierung verstärkt in den Bereich der Selbstverantwortung geschoben und damit unsichtbar gemacht. Das Phänomen zeigt sich vor allem bei der starken Unterrepräsentation von Frauen in der Gruppe der Führungskräfte, die besonders häufig vom Effekt des „glass ceiling“ betroffen sind. Gemeint sind damit „all die subtilen, nicht oder kaum wahrnehmbaren Mechanismen [...], die dafür sorgen, dass Frauen weniger verdienen als ihre männlichen Kollegen und die verhindern, dass Frauen Einzug in die Chefetagen halten“ (Funken 2011 : 19). Christiane Funken lokalisiert diese gläserne Decke besonders zwischen dem mittleren und oberen Management (vgl. ebd.).

Trotz bestehenden Diskriminierungen lässt sich feststellen, dass „mit steigendem Frauenanteil an der Gesamtzahl der Beschäftigten zugleich das Reservoir für Frauen in Führungspositionen steigt“ (ebd.). Auch von staatlicher Seite gibt es Interventionsversuche, um Frauen in Führungspositionen zu etablieren, etwa die Einführung einer Frauenquote in Aufsichtsräten³⁷. Zudem sieht Christiane Funken im wirtschaftlichen Bereich Entwicklungen, die positive Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen haben müssten, und macht sie an drei gesellschaftlichen Tendenzen fest:

(1) Das Bildungsdefizit von Frauen wurde in den letzten Jahren in Bezug auf

³⁷ EU-Kommission Pressemitteilung: Kommission will 40 Prozentquote in Aufsichtsräten bis 2020 (http://ec.europa.eu/deutschland/press/pr_releases/10988_de.htm) nachgeschlagen 02.01.2013)

Hochschulabschlüsse und Promotionen wettgemacht. (2) Unternehmen forcieren die Förderung von Frauen. Ansätze wie Diversity Management oder Mentoringprogramme sollen explizit auf eine Gleichstellung der Geschlechter zielen. (3) Eine auf Kompetenz angelegte Personalpolitik und alternative Karrierewege müssten vorteilhaft für hochqualifizierte Frauen sein (vgl. Funken 2011 : 18). Gleichzeitig wird in Deutschland von einem Führungskräftemangel gesprochen, der die Nachfrage nach hochqualifizierten Frauen noch beschleunigen müsste.

Bei der Betrachtung dieser Entwicklungen sollte nach neoklassischen und (neo)liberalen Theorien und Marktannahmen eine Marginalisierung von Frauen nicht mehr möglich sein, da es sich Unternehmen und Unternehmer(innen) auf Grund von Marktregularitäten nicht leisten können zu diskriminieren³⁸. Frauen wären dann nämlich bei gleicher Qualifikation (1) die günstigere Arbeitsressource. Unternehmen, die vermehrt Männer einstellen, müssten, zumindest mittelfristig, Einbußen in Kauf nehmen und würden langfristig vom Markt verdrängt werden. Unternehmen scheinen das erkannt zu haben und führen Programme ein, um unternehmensschädlicher Diskriminierung vorzubeugen (2). Gleichzeitig soll durch kompetitive Personalentwicklung ausschließlich eine Bestenauslese erfolgen (3).

Die wirtschaftliche Realität folgt allerdings offensichtlich nicht dieser Marktlogik. In den Top-200 Unternehmen der Bundesrepublik nehmen Männer 96,8% der relevanten Führungsgremien, Aufsichtsräte und Vorstände ein. Unter allen Vorstandsvorsitzenden fanden sich 2010 nur zwei Frauen. Untersucht man alle Betriebe in Deutschland, stellt man fest, dass 70% ausschließlich von Männern geleitet werden. Weiteren 10 Prozent steht ein gemischtes Team vor und lediglich 20 Prozent werden ausschließlich von Frauen geleitet. Selbst in der zweiten Führungsebene sind nur 35% Frauen anzutreffen. (vgl. Funken 2011 : 18). Christiane Funken resümiert, dass trotz einer gewissen Angleichung Frauen „in den höheren und hohen Führungspositionen der deutschen Wirtschaft eklatant unterrepräsentiert“ (Funken 2011 : 17) sind. Das gleiche lässt sich für Österreich feststellen: „[h]ier liegt der Anteil 2012 bei den Geschäftsführungen bei 5,1%, bei den Aufsichtsräten bei 11,2%, wovon 42,9% der ArbeitnehmerInnenvertretung angehören“ (Bühmann 2012 : 20).

In der Literatur ist auch immer wieder der Verweis darauf zu finden, dass zwar die

38 Vergleiche Gary S. Becker (1971) : „Economics of Discrimination“, Chicago

Frauenerwerbstätigkeit ansteige, allerdings das Beschäftigungsvolumen konstant bleibe. „Seit 1985 und insbesondere seit Mitte der 1990er Jahre bestehen die Zuwächse in der Frauenbeschäftigung überwiegend aus zeitlich reduzierten Beschäftigungsverhältnissen“ (Weiss 2008 : 54). Gründe dafür sind sowohl in der Zunahme von prekären und atypischen Beschäftigungsverhältnissen von Frauen zu suchen, als auch in Teilzeitbeschäftigungen durch Reproduktionsarbeitszuweisungen.

7.2 Reproduktion und Familienarbeit

Trotz neoliberaler Subjektivierung als unternehmerisches Selbst zeigt sich unter anderem an Debatten um 'Familie und Beruf' die weiterhin stabilen Verschweißungen von Frauen mit Reproduktionsarbeit. So bedeutet die Geburt eines Kindes weiterhin eine Zäsur in der Karriereentwicklung von Frauen. Während es statistisch bei Vätern zu fast keinen Auswirkungen auf die Berufstätigkeit kommt, hören Mütter mehrheitlich auf zu arbeiten oder reduzieren ihre Arbeitszeit. Diese Diskrepanzen lassen sich auch bei egalitär orientierten Paaren feststellen, die zuvor das Ideal einer gleichberechtigten Aufgabenverteilung bei der Sorgearbeit anstrebten (vgl. Wimbauer 2010 : 170). Damit werden tiefgreifende, unterliegende Strukturen bestätigt, die individuell nur schwer zu durchbrechen sind.

Unternehmen scheinen zunächst keine zu beachtende Variable für den Rückzug von Frauen aus dem Arbeitsmarkt darzustellen. Sie positionieren sich als geschlechtsblinde Akteure. So darf der/die moderne, subjektivierete ArbeitnehmerIn „zwar männlich oder weiblich sein (und damit gleichsam ‚geschlechtsneutral‘). Was sie aber nicht darf ist, den betrieblichen Verfügungsanspruch durch außerbetriebliche Anforderungen in Frage zu stellen“ (Lohr; Nickel 2009 : 222). Bei der Vergegenwärtigung der Voraussetzungen für die Erfüllung subjektvierter Arbeit, wird deutlich, dass Frauen dadurch massiv benachteiligt sind. Denn das „Ausmaß an Überstunden“ (Dölling 2008: 25) steigt an und es kommt zu einer „zunehmenden Flexibilisierung der Arbeitszeit“ (ebd.). Diese Aspekte neuer Arbeitsverhältnisse bedeuten eine Verschlechterung der Teilnahme an Erwerbsarbeit von Frauen, da diese weiterhin im Zuge traditioneller Geschlechterrollen für Familienarbeit verantwortlich sind (vgl. Funder 2008: 9). Gerade die Geburt eines

Kindes hat bei der überwiegenden Mehrheit der Paare zur Folge, dass die Frau (selbstverständlich) beruflich zurücksteckt (vgl. Ehnis 2008: 56). Des weiteren kommt es „unter den Vorzeichen der wachsenden Entsicherung von Arbeits- und Lebensverhältnissen“ (Funder 2008: 11) verstärkt zu einem Rückgriff auf eine „symbolische Geschlechterordnung“ (ebd.), also eine Stabilisierung von Differenz und Ungleichheit. Diese wird als freiwillige, durchdachte und partnerschaftlich besprochene Aufteilung verstanden. Margareta Kreimer weist auf genau dieses „zunehmende Verschwinden der Ungleichheit aus der zeitgenössischen Wahrnehmung von Geschlechterdifferenz“ (Kreimer 2008 : 84) hin. Hinter den Vorhang der individuellen, selbstbestimmten und bewussten Entscheidung geschoben, bleibt gesellschaftlich eine geschlechtliche Arbeitsteilung weitgehend erhalten.

Beispielhaft für eine solche Argumentation ist das von der deutschen Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend verfasste Buch mit dem Titel „Danke, emanzipiert sind wir selber! Abschied vom Diktat der Rollenbilder“. Diskursiv sind Rollenbilder bereits abgeschafft, so dass Entscheidungen allein im privaten Bereich getroffen werden können. So heißt es in der Buchbeschreibung auf der Internetseite des Verlages:

„Frauen (und Männer!) sollen endlich frei wählen können, wie sie ihr Leben gestalten wollen, ob mit oder ohne Familie, mit oder ohne Karriere. Diese Entscheidungen sind privat.“ (Piper Sachbuchverlag 2012 – Homepage 22.04.2012)

Hier wird suggeriert, dass Emanzipation bereits erreicht ist und es nur noch eine persönliche Entscheidung von Frauen ist, ob und wie sie zwischen Karriere und Familie wählen. Es werden „erhebliche Defizite an Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen“ (Funder 2008: 10) ausgeblendet und auf die theoretischen Optionen des Individuums verwiesen. Darüber hinaus kommt es auch zu einer Entwertung weiblicher Mehrarbeit und Doppelbelastungen, da diese als Ausdruck persönlichen Bedürfnisses gewertet werden. Damit „wird es immer schwieriger, diesen Prozess aufzudecken und über eine faire Aufteilung der Familienarbeit zu verhandeln“ (Kreimer 2008 : 84).

Dieser Logik gilt in besonderer Weise für Kinderpflegearbeit, kann aber auch in anderen reproduktiven Tätigkeiten festgestellt werden. So liegen Fürsorgeverpflichtungen für Eltern und Schwiegereltern weiterhin bei Frauen (vgl. Funken 2011 : 35). Auch wenn

Paare keine Kinder haben oder einen Rollentausch durchgeführt hat, lässt sich weiterhin feststellen, dass Frauen für die Beziehungsarbeit und die emotionalen Stabilisierung von Partner, Partnerschaft und Familie die Hauptverantwortung tragen (vgl. Funken 2011 : 45). Auch in diesem Fall muss von einer Doppelbelastung gesprochen werden.

Kreimer analysiert den Prozess zur Aushandlung über familiäre Pflegeverpflichtungen. Steigt das Arbeitsvolumen des reproduktiven Bereiches, steht zunächst die Verantwortung der Frau außer Frage. Ist dieser Aufwand, neben ihrer Erwerbstätigkeit, nicht mehr zu bewältigen, greifen Paare in der Regel auf die Formel „Outsourcing statt Verhandeln“ (Kreimer 2008 : 84) zurück. In ihrer Analyse stellt Kreimer fest, dass die Position des Mannes konstant bleibt, während die Frau zwischen selbst erbrachter Care-Arbeit oder eingekaufter Care-Arbeit wechseln kann. Damit kommt es nur selten zu einer gleichberechtigten Aushandlung über den Anteil der zu leistenden Reproduktionsarbeit und Frauen fangen unzureichende finanzielle Mittel für Outsourcing-Optionen durch unbezahlte Mehrarbeit auf.

Da beim Einkaufen von Reproduktivleistungen überwiegend Frauen eingestellt werden, zeigen sich Entwicklungen zu „zunehmenden Einkommensdifferenzen unter Frauen“ (Lohr, Nickel 2009 : 221). Mehrverdienste von bürgerlichen Frauen werden eingesetzt, um „durch Bezahlung von ebenfalls zumeist durch Frauen geleistete Dienstleistung von Zeitaufwendung im reproduktiven/häuslichen Bereich“ (ebd.) eine Arbeit möglich zu machen, die Flexibilisierung und Selbststrukturierung voraussetzt. Dabei entstehen „neue Segmentierungsmuster zwischen verschiedenen Gruppen von Frauen und damit [...] [vorher : auf] neue Formen sozialer Ungleichheit“ (Kreimer 2008 ; 84).

Gesamtgesellschaftlich lässt sich sagen, dass Frauen in erster Linie in gering bezahlten, prekären Berufsfeldern zu finden sind, in denen Subjektivierung von Arbeit kaum stattfindet (vgl. Lohr; Nickel 2009 : 222).

Im Zuge feministischer Ökonomie wird dem reproduktiven Sektor auch in der Wirtschaftswissenschaft Aufmerksamkeit zuteil. So fand Mascha Madörin für die Schweiz heraus, dass das Arbeitszeitvolumen des unbezahlten Sektors mit über 90 Prozent auf unbezahlte Arbeitszeit im Haushalt entfällt (vgl. Madörin 2001 : 130). Weniger als zehn Prozent fallen auf Nachbarschaftshilfe und „so genannte freiwillige und ehrenamtliche Arbeit im Rahmen von zivilgesellschaftlichen Organisationen“ (vgl.

Madörin 2001 : 130). „Von der Zeitökonomie ausgehend, und das ist die Ökonomie, welche die Menschen sehr stark beschäftigt, ist der unbezahlte Sektor so groß, wenn nicht größer, wie der ganze Erwerbssektor inklusive Staat und Privatwirtschaft“ (ebd. : 130 – 131).

Von welchem Umfang der reproduktiven Arbeit hier eigentlich geredet wird, zeigt eine Forschung von Madörin aus dem Jahr 2000, in der sie das Volumen der geleisteten „Care-Arbeit“ zu ermitteln versucht. Damit konnte die statistisch nicht erfasste Größenordnung reproduktiver Arbeit für die Volkswirtschaft ausgemacht werden.

So wurde im Jahr 2000 in der Schweiz in allen drei Wirtschaftssektoren 6888 Millionen Stunden gearbeitet. Davon 4452 Millionen von Männern und 2436 Millionen von Frauen (vgl. Madörin 2007 : 147). Somit werden 65 Prozent der bezahlten Arbeit von Männern getätigt und 35 Prozent von Frauen. Diese bezahlte Arbeit steht einem Volumen von 8032 Millionen Stunden unbezahlter Arbeit gegenüber. Davon werden 2788 Millionen von Männern verrichtet und 5244 Millionen von Frauen. (vgl. ebd.). Hier zeigt sich das gespiegelte Bild. Frauen übernehmen 65% der unbezahlten Arbeit und Männer nur 35%. Hier werden erstmals Größenordnungen reproduktiver Arbeit deutlich und der damit einhergehende individuellen Aufwand und Druck diese zu bewältigen.

„Ein riesiger Teil des Wohlstands und des Lebensstandards wird im unbezahlten und nicht im bezahlten Sektor produziert, allerdings zunehmend – und das ist eine große Veränderung – jetzt auch im bezahlten Sektor“ (ebd. : 131).

Obwohl Frauen und Männer in hohem Maße verschieden aufwachsen, geprägt und mit verschiedenen Zuschreibungen belegt werden, haben sich die Lebensläufe beider Geschlechter deutlich angeglichen und werden sich tendenziell auch in Zukunft weiter angleichen (vgl. Kreimer 2008 : 87). Eine Zäsur stellt in dieser Entwicklung allerdings die Geburt des ersten Kindes dar. Dieses Ereignis erfolgt häufig in einem Zeitabschnitt, in dem beide Elternteile bereits in ihrer Haupterwerbsphase eingebunden sind. Dabei ist eine Retraditionalisierung der individuellen Verantwortung durch die Geburt eines Kindes zu beobachten, der „den Angleichungsprozess zwischen den Geschlechtern mit Beginn der Elternschaft unterbricht“ (ebd.). Folgt man den Zahlen des deutschen Statistischen Bundesamtes bedeutet die Geburt eines Kindes eine berufliche

Einschränkung für Frauen, während Männer zum überwiegenden Teil keine zeitlichen Einschränkungen erfahren. Viele Frauen weichen auf Teilzeit aus oder sie hören vollständig auf zu arbeiten. „Im Jahr 2011 waren 73% aller Eltern erwerbstätig. Bei 91% aller Väter zwischen 20 und 49 Jahren handelte es sich um aktiv Erwerbstätige, während die Erwerbstätigenquote der Mütter bei nur 57% lag“ (Körner et. al. 2012 : 34). Befinden sich im Haushalt mehrere Kinder, sinkt die Erwerbsquote von Frauen pro Kind stark. So sind noch 61% der Frauen mit einem Kind, aber nur noch 46% der Frauen mit zwei Kindern erwerbstätig. Mütter mit drei oder mehr Kindern reduziert sich die Erwerbstätigkeit auf nur mehr 24,5% (vgl. ebd.).

Die Erwerbstätigkeit von wird durch die Geburt eines Kindes nur wenig beeinflusst. So gehen 91% der Väter mit einem oder zwei Kindern einer Erwerbsarbeit nach. Auch bei drei Kindern sind es noch 81% der Väter (vgl. ebd.)³⁹.

Durchaus ist auch bei Väter ein Abwägungsprozess zu erkennen, der aber in der Regel mit einer pragmatischen Begründung gegen Karenz oder längere Elternzeit schließt. Mütter treffen die Entscheidung einer Auszeit in der Regel ohne vorhergehenden Entscheidungsprozess (vgl. Kreimer 2008 : 87). Auch Paare, die vor der Geburt den Wunsch nach einer egalitären Aufteilung der Betreuungsleistung geäußert hatten, werden gesellschaftlich subtil auf traditionelle Rollenmuster zurückverwiesen. Dahin gehende Diskurse sind zum einen die gesellschaftlichen Verortung von Vaterschaft als Wunschleistung und Mutterschaft als Pflichtleistung. Zum anderen lässt sich ein neuer, auf traditionellen Werten fußender Gesundheitsdiskurs erkennen, der „natürliche“ und „ursprüngliche“ Ernährungs- und Gesundheitsrituale propagiert. So wird etwa Stillen für die Gesundheit des Kindes vorausgesetzt und damit Mütter als frühe und biologisch unhinterfragbare Hauptverantwortliche festgelegt (vgl. Ehnis 2008). Die emotionale und körperliche Entwicklung des Kindes wird egalitären Idealen übergeordnet.

Im Zuge von staatlichen Still-Diskursen werden sowohl die gesundheitlichen als auch die psychischen Vorteile für das Kind angesprochen. Die Bindung, die beim Stillen entsteht, wird als „einzigartig“ bezeichnet und als besonders wichtig für das Kind. So heißt es im Vorwort der Fachpublikation von 2001 „Stillen und Muttermilchernährung“ der Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung der BRD (BZgA):

„Mit dem Trinken an der Brust bekommt das Baby aber nicht nur die bestmögliche Ernährung in

39 Bei allen Daten war mindestens ein Kind unter 6 Jahre alt

den ersten Lebensmonaten. Stillen bedeutet auch Sicherheit, Geborgenheit, Trost und Freude für das Kind. Es ermöglicht das intensive Kennenlernen und gegenseitige Vertrautwerden von Mutter und Kind, aus dem sich ein einzigartiges Bündnis entwickelt“ (Pott 2001 : 3)

Im Kontext des Stillens wird auf die Einmaligkeit und Exklusivität der Mutter-Kind-Beziehung verwiesen und damit ein naturalisierter Kontext der Zugehörigkeit und Verantwortung reproduziert. Gleichzeitig wird die Zeit des Stillens diskursiv ausgeweitet. In der Publikation der BZgA heißt es: „Kinder sollten gestillt werden, und zwar mindestens vier Monate lang ohne Gabe von zusätzlicher Nahrung oder Getränken, wenn möglich sechs Monate lang“ (Przyrembel 2001 : 13). Nach dieser Zeit soll weiter gestillt werden, allerdings mit der Zugabe von Nahrung. Darüber hinaus wird betont, dass es sich hierbei um Mindestangaben handelt. Denn, so die BZaG, kann keine „Empfehlung zur Gesamtdauer des Stillens gegeben und begründet werden. Hierzulande sollten Mutter und Kind die Entscheidung zum endgültigen Abstillen treffen. WHO und UNICEF empfehlen Stillen bis über das zweite Lebensjahr hinaus, die amerikanische Akademie für Kinderheilkunde rät zu einjährigem Stillen.“ (ebd.).⁴⁰

Praktisch bedeutet Stillen eine massive Erschwernis bestimmte, vor allem subjektiviert, Berufe auszuführen und legt damit die Hauptlast und -verantwortung der Kinderversorgung auf die Mütter. Diese Problematik wird auch in der Fachpublikation des BZgA angesprochen. Zwar wird auf bestehende Kündigungs- und Mutterschutzgesetze hingewiesen, die stillende Mütter beruflich schützen sollen. Dennoch wird ein zeitliches und berufliches Kürzertreten empfohlen: „Flexible Arbeitsbedingungen, evtl. anfangs eine Teilzeitbeschäftigung sowie flexible Arbeitszeiten könnten den Wiedereinstieg leichter machen“ (Benkert 2001 : 256). Damit wird der Weg in die Teilzeit von Müttern bereits als notwendiger, wenn auch nur vorübergehender, Schritt eingeführt. Dass die Umstellung auf eine Teilzeitbeschäftigung für Frauen mit Kindern gesamtgesellschaftlich zu einer dauerhaften Beschäftigungsform wird, kann statistisch nachgewiesen werden (s.u.).

So zeigt sich, dass Teilzeitbeschäftigung von vielen Frauen aber nur von wenigen

40 In der Fachpublikation finden sich auch Beiträge, die am Rande Problematiken der Geschlechterrollen ansprechen. (vgl. Thomas, Carmen 2001 : „3.7 Von verschwiegenen Gefühlen - Stillen und Partnerschaft“ In: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung : „Fachpublikation Stillen und Muttermilchernährung. Grundlagen, Erfahrungen und Empfehlungen“, Köln) Allerdings findet sich darin keine feministische oder kritische Perspektive auf die Frage, welche gesellschaftlichen Folgen diese Verantwortungszuweisungen haben könnten

Männern angenommen. Teilzeitbeschäftigung wird bei Müttern die Regel, während es bei Vätern immer noch eine absolute Ausnahme bildet. Im Jahr 2011 waren ungefähr 73% der Eltern erwerbstätig. „Dabei waren 93,8% der erwerbstätigen Väter vollzeitbeschäftigt, während nur 6,2% einer Teilzeittätigkeit nachgingen. Bei den Müttern war das Verhältnis umgekehrt und fiel insgesamt weniger drastisch aus: von ihnen gingen 34,1% einer Vollzeit- und 65,9% einer Teilzeitbeschäftigung nach“ (Körner 2012 : 36). Selbst bei drei oder mehr Kindern gehen immer noch nur 8,3% der erwerbstätigen Väter einer Teilzeitbeschäftigung nach.

Bei Personen ohne Kindern im Vorschulalter gehen 78% der Frauen einer Vollbeschäftigung nach und 88% der Männer (vgl. Körner et. al. 2012 : 37). Teilzeitarbeit im Zuge von Mutterschaft ist in der Regel keine kurzfristige Justierung. Das zeigt sich in den Daten von Eurostat. So sind 76 Prozent der Mütter mit zwei Kindern teilzeitbeschäftigt, wenn eines der Kinder unter 6 Jahren ist. Wenn das jüngste Kind zwischen 6 und 11 Jahren ist, steigt die Teilzeitquote sogar noch leicht auf 78 Prozent. Selbst wenn das jüngste Kind über 12 Jahre ist liegt die Quote immer noch bei 69 Prozent der weiblichen Beschäftigten (vgl. Eurostat : Frauen zwischen 20 – 49, mit zwei Kindern, Zeitraum 2011). Für Österreich zeichnet sich ein ähnliches Bild auf geringerem Niveau ab. Ist eines von zwei Kindern unter 6 Jahren, gehen knapp 73 Prozent der Frauen einer Teilzeitbeschäftigung nach. Ist das jüngste Kind zwischen 6 und 11 verändert sich diese Quote gering nach unten und liegt bei leicht über 72 Prozent. Allerdings arbeiten nur noch 56 der unselbstständig beschäftigten Frauen in Teilzeit wenn das jüngste Kind älter als 12 ist und damit deutlich weniger als in Deutschland (vgl. Eurostat : Frauen zwischen 20 – 49, mit zwei Kindern, Zeitraum 2011). Teilzeitarbeit ist also nicht nur eine kurzfristige Lösung um erhöhter reproduktiver Arbeit nachgehen zu können, sondern führt zu einer langfristigen Beschäftigungsform über erhöhte Sorgeverpflichtungen hinaus.

Deutlich wird dieser Unterschied auch bei den Begründungen für Teilzeitbeschäftigung. Diese sind bei Männern und Frauen vollkommen unterschiedlich. So gaben 26% der Frauen als Grund die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Personen an und 28% familiären Verpflichtungen. Während bei 54% der Frauen Teilzeit direkt auf reproduktive Verpflichtungen zurückzuführen war, gaben nur 10% der Männer diesen beiden Gründen für Teilzeitbeschäftigung an (vgl. Körner et. al. 2012 : 33). Gleichzeitig

fürten 47% der Männer aus, entweder keine Vollzeitstelle gefunden zu haben (24%) oder in einer Aus- oder Weiterbildung zu sein (23%). Also Angaben die eigentlich auf einen Wunsch nach Vollzeitstelle hinweisen. Bei Frauen wurden diese beiden Gründe nur von 19% angegeben, wobei sich nur 6% in einer Aus- und Weiterbildung befanden (vgl. Krömer et. al. 2012 : 33).

7.3 Reproduktionsarbeit und Subjektivierung von Arbeit

Subjektivierte Arbeit stellt erhöhte Anforderungen an MitarbeiterInnen und verlangt eine sehr hohes Maß an Engagement und Zeitressourcen. Gleichzeitig sind Bedeutungen von Geschlecht für den beruflichen Werdegang neu dargestellt und verortet worden. Nicht mehr „Frau-sein“ und die damit verbundenen Kompetenzabsprachen stehen einer Karriere im Weg, sondern viel mehr individuelle Möglichkeiten den Ansprüchen subjektiver Arbeit gerecht zu werden, um diese ausführen zu können. „Geschlecht und weitere sozialstrukturelle Merkmale [werden] auf neue und ambivalente Weise auch auf betrieblicher Ebene zu Ungleichheitsfaktoren, die darüber entscheiden, ob ein Individuum den betrieblichen Anforderungen nachkommen kann oder nicht“ (Lohr; Nickel 2009 : 217).

Wird der Blick auf Geschlechterarrangements im Neoliberalismus gelenkt, zeigen sich zwei bedeutende Einflüsse. Zum einen werden Diskriminierungen individualisiert, zum anderen der Blick von gesellschaftlichen Strukturen des Ausschlusses abgelenkt.

Damit kann Verantwortung für Reproduktionsarbeit innerhalb subjektiver Arbeit zu einem weiteren Ausschlusskriterium werden.

Durch zeitliche Flexibilisierung werden auf der einen Seite Freiräume geschaffen, die zu einer erhöhten Vereinbarkeit von „Familie und Beruf“ führen und damit Frauen besser in Unternehmen integrieren. Auf der anderen Seite wird durch gestiegene Anforderungen eines „Arbeitskraftunternehmers“ der zeitliche Aufwand größer, die Verpflichtung zur betrieblichen Verfügbarkeit nimmt zu und damit werden private Freiräume wiederum verengt.

Für die Offenlegung von Paradoxien und Widersprüchlichkeiten im Verhältnis von

Gouvernementalität und individuellem Bewusstsein eignen sich in erster Linie qualitative Analysen. Hier wurde eine offene Befragung durch Leitfaden gestützte Interviews durchgeführt. Da, wie in Kapitel ausgeführt, Unternehmensberatungen besonders für die Analyse geeignet sind, wurden sechs⁴¹ InterviewpartnerInnen aus unterschiedlichen Beratungen ausgewählt. Es handelt sich dabei sowohl um transnational agierende Generalisten als auch mittelständische Spezialisten.

Bei Unternehmensberatungen sind nur 20 Prozent der Beschäftigten Frauen. Bei den Befragten BeraterInnen zeigt sich, wie theoretische erfasst, eine Zuweisung von Zuweisung von Frauen für Sorge- und Familienarbeit. Diese wird in einer neoliberalen Konzeption von Selbstbestimmung auf einen freiwilligen und überlegten Wunsch von Frauen zurückgeführt. Gleichzeitig werden Männer diskursiv aus dieser Thematik weitgehend ausgeklammert, bzw. scheinen in deutlich geringerem Maße davon betroffen zu sein.

Goch: Würden Sie sagen, dass in den höheren Gehaltsstufen weniger Frauen vertreten sind?

Frau Peters: Ja.

Goch: Woran liegt das?

Frau Peters: Ich glaube daran, dass eine Beratertätigkeit auch viel mit Reisen zu tun hat und ... also, dass viele Frauen die etwas älter sind ja auch Kinder haben und dann ist das schon schwer zu vereinbaren. Kinder und dieser Beruf ist, glaube ich, echt schwer zu vereinbaren. (Interview Frau Peters 2012 : 11)

Die Problematik von Kinderbetreuung und Berufstätigkeit wird automatisch und ohne größere Reflexion nur bei Frauen verortet. Sie dient als Erklärungshilfe für einen geringeren Frauenanteil in Führungsebenen oder im Unternehmen. Androzentrische Strukturen müssen nicht mehr berücksichtigt werden, da die Erklärung bereits gefunden ist.

„**Goch:** [...] Aber was meine Sie denn, warum dann nur zwölf Prozent Beraterinnen bei Ihrem Unternehmen tätig sind?

Frau Hensel: Ich glaube, a) liegt ... also in unserem Unternehmen weiß ich nicht, aber a) liegt das an der Branche. Also die Branche, wie Sie selber sagen, ist ja nun durch eine sehr hohe Mobilität geprägt. Und Frauen in einem gewissen Alter, die eine Familie haben, sind nicht mehr bereit diese Mobilität in Kauf zu nehmen. Also das Beraterleben beginnt oftmals Sonntag um 18 Uhr, dass man abends mit dem Zug zum Klienten hinfährt, und endet Freitagabend, wenn man vom Klienten kommt. Das ist nicht wirklich familienfreundlich. Darum glaube ich, das ist zum einen das.“

41 Ein Interview wurde als Testinterview geführt und findet deshalb in der Analyse keine Berücksichtigung

(Interview Frau Hensel 2012 : 9-10)

Dabei wird ein Interesse von Frauen für Familie als unhinterfragt vorausgesetzt und als schwierig mit einer Beratertätigkeit vereinbar gesehen. Durch das massive Arbeitsvolumen und die starke räumliche Flexibilität scheinen beide Sphären für Mütter kaum zu bewältigen.

Herr Martens : „Es scheiden aber überdurchschnittliche viele Frauen grundsätzlich aus. Woran liegt das? Ich glaube zum einen, das ist ein sehr belastender Job. Und so zwei, drei Jahre ist kein Problem, aber wenn man sich langfristig für die Karriere entscheidet, ist auch das Thema Familienplanung immer eins. Wenn man sagt, okay, sobald man irgendwie 30 bis 35 ist, muss man sich halt schon überlegen, will man Familie haben. Und eine Familie großzuziehen, wo man de facto nie zuhause ist - weil man ist ja von Montag bis Donnerstag jetzt zumindest weg - ich glaube, dass das sicher ein Grund ist wo viele dann sagen: „Hmm, ja mir ist das lieber, ich bin bei meiner *family*“. Und nehme einen anderen Job an“ (Interview Herr Martens 2012 :20)

Auch diese Argumentation gilt für beide Geschlechter, wird aber von Herrn Martens nur im Bezug auf das Ausscheiden von Frauen angebracht. Dabei wird deutlich, dass zwar weitgehend geschlechtsneutral argumentiert wird, allerdings Frauen in einer gewissen Weise verstärkt betroffen zu sein scheinen. Im Bezug auf die Zuweisung zu Reproduktionsarbeit werden von den Befragten keine biologistische Diskurse verwendet: Somit bleibt theoretisch auch Raum für männliche Sorgearbeit:

Frau Hensel : „Deswegen gibt es ja so was wie Mutterschutz, Elternzeit und so was. Das da einer zurücksteckt... Das kann auch der Vater sein. Aber ich glaube, [...] dass die Berater, wenn sie darauf hinaus wollen, die Kinder haben, haben, glaube ich, kein Problem mit Flexibilität zu Hause. Weil sie eine Partnerin oder Ehefrau haben, die dann die Hauptzeit der Kindererziehung übernimmt“ (Interview Frau Hensel 2012 : 11).

Ein männlicher Partner könnte sich ebenso gut um die Kinder kümmern. Trotzdem wird von Hensel angemerkt, dass die männlichen Berater weniger „Probleme mit der Flexibilität“ haben. Sie weist auf die gesellschaftliche Realität hin, dass, wenn Väter Berufe mit stark subjektiviertem Anspruch – hohe Qualifikation, starke zeitliche und räumliche Flexibilität – ausüben, die Reproduktionsarbeit meist von ihren Partnerinnen übernommen wird. Auch Frau Hensel ist, trotz ihrer Beratertätigkeit, durch ein gelebtes Teilzeitmodell die Hauptverantwortliche für Familienarbeit (vgl. Interview Frau Hensel 2012 : 7).

Intentional gehen die Befragten von einer Gleichbehandlung der Geschlechter aus. Dafür wird teilweise auch der Markt als Ort der Gerechtigkeit angeführt. Im Gespräch mit Herrn Fischer, der in einer spezialisierten Beratung arbeitet, in der Frauen zum

gleichen Teilen auf allen Hierarchieebenen vertreten sind, wird der Diskurs marktrationaler Geschlechtsblindheit offenbar:

„**Goch:** Stellen Sie fest, dass das Geschlecht auf den Einkommensstufen unterschiedlich verteilt ist?

Fischer : Nein!

Goch : Also auch vollkommen gleich verteilt?

Fischer : Ja! Eindeutig!

Goch: Dann fallen ja einige Fragen weg, durch Ihre vorbildliche Führung...

Fischer : Das hat mit Vorbildlichkeit an der Stelle herzlich wenig zu tun... ja, das hat was damit zu tun, wie gut du bist! Bei uns geht es zu, wie auf dem Schweinemarkt. Entweder du kannst gut verhandeln oder du kannst nicht gut verhandeln. Wenn du nicht gut verhandeln kannst, hast du ein Problem. Und ansonsten ist das einzige Relevante, die einzige relevante Größe, die es gibt... ist sozusagen dein Verhandlungsgenie. Und das ist vollkommen geschlechterunabhängig... eindeutig!“

(Interview Herr Fischer 2012 : 12)

Der individuelle Gleichheitsanspruch wird im beruflichen Handlungsfeld betont und auch gelebt. Sobald allerdings Reproduktions- und Familienarbeit in einer Partnerschaft ansteht, wird wieder auf gesellschaftliche Realitäten verwiesen. Plötzlich werden unterschiedliche Ansprüche erkannt, mit denen Frauen und Männer im Zusammenhang von Kindererziehung und Pflegearbeit konfrontiert werden.

Goch: Sie würden sagen, dass Mutterschaft und Vaterschaft [in ihrem Unternehmen] ähnlich behandelt werden und man da keinen Unterschied macht.

Fischer: Ja! Ja.

Goch: Meinen Sie denn, es ist für Mütter schwieriger diese Arbeit auszuführen als für Väter?

Fischer: (Atmet tief ein und aus) Spannende Diskussion, müssten Sie mal mit [meiner Frau] diskutieren. Ich würde sagen ja. Da muss man ehrlich bleiben. Ich glaube, dass Mütter da nochmal eine andere Diskussion zu führen haben als Väter. [Meine Frau] würde das sehr deutlich mit JA beantworten. Da mussten Sie eigentlich die Ehefrauen befragen oder die Ehemänner. Und da muss man ehrlich sein und deutlich mit JA antworten! Ich glaube auch, ... wenn es Leute anders ausdrücken würden, würden sie sich was in die Tasche lügen (Interview Herr Fischer 2012 : 13).

Wenn Frauen trotzdem subjektivierten Arbeiten nachgehen, müssen sie auf private Dienstleistungen im Pflegebereich zurückgreifen. Dass dabei beide ein hohen finanziellen Aufwand bestreiten müssen, der nicht durch jede Erwerbstätigkeit gedeckt werden kann, wird an dem Interview von Frau Peters deutlich:

Goch: Meinen Sie, der Beruf kann mit Kindern ausgeführt werden?

Frau Peters: Also wenn man viel Geld hat, kann der auch so ausgeführt werden. Also ich sehe das

ja bei meiner Kollegin. Die zahlt, glaube ich, oben drauf, wenn sie ihre Kinder versorgen lässt und zur Arbeit kommt. Weil... die müssen untergebracht werden. Ansonsten, ich glaube, das ist zum einen so eine Geldsache, kann ich mir schon vorstellen. Und zweitens auch eine Sache, ob man das mit seiner Lebensplanung vereinbaren möchte. Möchte man mal wieder unterwegs sein als Frau und die Kinder zu Hause lassen oder nicht? Also, das muss jede Frau für sich dann entscheiden, aber ich glaube das ist schon schwierig. (Interview Frau Peters 2012 : 4)

Frau Peters spricht dabei zwei Probleme gleichzeitig an. Zum einen sieht sie die Hauptlast der Finanzierung von professioneller Pflegeleistung bei den Müttern - als Hauptverantwortliche für reproduktive Tätigkeiten. Nur über finanzielle Investitionen scheint subjektivierbare Arbeit für Frauen möglich zu sein. Zum anderen verweist sie auf die gesellschaftliche Rolle von Frauen als besonders emotional verbundene Bezugspersonen mit ihren Kindern. Wie die Studie „(Keine) Lust auf Kinder? Geburtenentwicklung in Deutschland“ des Bundesinstitutes für Bevölkerungsforschung (BiB) der BRD aus dem Jahr 2012 zeigt, meinen 63% der Befragten in Westdeutschland⁴² und 65% der Befragten in Österreich, dass ein Kleinkind unter der Berufstätigkeit seiner Mutter leidet (vgl. BiB 2012 : 43 – 44). Damit wird gesellschaftliche Zementierung von Mutterschaft als Pflichtleistung deutlich. Frauen werden also neben produktiver Gouvernementalität auch durch Sanktionen sozialer Ächtung als „Rabenmütter“ in die Hauptverantwortung des reproduktiven Bereichs gedrängt. Väter werden im Zuge dessen in die Rolle des Familienernährers gebracht (vgl. BiB 2012 : 44). „Deshalb wird die Erwerbstätigkeit von Vätern keineswegs in vergleichbarer Weise als problematisch eingestuft. Eher wird erwartet, dass sie Vollzeit erwerbstätig sind, und entsprechend akzeptiert, dass sie sich weniger um die Kinder kümmern können.“ (BiB 2012 : 44)

In den qualitativen Interviews wird allerdings auch eine Veränderung des Rollenbildes bei jungen Männern festgestellt. Die dargelegten Verschiebungen bewegen sich hin zu einer aktiven Vaterschaft. Männer nehmen Teil an der Erziehung und dem Aufwachsen der Kinder.

„Goch: Wie ist es denn mit Vätern, gibt es da auch eine Problematik?

Frau Peter: Ich glaube, da gibt es dann die klassische Rollenverteilung, dass die Frau sich ums Kind kümmert und der Mann dann eben unterwegs ist. Aber ich merke auch die jungen Männer, also die jungen Väter, die haben schon auch wieder ein anderes Rollenbild von sich, als Vater, und die möchten auch mehr von ihrem Kind haben. Also da merkt man auch schon: „Hmm, ich möchte

42 In Ostdeutschland sind es nur 35%

jetzt nicht so viel, irgendwie fünf Tage die Woche unterwegs sein, sondern ich möchte vier Tage am Stück und dann eine Woche zu Hause sein. Also da gibt es schon Wünsche, die geäußert werden. Einfach auch, weil sich das Rollenbild Vater ändert bzw. in den letzten Jahren schon geändert hat“ (Interview Frau Peters 2012 : 10).

Interessant ist dabei die Stabilität klassischer Rollenideale trotz der Betonung von Veränderung. Zwar wollen Männer mehr von ihren Kindern sehen, gleichzeitig bleibt die Hauptverantwortung bei Frauen. Männer nehmen zwar Elternzeit aber in Regel zeitlich stark begrenzt. Teilzeitmodelle sind, wie die Statistik zeigt bei Männern die Seltenheit.

Frau Hensel : „[E]in Beraterkollege von mir hat Anfang diesen Jahres ein Kind bekommen, der hat auch Elternzeit genommen. Aber nicht jetzt typisch, ich mach mal drei Monate, sondern ich justiere jetzt mal... und das mache ich eigenverantwortlich... also er hat nicht offiziell drei Monate genommen, sondern er hat sein Gehalt so reduziert, wie er glaubte, dass er weniger arbeiten möchte“ (Interview Frau Hensel 2012 : 11- 12).

In den qualitativen Befragungen wird deutlich, dass im Feld der Unternehmensberatungen subjektivierte Arbeit zu hohen Anforderungen, flexiblen Arbeitsbedingungen und belastenden Arbeitszeiten führt. Damit wird für Mütter diese Form der Arbeit nur in Teilzeit und/oder mit externer Betreuungshilfe möglich. Im Zuge neoliberaler Logik können nur die besten und am stärksten verfügbaren Personen diesen Ansprüchen in vollem Umfang genügen. Geringer Frauenanteil im Unternehmen und in der Branche werden mit deren größerer emotionaler Verbundenheit zur Familienarbeit begründet. Subjektiverte Arbeit scheint damit im Widerspruch zu stehen. Der freiwillig und selbstbestimmt konstruierte Rückzug wird weder gesellschaftlich noch ökonomisch hinterfragt. Das Unternehmen und der Markt werden als Variable der Frauendiskriminierung diskursiv ausgeklammert. System- und gesellschaftskritische Argumente, wie sie Begriffe wie Glass-ceiling oder Glass-walls beschreiben, werden durch das Vertrauen in neoliberale Marktgerechtigkeit und die emotionale Verbundenheit von Frauen ausgeblendet. Die Abwesenheit von Frauen wird durch ihre potenzielle Mutterschaft begründet und nicht durch androzentrische und männerbündische Strukturen. Dadurch bleiben neoliberale Logiken stabil und die gesellschaftlich manifesten Rollenideale behalten ihre Wirkmächtigkeit.

7.3 Hegemoniale (Wirtschafts-)Männlichkeit

Zwar hatten und haben Foucaults Theorien zu Macht- und Subjektivierungsprozessen einen entscheidenden Einfluss auf feministische Forschung, allerdings „beschreibt Foucault Subjektivierung geschlechtsneutral“ (Ludwig 2008 : 37). Judith Butler konnte zeigen, welche Bedeutung die Kategorie Geschlecht auf die Abbildung von Subjektivität hat, da eine vergeschlechtlichte Anrufung auch das Versprechen nach Identität beinhaltet. Durch die Identifikation mit einem Geschlecht wird dem Individuum ein Anleitungs- Orientierungs- und Regelbuch zur Verfügung gestellt, mit dem es innerhalb einer Gesellschaft angepasst und adäquat agieren kann. „Die Übernahme einer geschlechtlichen Identität ist somit untrennbar verbunden mit der Entwicklung gesellschaftlicher Handlungsfähigkeit sowie Anerkennung“ (Ludwig 2008 : 38). Gleichzeitig sorgt Geschlecht für persönliche Identität und Verortung eigener Wünsche, Verneinungen und Optionen anhand eines allgemein gültigen Maßstabes. Im Zuge einer konstruierten Geschlechterdifferenz wird die Übernahme von Wahrnehmungs- und Handlungsweisen vorausgesetzt, damit das Subjekt sich als „Mann“ oder „Frau“ darstellen kann (vgl. ebd.). So fungiert Geschlecht auch als Leitsystem persönlicher Entwicklung und gleichzeitig als Bewertungssystem, ob diese Entwicklung geglückt ist.

Rawyne Connell zielt mit ihrem Konzept der hegemonialen Männlichkeit auf die Darstellung und Problematisierung eines solchen Leitbildes ab.

7.3.1 Hintergrund des Konzeptes

Hegemoniale Männlichkeit ist eines der meistbearbeiteten Konzepte der rezenten Männer- und Geschlechterforschung (vgl. Löffler 2011 : 140). Es bildete sich als Ansatz Mitte der 1980er Jahre auf Grundlage feministischer und neomarxistischer Theorien heraus (vgl. Meuser, Scholz 2011 : 59). Dabei wird in der Literatur häufig auf den programmatischen Aufsatz von Tim Carrigan, R.W. Connell und John Lee „Towards a New Sociology of Masculinity“ als Grundstein referiert (Meuser 2009 : 160), doch finden sich bereits bei Gayle Rubin, Eve Kosofsky Sedgwick, Klaus Theweleit ebenfalls Konzeption und Sichtbarmachung von Männlichkeiten sowie kritische Auseinandersetzungen mit diesen Vorstellungen (vgl. Löffler 2011 : 138).

„Kritische Männerforschung [wendet sich] gegen die[...] implizite Gleichsetzung von

Mann und Mensch“ (Löffler 2011 : 139) mit dem Ziel Männer als „expliziten Geschlechtswesen“ (ebd.) zu markieren, damit als Forschungsgegenstand greifbar zu machen und in das Zentrum kritischer Betrachtungen zu setzen. Kritischer Männerforschung versucht den scheinbar monolitischen Block der strukturell mächtigeren Gruppe aufzubrechen und ihr Machtgefüge zueinander und gegenüber außenstehenden Gruppen zu untersuchen. Konzeptionell lässt sich daher eine gewisse Nähe zur Kritischen Weißseinsforschung oder des Black Feminism herstellen. Löffler merkt dabei eine sich gleichzeitig stellende Problematik an. „Den Fokus auf Männer zu legen, bedeutet immer auch eine männliche Position ins Zentrum zu rücken, was in patriarchal strukturierten Gesellschaften zugleich eine dominante Position ist.“ (ebd.). Eine solche Bewusstmachung ist bei der Verwendung des Konzepts der hegemonialen Männlichkeit besonders wichtig, weil es innerhalb des Forschungsbereiches „geradezu kanonische Bedeutung“ (ebd. : 140) erlangt hat.

7.3.2 Theoretische Basis

Als theoretische Basis für die Konzeption hegemonialer Männlichkeit dient Connell Antonio Gramscis Entwurf von Hegemonie. Dieser bezeichnet damit eine „spezifische Herrschaftsform, die nicht auf Gewalt und Zwang beruht, sondern auf einem impliziten Einverständnis der Untergeordneten mit ihrer sozialen Lage“ (Meuser, Scholz 2011 : 60). Diese Konstruktion bietet einen Erklärungsansatz, wie Dominanz einer Gruppe ohne ständige Repressionen aufrechterhalten werden kann (vgl. Schultze 2005 : 336). Denn sie zielt auf Zustimmung, die in erster Linie „kulturell erzeugt – über allgemein geteilte Normen, Werte und Deutungsmuster“ (Meuser, Scholz 2011 : 60) vermittelt wird. Gramscis Konzept erweitert damit marxistische Konzepte des Basis-Überbau-Schemas (vgl. Schultze 2005 : 336) und ermöglicht eine marxistische Erklärung für gesellschaftliche Entwicklungen westlicher Staaten.

Rawyne Connell erweitert dieses in erster Linie auf Klasse und Staat bezogene Konzept und legt es auf Männlichkeiten um. Damit bricht sie den Fokus auf die binäre Aufteilung von Machtkonstellationen zwischen Mann und Frau auf und fügt eine zweite wesentliche Achse der Macht innerhalb der Geschlechterregime hinzu.

Als „wichtigste Achse der Macht“ (Connell 1999 : 162, zitiert nach Meuser, Scholz 2011 : 60) sieht Connell – weiterhin - die Verbindung von Autorität und Männlichkeit,

über die das „Verhältnis zur Weiblichkeit durch Dominanz und Unterdrückung bestimmt“ (Meuser, Scholz 2011 : 60) ist. Im Zuge dieser Asymmetrie sind Frauen grundsätzlich untergeordnet und von möglichem hegemonialen Status ausgeschlossen (vgl. ebd.). Damit ist es zwar möglich für Frauen eine gewisse Macht innerhalb der sozialen Räume zu erlangen, doch eben nur außerhalb hegemonialer Sphären. Für Connell handelt es sich dabei also nicht um eine hegemoniale Weiblichkeit, sondern um *betonte Weiblichkeit* (emphasized femininity), die sich immer durch das Einverständnis der gesellschaftlichen Dominanz von Männern ergibt und an männlichen Wünschen orientiert (vgl. ebd.) Auch Formen von Weiblichkeit, die Verweigerung und Widerstand gegen die bestehenden Verhältnisse beinhalten, sind in Connells Konzept eingearbeitet (vgl. ebd.), allerdings ausschließlich außerhalb einer hegemonialen Sphäre.

Die Neben-Achse der Macht bildet die Beziehungen zwischen Männern. Nach Connell existieren in Gesellschaften konkurrierende „Konstruktionen von Männlichkeiten, die wiederum in einem hierarchischen Verhältnis zueinander stehen“ (Meuser, Scholz 2011 : 60). Das Konzept der hegemonialen Männlichkeit geht davon aus, dass nur eine dieser Konstruktionen hegemonial sein kann (vgl. ebd.) und damit als Leitbild für alle anderen Männer fungiert. Wie diese Männlichkeit aussieht, ist historisch variabel und wie andere Männlichkeiten und Weiblichkeiten nicht statisch, sondern im ständigen Wandel begriffen. Zu bemerken ist dabei, dass sich die „Hegemonie einer Männlichkeit bzw. eines Männlichkeitsentwurfs [...] unter patriarchalen Bedingungen [...] ausschließlich im Verhältnis zu anderen Männlichkeiten“ (Löffler 2011 : 174) definiert. Dabei bildet sich nur eine hegemoniale Männlichkeit aus, zu der sich alle anderen Formen von Männlichkeit in Relation setzen (vgl. Meuser, Scholz 2011 : 60). Connell betont allerdings, dass es sich dabei nicht um einen bestimmten Charaktertypen oder eine bestimmte Gruppe von Männern handelt. Auch sind es keine alternativen Lifestyles, die wie eine Art von Konsumentenentscheidung angenommen werden können (vgl. Connell 1995 : 76).

„Hegemonic masculinity' is not a fixed character type, always and everywhere the same. It is rather, the masculinity that occupies the hegemonic position in a given pattern of gender relations, a position always contestable.“ (Connell 1995 : 76)

Im Gegenteil kann eigentlich gar kein, oder fast kein Mann der Konstruktion und dem Ideal dieser hegemonialen Männlichkeit entsprechen. Es handelt sich vielmehr um ein Leitbild – eine Idee, deren Normen es zu folgen gilt. Damit trennt Connell Träger

hegemonialer Männlichkeit von der realen gesellschaftlichen Stellung oder Macht einer Person (vgl. Connell 1995 : 77). Es ist durchaus möglich für Menschen mit großer institutioneller oder materieller Macht in ihrem persönlichen Leben weit von diesen hegemonialen Idealen entfernt zu sein (ebd.). Gleichzeitig nimmt die Gruppe oder Klasse, die über gesellschaftliche, politische, wirtschaftliche oder kulturelle Macht verfügt, Einfluss auf dieses Ideal der hegemonialen Männlichkeit. Denn Hegemonie kann nur etabliert werden, wenn es eine Verbindung zwischen kulturellen Idealen und institutioneller Macht gibt (vgl. ebd.). Für Connell sind die Führungsebenen von Wirtschaft, Militär oder Regierung eine „fairly convincing“ gleichförmige Ausstellung von Männlichkeiten (vgl. ebd.). Männer und damit Ideale von Männlichkeiten besetzen die Zentren gesellschaftlicher Macht und verbinden diese wiederum mit männlichen Machtansprüchen. Genau diese Selbstverständlichkeit, mit der Führungskräfte mit Männern besetzt und verbunden werden, macht ein wichtiges Werkzeug dieser Hegemonie aus.

„It is the successful claim to authority, more than direct violence, that is the mark of hegemony (though violence often underpins or supports authority)“ (Connell 1995 : 77)

7.3.3 Verschiedene Formen der Männlichkeit

In Connells Konzept sind die Männlichkeiten, die sich zur hegemonialen Männlichkeit positionieren, entweder komplizenhafte, untergeordnete, protestierende oder marginalisierte Männlichkeiten (vgl. Meuser, Scholz 2011 : 61). Genau wie hegemoniale Männlichkeit werden sie „nicht als eine Charaktereigenschaft von Personen konzipiert [sondern] in den sozialen Praxen mittels Interaktion zwischen Männern, aber auch zwischen Männern und Frauen erzeugt“ (ebd.). Dabei fungiert stets „hegemoniale Männlichkeit [...] als übergreifendes kulturelles Orientierungsmuster“ (ebd.). Männer werden als heterogene, sich zu einander orientierende oder abgrenzende Gruppe verortet und der Fokus auf die Beziehungen von Männlichkeiten innerhalb dieser Gruppen gelegt (vgl. Connell 1995 : 76).

Die meisten Männer erfüllen nicht den normativen Anspruch an hegemoniale Männlichkeit (Connell 1995 : 79), sie profitierten aber trotzdem in ihrer Mehrheit von deren Auswirkungen (Connell 1995 : 79). Connell führt den Begriff der Patriarchatsdividende ein, die jeder Mann dadurch erhält, dass es eine grundlegende

Unterordnung von Frauen gibt (Connell 1995 : 79). Diese Gruppe der Männer bezeichnet sie als Träger „*komplizenhafter Männlichkeit*“ (ebd.), da sie zwar nicht die hegemoniale Männlichkeit verkörpern, allerdings Komplizen und Profiteure des hegemonialen Projektes sind (ebd.). So können sie die Patriarchatsdividende erzielen, ohne selbst den Druck der direkten Verteidigung patriarchaler Strukturen zu spüren (ebd.). Da der Großteil der Interaktionen zwischen Männern und Frauen auf Konsens beruht, kann sich komplizenhafte Männlichkeit durchaus frauenfreundlich und sogar der Emanzipationsbewegung positiv entgegenstehend gestalten.

Protestierende Männlichkeit hat ebenfalls den Anspruch an Hegemonie und verurteilt die bestehende hegemoniale Männlichkeit. Allerdings fehlen ihr die Ressourcen, um ihre Ideale als gesellschaftlich hegemonial durchzusetzen. Beispielhaft dafür sind einige männlich-dominierte Jugendkulturen. In der Konzeption der *Marginalisierten Männlichkeit* versucht Connell Ansätze der Intersektionalität und Interdependenz zu berücksichtigen. Sie betrifft eine Gruppe von Männern, die durch ihre Zugehörigkeit zu einer diskriminierten Gruppe ausgegrenzt werden und deshalb nicht die volle Patriarchatsdividende abgreifen können. Damit befinden sie sich zum einen, durch ihre Zugehörigkeit zur Gruppe der Männer, in einer dominanten Position, in der gesellschaftlichen Perzeption als Migranten oder Nicht-Weiße allerdings in der unterlegenen Position (vgl. Rommelspacher 2007 : 81). Als Beispiel nennt Connell die afro-amerikanischen Männer in den USA und zeigt, wie trotz der Diskriminierung dieser Gruppe einzelne Individuen aufsteigen und einen machtvollen Status erlangen. Diese wenigen, häufig im Bereich Schauspiel, Musik oder Sport erfolgreichen Personen, zeigen wiederum der sozialen Gruppe, dass Aufstieg möglich ist. Gleichzeitig haben diese Einzelnen keinen erkennbaren Einfluss auf die Situation der gesamten sozio-kulturellen Gruppe.

Vollkommen außerhalb der Sphäre von Hegemonie, Macht und Patriarchatsdividende sieht Connell die *Untergeordnete Männlichkeit*. In erster Linie sieht sie homosexuellen Männern in dieser Gruppe und verortet sie vollkommen außerhalb der Hauptachse der Macht und damit in der gleichen Gruppe wie Frauen.

7.4 Hegemoniale (Wirtschafts-)Männlichkeit, Neoliberalismus und Subjektivierung von Arbeit

Hegemoniale Männlichkeit wird innerhalb neoliberaler Regime in Ideale des Marktes und der Freiheit gegossen. Damit lässt sich eine spezifische Form von Männlichkeit als hegemonial herausarbeiten, die Connell als „transnational business masculinity“ bezeichnet. „Hegemoniale Männlichkeit konstituiert sich unter diesen Rahmenbedingungen in den transnationalen Feldern als eine globalisierte Männlichkeit (Connell 2005, S. 74). Entsprechend der ökonomischen Vormachtstellung gegenüber anderen sozialen Feldern erlangt eine „transnational business masculinity“ (ebd.), eine Unternehmer- oder Managermännlichkeit, den hegemonialen Status.“ (Meuser, Scholz : 2011 : 63) Auch Sylka Scholz meint, dass Connell als „neues Leitbild hegemonialer Männlichkeit moderner neoliberaler Gesellschaften (...) den Manager im technokratischen Milieu, der auf globalen Märkten agiert“ (Scholz 2004 : 4) ausmacht. Im Weiteren werde ich zeigen, dass darüber hinaus auch noch der international agierende Berater dieser Funktion nahe kommt.

Meuser und Scholz befassen sich mit der Zuweisung des hegemonialen Status an eine transnationale Unternehmer- oder Managermännlichkeit (vgl. Meuser, Scholz 2011 : 65). Für sie spricht eine „wachsende Vereinnahmung der Gesellschaft und der persönlichen Sphäre durch die Wirtschaft“ (ebd.) für diese These. Denn „[h]egemoniale Männlichkeit wird durch die soziale Praxis gesellschaftlicher Eliten definiert. Deshalb gebührt 'Managermännlichkeit' eine besondere Aufmerksamkeit.“ (ebd.). In vielen wirtschaftlichen Bereichen entstehen immer flachere Hierarchien und Arbeitsaufgaben werden in Projekten organisiert (vgl. ebd.). Durch diese neuen Arbeitsstrukturen wird Subjektivierung von Arbeit ebenso wie die damit verbundene Managementlogik etabliert. Dadurch ändern sich auch die Anforderungen an neue Managertypen. Der „hegemonial[e] Charakter dieses Managementstils“ (ebd. : 66) idealisiert zum einen männliche Eigenschaften, verbunden mit einer Fiktion der hierarchiefreien Arbeit. Hier sieht man deutlich, wie Grundstrukturen subjektiver Arbeit in das Konzept hegemonialer Männlichkeit integriert werden. Hegemoniale Männlichkeit wird damit direkt mit dem subjektiviert arbeitenden Manager verbunden, der allzeit für seinen Beruf zur Verfügung steht.

Im Bereich der Politik ist es gelungen die androzentrischen Darstellungen von politischen Akteuren aufzubrechen. Insbesondere durch die deutsche Bundeskanzlerin werden männliche und weibliche Zuweisungen an PolitikerInnen deutlich und kritisch thematisiert. Dabei wird allerdings Geschlecht auch immer mehr zu einer Ressource und über ihre Darstellung und Ausgestaltung nutzbar gemacht (vgl. Heilmann 2010 : 239). Eine ähnliche Entwicklung lässt sich auch im Bereich der Wirtschaft feststellen (Näheres dazu im Kapitel Selbst-Genderung).

Meuser und Scholz erweitern und verändern Connells Ansatz. Sie meinen, dass es neben einer hegemonialen Männlichkeit auch zu einer hegemonialen Weiblichkeit gekommen ist. Das allerdings nur in einigen gesellschaftlich relevanten Bereichen, während andere davon vollkommen ausgeklammert sind. So bleibt im „ökonomischen Feld [der Bereich der] Spitzenpositionen für Frauen weitgehend verschlossen“ (Meuser; Scholz 2011 : 75, während „sich das politische Feld zunehmend“ (ebd.) öffnet. Dabei bemerken sie eine deutliche Änderung von männlicher Dominanz im politischen Bereich. Anders als noch im Bundestagswahlkampf 2005 in Deutschland wird nicht mehr das Merkmal „Frau-sein“ verwendet um politische Kompetenz infrage zu stellen (vgl. ebd. : 72). Beispielfhaft ziehen Meuser und Scholz die deutsche Bundeskanzlerin Angela Merkel heran. Sie konstatieren zwar, dass sie „in ihrer sozialen Praxis des Politikmachens in zentralen Aspekten dem hegemonialen Männlichkeitskonstrukt folgt und somit reproduziert und stabilisiert“ (ebd. : 72), sie aber als Frau keine „Repräsentation hegemonialer Männlichkeit“ (ebd. : 72) sein kann. Angela Merkel wird ganz explizit als Politikerin anerkannt. Sie hat als „Frau' politisch Erfolg“ (ebd. : 72). In Connells Konzept sind Frauen jedoch von hegemonialer Männlichkeit und einer Positionierung zu ihr ausgeschlossen, da die Subordination von Frauen unter Männer die entscheidende Basis des Konzepts bildet.

Meuser und Scholz versuchen eine theoretische Einbettung in Connells Konzept, indem sie die „hegemoniale Konstruktion von Weiblichkeit nicht länger konzeptionell aus[schließen], sondern im Gegenteil integrier[en]“ (Meuser, Scholz 2011 : 73). Dieser Schritt bedeutet eine vollständige Neubewertung des Konzeptes der hegemonialen Männlichkeit, da er eine grundlegende Basis von Connells Konzept untergräbt: die Unterordnung von Frauen unter die Dominanz von Männern. Zwar beziehen die AutorInnen dieses Phänomen nur auf „ein[e] kleine Gruppe von Frauen [denen es

gelingt] in die soziale Elite des politischen Feldes aufzusteigen und neue Leitbilder von Weiblichkeit zu kreieren, die sich nicht mehr, wie das Konstrukt der betonten Weiblichkeit, aus einem Einverständnis mit der Subordination des eigenen Geschlechts und einer Ausrichtung auf männliche Interessen auszeichne[t]“ (Meuser, Scholz 2011 : 73).

Diese neue theoretische Ausrichtung hat zum einen den Vorteil Frauen in Spitzenpositionen zu integrieren, ohne dabei eine gesamtgesellschaftliche Dynamik der Unterordnung aus dem Blick zu verlieren. Politisch besteht allerdings die Gefahr, dass gerade Frauen in besseren wirtschaftlichen oder politischen Positionen die auf sie wirkende maskulinistische Gesellschaftsstruktur negieren wollen und damit verschleierte Unterdrückungs- und Ausgrenzungsmechanismen nicht mehr wahrgenommen werden.

Deshalb muss auf die bestehenden patriarchalen Strukturen hingewiesen werden, die trotz der Diagnose von Meuser und Scholz bestehen bleiben. Die wenigen Frauen in den Spitzen von Politik und Wirtschaften haben in der Regel besondere, singuläre Voraussetzungen um die Gläserne Decke durchbrechen zu können. Sie bilden dabei Leuchttürme weiblicher Möglichkeiten und fungieren als Beleg neoliberaler Geschlechtergleichheit. Damit unterstützen sie vordergründig die Behauptung, dass die Bestenauslese auf dem Markt geschlechtsblind funktioniert. Diese Einzelfälle stehen allerdings im Kontrast zur gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Realität.

So ist das untersuchte Feld der Unternehmensberatungen sehr männlich dominiert. Nur 20 Prozent der BeraterInnen sind weiblich. Dabei ist von einem sinkenden Frauenanteil je Hierarchiestufe auszugehen. Nach Angaben des deutschen Wochenmagazins „Der Spiegel“ nur 5,5% der höchsten Hierarchiestufe „Partner“ bei McKinsey Frauen. Bei der Boston Consulting Group sind es in den Märkten Deutschland und Österreich 8,9%, und Roland Berger gibt nur Auskunft über den Frauenanteil der beiden höchsten Karrierestufen. Hier sind es zusammen 8% Frauenanteil. (Spiegelartikel <http://www.spiegel.de/karriere/berufsleben/miese-frauenquote-in-unternehmensberatungen-a-822588.html>).

Über eine genauere Aufschlüsselung nach Hierarchiestufen geben diese Unternehmensberatungen keine Auskunft. Obwohl sie eigene Studien zum Thema

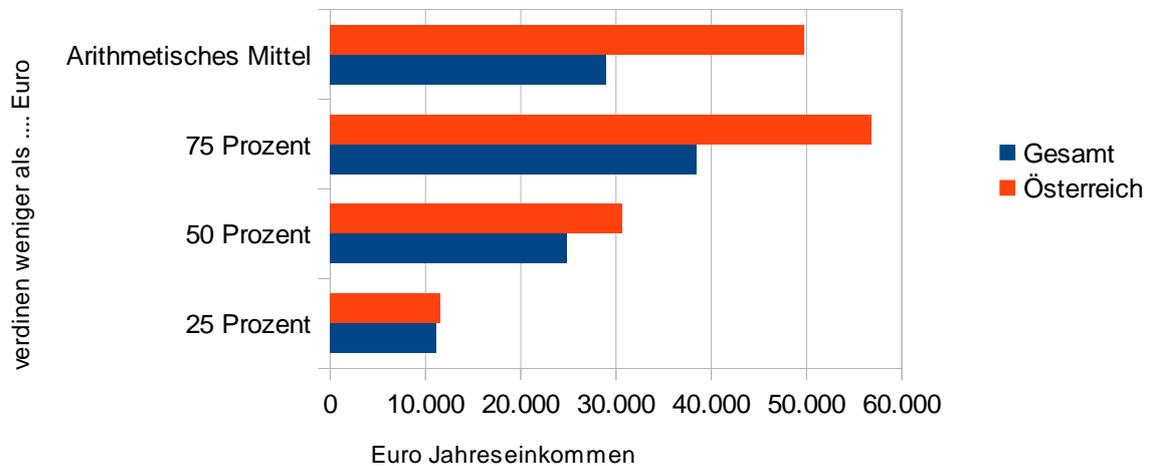
Frauen in Führungspositionen⁴³ herausgeben, in denen ein höherer Frauenanteil befürwortet wird, geben sie keine Auskunft über die Geschlechterverteilung der eigenen Mitarbeiter. Als Legitimation führen sie an, keine Informationen über ihre Mitarbeiter weitergeben zu wollen (vgl. Email von Roland Berger 11.02.2013).

Die Unternehmensberatungsbranche in Österreich zählt zu den Einkommensstärksten. Die durchschnittlichen Bruttojahreseinkommen aus unselbstständiger Arbeit sind der Unternehmensberatungsbranche mit fast 49.000€ deutlich höher als der Durchschnittswert von 28.700€ für Österreich. Dabei fällt auf, dass besonders die hohen Einkommen zu dieser Differenz führen. Während die unteren 25% weniger als 11.100 € in Österreich und weniger als 11.500 in der Branche der Unternehmensberatungen verdienen, zeichnet sich bei den Mittleren Einkommen der Trend zum Mehrverdienst ab. 50% der Angestellten in Österreich verdienen bis zu 24.500€ im Jahr, während es bei Beratungen 30.600€ sind. Gerade in den oberen Einkommen zeigen sich die Unterschiede. So verdienen drei Viertel der Beschäftigten der gesamten Wirtschaft bis zu 38.500€ während in der Beratungsbranche bis zu 56.800€ sind (vgl. Statistik Austria 2012 Einkommensbericht)

43 Etwa die Studie von McKinsey&Company : „Women Matter. Making the Breakthrough“
(http://www.mckinsey.de/downloads/publikation/women_matter/20120305_Women_Matter_2012.pdf
)

Bruttojahreseinkommen 2011

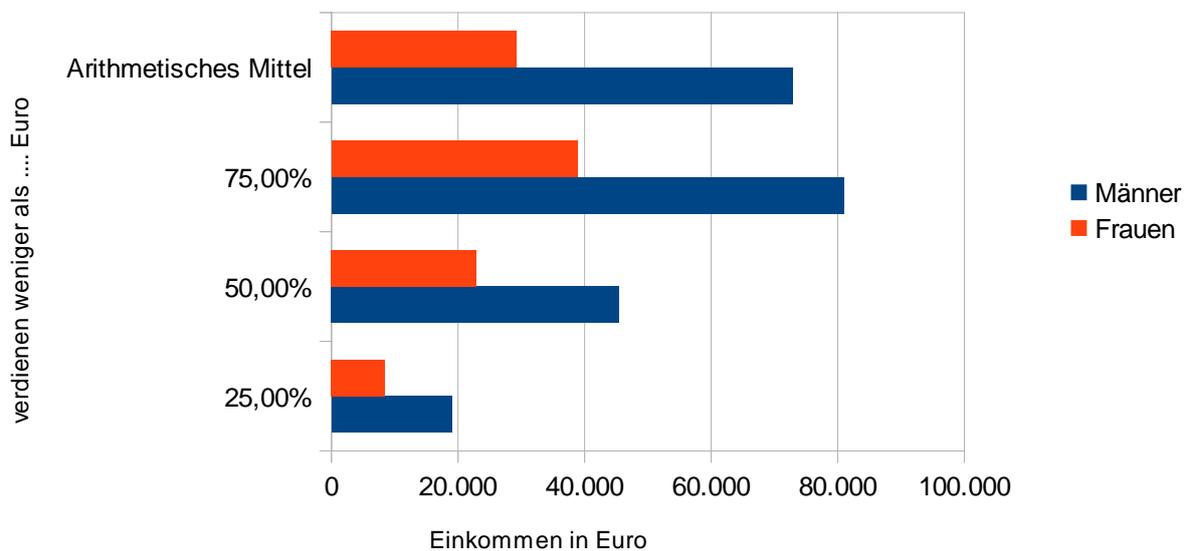
vgl. Unternehmensberatungen und gesamter Arbeitsmarkt



Die Branche ist durch überdurchschnittlich hohe Einkommen geprägt. Dafür sorgt die hohe Bezahlung der oberen Einkommen. Beachtenswert ist dabei, wie diese sich auf Männer und Frauen verteilen.

Unterschiedliche Einkommen zwischen Männern und Frauen

Bruttojahreseinkommen in der Branche der Unternehmensberatungen 2011



Damit verdienen Frauen im Durchschnitt nur 40 Prozent von dem was Männer verdienen. Dieser massive Unterschied entsteht erst durch die Einbeziehung der oben 25

Prozent. So ist liegt der Einkommensunterschied den ersten drei Viertel noch bei 48 Prozent. Zu erklären dies durch den sehr geringen Frauenanteil in Führungspositionen in der Beratungsbranche.

Bruttojahreseinkommen in der Branche der Unternehmensberatungen im Jahr 2011:

Y-Ache : ... Prozent verdienten weniger als Euro

Jahr 2011	Männer	Frauen	Prozent des Gehaltes von Männern
25,00%	19.034	8.466	44,48%
50,00%	45.500	22.899	50,33%
75,00%	80.927	38.850	48,01%
Arithmet. Mittel	72.848	29.263	40,17%

Quelle: Statistikaustria, Allgemeiner Einkommensbericht 2012

Geschlecht bleibt jedoch in Unternehmensberatungen eine wirkmächtige Kategorie. Über Klischees werden Vorstellungen reproduziert, dass Männer aus soziokulturellen Gründen besser für den Job geeignet sind. Frauenausschluss funktioniert hier über die hegemoniale Wirkung einer „transnational business masculinity“. Durch dieses hegemoniale Bild werden natürlich nicht nur Frauen ausgeschlossen. Aber genannte Schwächen, die abseits dieser hegemonialen Männlichkeit liegen, werden als weiblich definiert. Sylka Scholz arbeitet heraus:

„Die Konstruktion beruflicher Ideale dient also nicht vorrangig der Abgrenzung gegenüber Frauen, stattdessen werden durch den Bezug auf die Geschlechterdifferenz Gemeinsamkeiten und Differenzen unter Männern hergestellt. Frauen sind solange eingeschlossen, wie sie die männlichen Normen und Werte mittragen und reproduzieren. Mittels dieses Abgrenzungsmodus werden also vor allem Hierarchien innerhalb der Genusgruppe Männer hergestellt.“
(Scholz 2004 : 7).

Gleichzeitig werden Frauen nur im Einzelfall von diesen Stereotypen ausgeschlossen,

als Gruppe scheinen sie zunächst schlechter geeignet. So werden androzentrische und hegemonial männliche Ideale, Stereotypen, Kompetenzen und Charaktereigenschaften Grundlagen für die Arbeit als BeraterIn vorausgesetzt:

Frau Hensel : „Sie müssen sich selbst mögen und von sich selbst auch... ein gewisses... ja Selbstbewusstsein ist auch abgedroschen, aber sie müssen selbstbewusst sein, sie müssen um ihre Stärken wissen, aber ihre Schwächen auch zugeben können. Sie müssen begeisterungsfähig sein, aber auch begeistern können. Das meine ich so mit Showmaster oder Schauspieler-Qualität.. Schauspieler ist falsch, Showmaster ist besser. Entertainerqualitäten, Alphanier sein. Durchsetzungsstark im Sinne von... es gibt immer Klienten, oder es gibt immer Leute, die gerade Berater sehr, sehr kritisch sehen .. aus schlechten Erfahrungen heraus. Da muss man schon ein gewisses dickes Fell haben. Als Frau noch mehr als als Mann, weil die Industrie doch noch männlich geprägt ist. Gerade bei Führungskräften“ (Interview Frau Hensel 2012 :8).

Zwar können diese maskulinen Fähigkeiten auch Frauen inne haben. Sie werden aber eher mit Männern in Verbindung gebracht. Damit reproduziert sich eine „transnational business masculinity“ im Feld der Unternehmensberatungen und führt den Mann weiterhin als Standard. Aber auch Männer, die diese männlichen Ideale nicht verkörpern, werden aus dem Arbeitsfeld ausgeschlossen. Frauen, wie Männer, müssen bestimmte männliche Merkmale und Arbeitsfähigkeit aufweisen.

Frau Peters : Da muss man schon.. also wenn ich das mal so sagen darf, die Frauen die bei uns arbeiten, das sind alles schon so Alphaweibchen. Also ich finde, davon gibt es einfach nicht so sehr viele (Interview Frau Peters 2012 : 9)

Gleichzeitig wird weiterhin auf eine biologisch-soziale Determination hingewiesen, um den Frauenausschluss zu erklären. Anders als bei der Zuweisung von Frauen auf reproduktive Verantwortung wird der Verweis auf biologisch-soziale Determinanten eher hinter vorgehaltener Hand betont. Es wird deutlich, dass es sich hierbei nicht um politisch korrekte Antworten handelt:

Frau Peters : „Und das.... das klingt jetzt ganz schön altbacken, aber ich glaube, dass es so ist, auch wenn ich es nicht schön finde... ähm... das diese Arbeitsweise, dieses viele Reisen und sich ständig Profilieren und so weiter, dass das nicht eine Eigenschaft ist, die Frauen so tragen“ (Interview Frau Peters 2012 : 9)

Der bestehende Geschlechterunterschied wird ungern außerhalb des reproduktiven Bereiches aufgezeigt. Hier findet sich eine vollkommen andere Selbstverständlichkeit in der Thematisierung. Während auf reproduktive Verantwortungen von Frauen vollkommen entspannt eingegangen wird, zeigt sich bei dem Verweis auf traditionelle

Geschlechtereigenschaften eine gewisse Schwierigkeit der Erklärung.

Frau Hensel : „Zum anderen ist es, glaube ich so... das ist jetzt echt gewagtes Eis, weil ich ja jetzt nicht repräsentativ bin, also ich glaube schon, dass diese Alphagene bei Männern stärker ausgeprägt sind. Diese Ellbogen, ähm, wird ihnen stärker angeeignet, vielleicht. Und dass sich Frauen immer noch... ähm ... viele Frauen ... sich unwohl vor einer größeren Gruppe fühlen, oder sich da beübt fühlen, oder verunsichert fühlen. Weil Frauen eher, glaube ich... auch das ist eine gewagte These von mir... aber... vielleicht eher zu Selbstzweifeln neigen“ (Interview Frau Hensel 2012 : 9)

Damit wird Geschlecht weiterhin zum Platzanweiser für Arbeitsfähigkeit. Neben einem stärkeren Durchsetzungsvermögen wird auch auf geringere Belastbarkeit und Stressresistenz hingewiesen.

Herr Martens : „Ich glaube das... puhh... jetzt weiß ich nicht, ob ich das so... da könnte man lange drüber diskutieren... aber ich glaube, das hat schon mit einer... das sind ja jetzt so ein bisschen gefährliche Fragen... aber meine Erfahrung ist schon, dass Männer zum Teil belastbarer sind. Im Sinne von, dass sie mit Kritik oder Stress einfach anders umgehen, also dass sie das eher ausgrenzen können. Ich glaub, dass in dem Job generell, also nicht nur zwischen Männern und Frauen, [...] echt eine Trennung zu machen zwischen: Hey das ist ein Job und das bin jetzt ich und das ist meine Freizeit! Und man das nie vermischen darf! Sonst kommt man so in das... *overstressed* und dann geht's auch schon so richtig so, Richtung *burn-out* oder so, wenn man es zu ernst nimmt. Was ich sagen will, ich glaub, die Kollegen, die ich hab, zumindest, die sind, glaube ich, erfolgreicher im Ausblenden des Stresses. Die sind einfach ein bisschen stressresistenter. Weil sie sagen: „Ok, das ist jetzt Job! Ja, und sicher passen viele Sachen nicht. Das ist einfach ganz normal. Weil man lernt und wenn man perfekt wäre, dann wäre man schon Partner.“ Und das halt einfach nicht so ernst nimmt. Ich glaube nicht nur bei uns, sondern generell in so Karrieren, da muss man einfach ein bisschen anders damit umgehen. Und mein Gefühl sagt mir, dass Männer da einfach ein bisschen kühler sind. Und das nicht so sehr an sich heran lassen. Dass sie das eher trennen können. Das ist natürlich meine rein subjektive Meinung (Interview Herr Martens 2012 : 20-21)

Die beschriebene Kühle wird als maskuliner Vorteil verstanden und damit auf klassische Rollenbilder referiert. Der Beraterberuf setzt durch seine überdurchschnittliche psychische und physische Beanspruchung einen kühlen, professionellen Umgang mit Stress und Kritik für eine langfristige Karriere voraus. Hier zeigt sich, wie stereotype Frauenbilder auch in subjektiver Arbeit ihre Wirkung entfalten und Frauen auch hier indirekt als weniger qualifiziert für den Beruf erscheinen. Obwohl subjektivierte Arbeit emotional-kommunikative Fähigkeiten in den Vordergrund stellt, wird deutlich, dass subjektivierte Arbeit durchaus auch gegensätzliche – unausgesprochene – Fähigkeiten

erfordert. So wird durch die Notwendigkeit einer professionellen Distanz „nicht-emotionale Männlichkeit“ einer „emotionalen Weiblichkeit“ übergeordnet.

Interessant ist dabei, dass bei Nachfrage die Gründe nicht im biologischen, sondern im gesellschaftlichen und kulturellen Bereich verortet werden. Die marktrationalen Strukturen scheinen plötzlich eine geringere Rolle zu spielen, als die sozial erlernten Perspektiven und Verhaltensweisen.

Goch: Was würden Sie sagen, warum Frauen das schlechter können als Männer? Wo sind da die Ursachen?

Frau Hensel: Das ist anerzogen. Das sind anerzogene Selbstzweifel. Sonst nichts. (Interview Hensel 2012 : 3)

Auch Herr Martens bezieht sich auf gesellschaftliche Strukturen, um einen geringeren Frauenanteil zu erklären und zeichnet sie für den gesamten wirtschaftlichen Bereich nach. Durch den Verweis auf andere Strukturen in skandinavischen Ländern wird der gesellschaftliche-politische Aspekt noch betont.

Herr Martens : „[...] um ehrlich zu sein, weiß ich es nicht, ich hab nur irgendwie im Gefühl, dass die Gründe die gleichen sind wie bei jedem Job. Also wenn du dir jedes Top-Management von irgendeinem Konzern anschaut, da sind ja immer mehr Männer als Frauen. Bis auf eben in skandinavischen Ländern. Ich glaub, das hat viele gesellschaftliche Gründe, die jetzt nicht unmittelbar mit der Firmenkultur oder so zu tun haben. Das würde ich eher auf ein gesellschaftliches Bild, das noch immer verankert ist, zurückführen“ (Interview Herr Martens 2012 : 21)

Gleichzeitig wird auch hier deutlich, dass er die „Firmenkultur“ ganz explizit aus der Analyse herausnimmt. Im Gegenteil unterstreicht Herr Martens, dass sein Unternehmen viel für eine stärkere Frauenbeteiligung tut. Instrumente dafür sieht er in Teilzeitmodellen und in Events, die explizit auf Frauen abgestimmt sind.

Herr Martens : „[...] Also wir haben eigene Programme, die sich nur darum kümmern, auch Frauen für die Beratung zu gewinnen. Gibt es. Es gibt jede Menge Zeit und Geld.

Goch: Wissen Sie wie diese Programme aussehen?

Herr Martens: Also es gibt so flexible Familienmodelle, also das sind so Teilzeitmodelle. Wenn man jetzt sagt, man will jetzt nicht mehr 100% arbeiten, sondern das eben zurückschrauben auf 60-80 Prozent, was ja auch noch viel ist. Es gibt eigene Frauenevents, auch vor dem Eintritt. Das man sagt, man macht jetzt ein Event, wo nur Frauen eingeladen werden. Wo man echt so spezifisch dann sagt: Wie geht's Frauen in der Beratung, was machen die“ (Interview Herr Martens 2012 : 21).

Die große transnationale Beratung scheint also viel Zeit und Geld zu investieren, um Frauen einzustellen. Das Unternehmen hat damit seine Schuldigkeit getan, es liegt nun

an den Frauen, die ihnen gebotenen Chancen zu nutzen. Diese neoliberale Sichtweise wird durch hegemonial männliche Perspektiven unterstützt. So dient zur Begründung, dass trotz der geleisteten Anstrengungen der Frauenanteil gering bleibt, ein Verweis auf eine männlich verortete Dominanz, die am freien Markt größeren Erfolg zu haben scheint, als eine zurückhaltende Weiblichkeit.

Herr Martens : „Ist ja auch so ein Thema... das sind jetzt wieder so... so unqualifizierte Aussagen von mir... aber, Männer sind dann oft ein Tick selbstbewusster und verkaufen sich dann einfach besser. Und Frauen kommen dann gerade bei diesen Events drauf, dass sie sagen, sie sind eigentlich viel besser als sie glauben, oder sie hätten auch Chancen das zu machen. Männer trauen sich das dann viel eher zu. Das heißt überhaupt Frauen mal zu sagen: Es gibt eigentlich überhaupt keinen Grund euch nicht zu bewerben! Da leistet man sehr viel Arbeit, indem man einfach sagt : „Man hat so den Anschein, dass das so eine Männerdomäne ist, das stimmt aber nicht!“ Das heißt, da wird viel gemacht!“ (Interview Herr Martens 2012 : 21-22)

In der qualitativen Analyse wird deutlich, wie sich neoliberale hegemoniale Männlichkeit reproduziert. Frauen und Männer müssen bestimmte maskuline Fähigkeiten mitbringen, um subjektiver Arbeit nachgehen zu können. Stärken kristallisieren sich in der Figur des Alphamännchens, die eine autoritäre Selbstdarstellung, Entertainerqualitäten und Stressresistenz in sich zu vereinen hat. Schwächen werden in zu geringer emotionaler Distanz und Kritikfähigkeit gesehen. Zusätzlich wird alles, was Autorität untergraben könnte, abgewertet. Frauen, die erfolgreich als Beraterinnen arbeiten, werden als Alphaweibchen bezeichnet und damit diskursiv in den Bereich des Männlichen verschoben. Es wird ersichtlich, dass weibliche Attribute eher abwerten und damit auch Männer belegt werden können. Diese stereotypen Zuschreibungen werden, anders als bei der Verantwortung für Reproduktionsarbeit, von den Befragten zurückhaltend thematisiert und eher als subjektive Einschätzung dargelegt. Den Interviewten scheint es bewusst zu sein, dass es sich hierbei nicht um einen akzeptierten, politisch-korrekten Diskurs handelt, sondern eher um „dünnem Eis“. Trotzdem gehen viele auf diese Unterschiede ein. Obwohl sie neoliberalen Gleichheitsidealen widersprechen, decken sie hegemoniale Männlichkeit im Feld der Unternehmensberatungen auf. Dieser Widerspruch wird damit erklärt, dass die Gründe im sozio-kulturellen Bereich liegen und noch Zeit verstreichen muss, bis

neoliberale Leistungsgerechtigkeit auch geschlechtergerecht greift. Erst wenn Frauen auch neoliberal aufwachsen, kann es wirkliche Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern geben.

Unternehmen werden dabei nicht nur neoklassischer als geschlechtsblind konstruiert, sondern werden als Akteure der Gleichberechtigung apostrophiert. Dafür leisten Aufklärungsarbeit um Frauen die neoliberalen Gleichheitsversprechen näher zu bringen. So sollen sie in die Lage versetzt werden, subjektivierte Arbeit als Beraterin ausführen zu wollen und zu können.

7.5 Männerbünde und Subjektivierung von Arbeit

Der Ausschluss von Frauen aus bestimmten Bereichen der Wirtschaft erfolgt zum einen über ein hegemonial männliches Bild, das subjektivierter Arbeit anhaftet. Der damit verbundene hegemoniale Typus einer „transnational business masculinity“ kann allerdings das Herausdrängen von Frauen aus gewissen Branchen und Führungsebenen nur zu einem gewissen Teil erklären. Einstellige Frauenquoten im Top-Management oder in den Spitzen er Unternehmensberatungsfirmen sind dadurch nicht ausreichend begründet. Eva Kreisky bietet hier mit Theorie des Männerbundes die Möglichkeit, scheinbar offene Gruppen als homosoziale Zirkel zu erkennen und ihre reproduktiven Strukturen aufzeigen zu können. Der aus der feministischen Kritik bekannte Begriff des „Männerbundes“ hat seine Anfänge in maskulinistischen Gegenströmungen zur ersten Frauenbewegung⁴⁴ (Kreisky 1995 : 102). Andrea Bührmann unternimmt den Versuch, das von Eva Kreisky aus der Ökonomie entlehnte Konzept des Männerbundes „wieder für eine feministische Ökonomie fruchtbar zu machen“ (Bührmann 2012 : 16). Ihr Fokus liegt dabei auf „Rekrutierungsprozesse[n] in Top-Management-Teams der Wirtschaft“ (Bührmann 2012 : 16). Sie versucht nachzuvollziehen „wie immer wieder weiße Männer aus bürgerlichen Schichten mit christlichem Hintergrund von anderen weißen, bürgerlichen Männern mit christlichem Hintergrund in Top-Management-Positionen der Wirtschaft berufen werden“ (Bührmann 2012 : 16).

Kreiskys Anliegen besteht darin, „die formaldemokratisch[en], camouflierte[n] Schichten männerbündischer Strukturen und männerbündischen Verhaltens nach oben“

⁴⁴ Damit hat er Ähnlichkeit mit dem Begriff des Neoliberalismus, der erst später als Kampfbegriff der opponierenden Seite verwendet wurde.

(Kreisky 1995 : 89) zu kehren. Ihr Interesse liegt in erster Linie auf staatlichen Strukturen, die nicht nur lange Frauen ausschlossen, sondern die sie auch als „sedimentierte männliche Lebenserfahrungen und männliche Interessen“ (Kreisky 1995 : 89) bezeichnet.

Kreisky zeigt das Paradox auf, dass in frauenpolitischen Perspektiven sowohl „Staatsinterventionismus [...] als Instrument der Frauenbefreiung“ (Kreisky 1995 : 90) als auch „in patriarchaler Kontinuität gesehen“ (ebd.) wird. So wurde der „Sozialstaat als >>strukturelles<< Patriarchat identifiziert, das >>persönliche<< Patriarchatsmuster tendenziell abgelöst“ (ebd. : 91) hat. Sie spricht damit die bereits genannte Problematik an, dass wohlfahrtsstaatliche Strukturen gleichzeitig die Potenziale haben feministische Werte zu unterstützen, wie sie zu verhindern.

„Aus der Diskussion um die in Wirklichkeit strukturellen Grenzen der Feminisierbarkeit gesellschaftlicher und staatlicher Institutionen erwuchs schließlich die theoretische Arbeit am männerbündischen Kern des patriarchalen Staates“ (Kreisky 1995 : 91). Gründe dafür sieht sie auch in der „ungeheure[n] Flexibilität und Regulationsfähigkeit“ patriarchaler Strukturen (vgl. ebd. : 100). Sie zeigen damit ähnlichen zu der Fähigkeit des Kapitalismus Kritik zu integrieren.

Es handelt sich bei Männerbünden um „freiwillige und oft bewusste Zusammenschlüsse von Männern“ (Bührmann 2012 : 18). Sie organisieren sich auf „vielfältige informelle und latente Weisen, die oftmals nur faktisch männerbündisch wirken“ (Kreisky 1995 : 109). Dabei kann auch der Ausschluss von Frauen gar nicht direkt intendiert sein (vgl. Kreisky 1995 : 109), sondern eher als Produkt von Realitäten wahrgenommen werden.

Andrea Bührmann verortet das Top-Management alleine durch seine „normale' Zusammensetzung“ (Bührmann 2012 : 19) als informellen Männerbund (vgl. Bührmann 2012 : 20). Wie bereits im Kapitel „Hegemoniale Männlichkeit“ ausgeführt, liegt der Frauenanteil beim Top-Management und in der Führungsspitze der Unternehmensberatungen häufig im einstelligen Bereich.

Bührmann spricht von einer solidarischen Verbindung zwischen Männern, die „nicht rational, sondern emotional begründet ist“ (Bührmann 2012 : 18). Ich lese Eva Kreisky so, dass sich ein Männerbund zwar auf seine Fähigkeit, rationale Entscheidungen fällen zu können beruft (vgl. Kreisky 1995 : 93), dabei aber die faktische Struktur von

Entscheidungen auf einer „Vielzahl emotionaler Bindungen zwischen Männern“ (Kreisky 1995 : 94) beruht. Dafür teilen Männerbünde bestimmte Werte (vgl. Bührmann 2012 : 18) und fungieren so als Wertgemeinschaft (vgl. Kreisky 1995 : 110). Im Bereich des Top-Management sieht Bührmann diese in den neoliberalen Überzeugungen, die sich in den Segnungen des Marktes ausdrücken. „In den von uns geführten Interviews zeigt sich immer wieder, dass die relevanten Akteure in Berufsprozessen nicht nur das Fach- und Erfahrungswissen der potenziellen Kandidaten und Kandidatinnen wichtig finden, sondern vor allem, dass die ‚Chemie stimmt‘ und man sich miteinander wohlfühlt“ (Bührmann 2012 : 21). Das führt dazu, so Bührmann, dass möglichst ähnliche Personen ausgewählt werden: „weiße bürgerliche Männer ohne Migrationshintergrund“ (Bührmann 2012 : 22).

Ähnliches lässt sich in der Befragung von UnternehmensberaterInnen feststellen. Hier wird ganz explizit auf die passende Chemie referiert.

Herr Martens : „Was man mitbringen muss, erstmal eine sehr hohe Sozialkompetenz. Erstmal muss ja die Person ein angenehmer Kollege oder Kollegin sein für das Team, das heißt, man will mit Leuten arbeiten, mit denen man kann, mit denen man meint: da stimmt die Chemie. Andererseits muss ja diese Person auch das Unternehmen beim Kunden vertreten. Also ein gewissen Maß an, wie sagt man da, matureness oder einen gewissen Reifegrad, ein gewisses Auftreten. Das sind einfach so Sachen, die dazu gehören.“ (Interview Herr Martens 2012 : 12)

Darüber hinaus scheint diese Gemeinsamkeit scheint auch im Arbeitsprozess gelebt zu werden:

Frau Hensel : „[...] also wir sind jetzt alles auch ähnliche Typen. Also ich sag immer, wenn ich jetzt anderen Kollegen oder Freunden das beschreibe, sag ich immer, ich würde mit 85% meiner Kollegen eine Woche lang Skifahren und bin in der Lage mir ein Zimmer zu teilen. Also wir sind von den Typen her auf einem ähnlichen Humor, und auch von unseren Lebenseinstellungsleveln, wenn man so sagen will, also das merken wir auch an unseren eigenen Wissenskonferenzen und Teammeetings, wenn wir uns selber fortbilden, wir haben immer auch ein Teamevent an einem Abend - wir feiern dann bis morgens um vier“ (Interview Frau Hensel 2012 : 1)

Frauen sind aus diesen Strukturen keineswegs ausgeschlossen, sondern werden integriert, wenn sie bestimmte maskulin belegte Werte verkörpern. Durch diese „gleiche Chemie“ werden homogene Gruppen erzeugt, die das Ideal hegemonialer Männlichkeit stabilisieren und in sich bestärken. Da sie sich gegenseitig ihrer Werte ständig versichern können und ihren Bund festigen. Hier zeigt sich eine emotionale Bindung unter den MitarbeiterInnen, auf die im Kapitel Selbst-Emotionalisierung noch einmal

näher eingegangen wird.

Trotz dieser emotionalen Verbindung haben Männerbünden eine „extrem hierarchische Binnenstruktur“ (Kreisky 1995 : 110; vgl. Bührmann 2012 : 18), in deren Zentrum ein „Männerheld“ steht. Gleichwohl wird propagiert, dass „soziale Gegensätze angeblich kaum eine Rolle“ (vgl. Kreisky 1995 : 110) spielen und man sich solidarisch und affin zueinander verhält (vgl. ebd.). Dieses Paradoxon wird durch unterschiedliche Werte wie Treue und Gehorsam stabilisiert (vgl. ebd.). Auch für das Top-Management stellt Bührmann diese Struktur fest und verweist auf die vielen Untergremien und Direktorien, in die unternehmerische Führung aufgeteilt ist (vgl. Bührmann 2012 : 20-21).

In der Branche der Unternehmensberatungen zeigen sich diese hierarchischen Strukturen besonders deutlich in den generalisierten Beratungen⁴⁵. International agierende Generalisten haben ein hochkomplexes System der Hierarchie mit fünf pyramidenförmig angeordneten Ebenen⁴⁶. Durch das Up-Or-Out-Prinzip verbleiben BeraterInnen nur relativ kurz auf den einzelnen Karrierestufen. Dadurch kommt es zu immer neuen Anforderungen und damit zu einer stetigen Lehrer(in)-Schüler(in) Situation. Anders als in vielen anderen Unternehmen, werden Arbeitsvorgänge nicht durch Erfahrung und Routine perfektioniert und damit ein Wissensvorsprung vor der nächsten Hierarchieebene erreicht. Jede/r BeraterIn muss exakt die selbe Laufbahn durchlaufen, ähnlich wie in einer militärischen Organisation⁴⁷, kennt jede Stufe aus eigener Erfahrung und hat damit einen Wissensvorsprung vor den nachrangigen Ebenen. Diesen klaren und für jeden deutlichen hierarchischen Struktur werden solidarische, partnerschaftliche und gleichberechtigte Werte zur Seite gestellt:

Herr Martens : „Das ist auch kein expliziter Wert, aber was mir besonders gut gefällt, ist so die Bodenhaftigkeit. Also wir haben keine Starkultur. Also wenn wir was machen oder Ergebnisse erzielen, ein erfolgreiches Projekt haben, ist es nicht Partner x,y oder Projektleiter x,y, sondern das Team hat das gemacht! Und die Verantwortung und der Ruhm wird dann auch auf das Team verteilt. Also nicht so, yeah, einen Typen (...) sondern, dass es halt das ganze Team war“ (Interview Herr Martens 2012 : 19)

45 Auch mittelständische Beratungen haben in der Regel hierarchische Strukturen, allerdings sind diese weniger radikal und der Verbleib auf einzelnen Stufen ist eher möglich

46 Siehe Kapitel „Feld der Unternehmensberatungen“

47 Oder anderen Männerbünden, etwa der katholischen Kirche

Gleichzeitig stehen diese Ideale im Widerspruch zu den benannten hierarchischen Strukturen, einer permanenten Bewertung, monetären Vergütungen und dem Up-Or-Out-Prinzip. Das wird an Martens Erläuterungen zum Beförderungssystem deutlich:

„Das heißt wenn ich ins erste Quintil eingestuft werde, werde ich nach 15 monatiger Betriebszugehörigkeit befördert. Wenn ich im vierten Quintil bin, dann erst nach 24 Monaten, also nach zwei Jahren. Je besser man eingestuft ist, desto schneller macht man in der Firma Karriere. Es gibt nur fünf Stufen, also es gibt nur Associate, Consultant, Projektleiter, Principal und dann wird von der Weltweitbewertung entschieden, ob man Partner wird, also Eigentümer der Firma. Und das ist für alle gleich und auch für jeden transparent, wo man jetzt wo ist“ (Interview Herr Martens 2012 : 9).

Die Mitglieder eines Männerbundes verfügen über bestimmte Codes, die gleichzeitig „von einer Aura des Geheimnisvollen umgeben sind“ (Bührmann 2012 : 18; vgl. Kreisky 1995 : 110). Bührmann arbeitet heraus, wie sich „Hobbies und Freizeitvergnügen“ (Bührmann 2012 : 22) Bereich des Top-Management ähneln. Auch das tragen gewisser Marken und die Teilnahme bestimmter Veranstaltungen zeigen einen homogenierten Code und Erfahrungswelt (vgl. ebd.). Gleichzeitig werden viele Entscheidungen und Prozesse nicht transparent gestaltet, sondern gerade im Geheimen beschlossen (vgl. ebd.). Die Geheimhaltung ist ein existenzieller Bestandteil von Unternehmensberatungen. Sie haben Einblick in sensible Daten und Strukturen vieler Unternehmen. Mit diesen wirtschaftsrelevanten Daten wären Insider-Geschäfte, Ausschreibungsmanipulation oder andere Vorteilsnahmen möglich⁴⁸. Dadurch wird firmenintern Geheimhaltung zu einem bestimmenden Wert, der nicht verletzt werden darf.

Herr Martens : Wir leben davon vertraut zu werden. Und solche Geheimhaltungserklärungen und solche Sachen. Es ist extrem wichtig, wenn man merkt, dass eine Person oder irgendwas während unserer Arbeit gegen unsere Werte verstößt, oder wir glauben, da ist was ein bisschen komisch. Muss man, hat man eigentlich die Obligation, das auch zu melden. Dann zu sagen, wir glauben, das passt da nicht. Da gibt es eigene Ombudsmänner. Also wie haben sie es genannt : „When you see something, say something!“ Also das geht bei uns halt gar nicht, wenn du irgendwelche Sachen machst, die nicht integer sind“ (Interview Herr Martens 2012 : 18)

Die Geheimhaltung wird dabei vertraglich so festgelegt, dass sie einem Geheimbund

48 So war 2010 ein McKinsey Mitarbeiter bei in eine Insideraffaire verstrickt (<http://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/boerse-mckinsey-berater-gesteht-in-us-insideraffaere/1660054.html>) nachgeschlagen, 15.02.2013

entspricht. Es darf auch im persönlichen Umfeld nicht über interne Angelegenheiten gesprochen werden.

Herr Martens : „Es trägt natürlich nicht dazu bei, dass wir nicht sagen können oder dürfen, für wen wir arbeiten. Das hat natürlich auch was Kryptisches. Das wirkt dann für viele so: „Hey, jetzt mach dich mal nicht so wichtig und so!“ Aber das ist halt einfach bei uns so. Das ist so unterschrieben. Und das ist auch unsere Kultur. Und viele verstehen das dann auch nicht, dass man jetzt nicht sagen darf, auch im Freundeskreis, bei wem man jetzt arbeitet. Ich dürfte strenggenommen auch meinem besten Freund und meinen Eltern nicht sagen, für welches Unternehmen ich jetzt arbeite“ (Interview Herr Martens 2012 : 24).

Damit wird Kommunikation über einen Großteil der eigenen Lebensrealität nur innerhalb des Unternehmens möglich, wodurch wiederum bündische Strukturen stabilisiert werden.

Initiations- und Aufnahmearten spielen eine wesentliche Rolle in Männerbünden (vgl. Kreisky 1995 : 110; Bührmann 2012 : 18). Die Mitgliedschaft hat in einigen Bünden die Funktion der „Menschwerdung“ und damit eine Form männlicher Geburt⁴⁹. Auch im wirtschaftlichen Bereich gibt es Ausleseverfahren, die mit einer Aufnahmezeremonie enden. So werden ausführliche Bewerbungsgespräche oder Assessment-Center-Verfahren für stark subjektivierte und hochqualifizierte Berufsfelder normal. Diese Zeremonie endet bei Unternehmensberatungen mit der Unterzeichnung des Arbeitsvertrags und der Geheimhaltungsvereinbarung. Durch diese groß inszenierten Aufnahmeverfahren wird suggeriert, dass nur der/die Beste ausgewählt und damit ein gleichberechtigter Teil des Bundes, in diesem Fall des Unternehmens, sein kann. So spricht auch Bührmann bei der Besetzung von Top-Management-Positionen von einer „invisible hand“, die scheinbar „dafür sorgt, dass die Besten auch die bestbezahlten Posten bekommen. Ein Blick hinter die Kulissen zeigt aber, dass hier Männerbeziehungen ganz handgreiflich beim Zusammenwirken zu erkennen sind“ (vgl. Bührmann 2012 : 23). In Beratungsunternehmen, wie auch anderen Formen subjektiver Arbeit (siehe Selbst-Ökonomisierung) gehören beständige Auswahlverfahren zum Organisationsprinzip. Auch hier soll über die unsichtbare Hand

49 In patriarchalen Gesellschaften Kinder bei ihrem Müttern und damit in der weiblichen Sphäre verortet. Durch die Initiation lösen sie sich aus dem Feld der Frauen, die zuvor ihre Hauptbezugspunkte bildeten und gehen über in die Welt der Männer (Eva Kreisky 1995). Beispiele dafür sind in westlichen Gesellschaften Sportvereine, männerdominierte Subkulturen, kirchliche Gruppen oder Verbindungen

des Marktes dafür gesorgt werden, dass die am besten Geeigneten auch dem jeweiligen Projekt zugeordnet werden. In den Befragungen wird diese Struktur deutlich. Auch Herr Martens beschreibt diesen Vorgang zunächst als „ein ganz klassisches Angebot- und Nachfragesystem“ (Interview Herr Martens 2012 : 4). Durch ein eigenes Tool soll ein „Matching-Prozess“ zustande kommen, der an sich an der freien Marktwirtschaft orientiert:

„Du musst aber 50 Prozent [der freien Projekte] ankreuzen. Und der gleiche Prozess funktioniert auf Projektleitersicht. Also das ist jetzt so Nachfrage: „Ich will dort arbeiten!“ und der Projektleiter sagt: „Ok, nächste Woche hätte ich gerne einen Typen, der schon Erfahrung hat in der Industrie und so und soviel Arbeitsstunden... so und soviel Jahre dabei ist. Das heißt, das ist so das Angebot. Jetzt spezifiziere ich meine Anforderung und da gibt es jetzt eine unabhängige Partei, ich sag jetzt mal einfach Abteilung bei uns, die diesen Matching-Prozess vornimmt. Auf die man jetzt nicht einwirken kann“ (Interview Herr Martens 2012 : 5)

Dieser transparente und unabhängige organisierte Prozess wird aber zum Teil durch informelle Absprachen ausgehebelt.

Herr Martens : „Das heißt, zu einem sehr großen Teil kann man es sehr gut einstufen, um welche Projekte man sich bemüht. Weil man spricht ja dann mit dem Projektleiter und sagt: „Hey, ich bin genau dein Mann!“. Man schaut, ob die Chemie passt mit dem Team, man lässt sich so Hintergrundinformationen geben. Und wenn der Projektleiter dann sagt, eigentlich ist die Person super und ich gebe auch im System ein, ich will dort hin, ist die Wahrscheinlichkeit sehr hoch, dass man das Projekt bekommt. Also das ist so ein richtiger Matching-Prozess“ (Interview Herr Martens 2012 : 5).

Auch hier wird wieder auf die von Bührmann angesprochene „Chemie“ Bezug genommen. Durch die informellen Strukturen besteht die Möglichkeit eines männerbündischen Ausschlusses von Frauen auf einer latenten und großteils unbewussten Basis. Neoliberale Organisation von geschlechtsblinder und unabhängiger Auswahl, die im Bereich der Selbst-Ökonomisierung angesiedelt werden kann, wird durch latente emotionale Strukturen umgangen. Männliche Homosozialität kann entlang hegemonial männlicher Ideale entstehen. So zeigt sich, wie der Aspekt der Selbst-Ökonomisierung der subjektivierten Arbeit auch zur Stabilisierung männerbündischer Strukturen beitragen kann.

Männerbünde zeichnen sich auch durch Abwehrdynamiken gegenüber dem Anderen, insbesondere gegenüber der „ungestalteten, objekthaften, gleichzeitig aber auch bedrohlich (weiblich vercodeten) passiven Masse“ (Kreisky 1995 : 11) aus.

Bührmann zeigt, wie sich gerade das Top-Management stark gegen die Einführung von Frauenquoten positioniert (vgl. Bührmann 2012 : 23). Bei den großen Beratungsfirmen zeigt sich ein ähnliches Bild. Obwohl Programme zur Stärkung des Fraueneinteils implementiert werden und sie betonen, wie wichtig die Beschäftigung von Frauen für Unternehmen ist, negieren Beratungsunternehmen die positive Wirkung von Frauenquoten. So verweist eine Studie von McKinsey auf den sich selbst regelnden Markt. Bettina Orlopp, Partnerin bei McKinsey&Company antwortet in der Süddeutschen Zeitung auf die Frage, ob eine Quote hilfreich wäre:

„Entscheidend ist, dass man fair bewertet. Derjenige soll aufsteigen, der für den Job am besten geeignet ist - unabhängig vom Geschlecht. Wichtig ist vor allem, dass in den mittleren Management-Ebenen noch Frauen zu finden sind. Darum müssen sich die Unternehmen stärker bemühen. Unsere Studie zeigt auch: Arbeitgeber sind nicht bereit, eine Frau nur deswegen zu befördern, weil sie eine Frau ist. Die Qualität zählt. Gibt es eine Frau und einen Mann mit gleicher Qualifikation, entscheiden sich aber derzeit die meisten für die Frau. Eine grundsätzliche Quote, unabhängig von der Qualifikation, macht nicht viel Sinn - und ist nicht gut für die Kultur im Unternehmen“ (Bettina Orlopp in der SZ von 16.03.2012, <http://www.sueddeutsche.de/karriere/frauenquote-in-unternehmen-die-mischung-machts-1.1302962-2>, nachgeschlagen am 13.02.2013)

Neoliberale hegemoniale Männlichkeit zeichnet sich in Attributen subjektiver Arbeit ab. Zwar wird Männlichkeit hervorgehoben und Weiblichkeit abgewertet, aber neoliberale Ideale sorgen dafür, dass Trägerinnen hegemonial männlicher Merkmale an dieser Form von Arbeit teilnehmen können. Sie müssen allerdings den betrieblichen Voraussetzungen für subjektivierte Arbeit– Flexibilität, Selbst-Kontrolle, Selbst-Ökonomisierung usw. - genügen. Bei einer individuellen Distanzierung von reproduktiven Verantwortungen scheint Partizipation möglich. Trotzdem bleibt die Beteiligung von Frauen gering. Beratungen entsprechen in vielen Bereichen ihrer Strukturen informellen männerbündischen Idealen. Sie sind dabei nicht offensichtlich, sondern liegen hinter den proklamierten transparenten neoliberalen Marktstrukturen. Diese Strukturen präferieren die „gleiche Chemie“ und damit homosoziale Männlichkeit. Trotz bewusster Aufforderung von Frauen durch Unternehmen sich zu bewerben, wirken männerbündische Muster in Einstellungs- und Auswahlverfahren sowie in der Karriereentwicklung prohibitiv. Subjektiviert Arbeit bildet hier keine Ausnahme, etwa

durch flachere Hierarchien und Teamarbeit, sondern wird ebenfalls durch männerbündische Strukturen durchsetzt.

7.6 Weibliche Subjektivierung und Retraditionalisierung im Neoliberalismus

Im Zuge einer hegemonialen Wirtschaftsmännlichkeit werden männliche Attribute und Eigenschaften positiv besetzt, während weibliche Zuschreibungen zur Abwertung genutzt werden. In neoliberaler Logik müssten sich Frauen als möglichst männlich darstellen und subjektivieren. Trotz der Ansprache eines neoliberalen unternehmerischen Selbst und der ihm folgenden Marktrationalität, bleibt Weiblichkeit erhalten und drückt sich deutlich durch die Individuen aus. Damit entsteht die Frage, warum die Inszenierung von Weiblichkeit in Arbeitsprozessen nach wie vor präsent bleibt. Angela McRobbie bietet einen Erklärungsansatz, um Subjektivierungsanforderungen an (gerade junge) Frauen nachzuzeichnen und die Gründe für die Apostrophierung von Weiblichkeit zu nachzuzeichnen.

7.6.1 Integration von Frauen in die wirtschaftliche Sphäre

Angela McRobbie beschäftigt die Frage, wie Frauen zwar immer stärker in Erwerbs- und Konsumleben eingebunden werden und sich Karrierewege annähern, dabei trotzdem Geschlecht weiterhin als stabile und zuweisende Kategorie beibehalten werden kann. Denn abseits bereits beschriebener diskriminierender Marktstrukturen, feminisierten Erwerbszweigen und Zuweisungen von reproduktiver Arbeit an Frauen, weichen sich Geschlechterverhältnisse auch in hochqualifizierten Berufen nicht auf. Diese Geschlechterhierarchie fußt weiterhin auf patriarchalen und hegemonial männlichen Strukturen und manifestiert sich auch in hoch subjektivierten und bezahlten Berufen. McRobbie zeigt auf, welche Subjektivierungsanforderungen an Frauen gestellt werden, um ein „Top Girl“ zu sein und welche gesellschaftlichen Auswirkungen diese haben.

Wie oben beschrieben werden Frauen auch innerhalb neoliberaler Regime als selbstverantwortliche Unternehmerinnen ihrer Selbst angesprochen und dazu

aufgefordert „als ökonomisch aktive Staatsbürgerinnen zu agieren (McRobbie 2010 : 92). Gerade junge Frauen werde als Subjekte gefasst, die mit „ökonomischen Kompetenzen ausgestattet“ (ebd.) sind und in die es sich zu investieren lohnt (vgl. ebd.). So gilt „die Berufstätigkeit von Frauen in den Ländern des reichen Westens nun über die Grenzen von Alter, Geschlecht, Klasse und Ethnizität hinweg als normal und nützlich“ (McRobbie 2010 : 96). Dabei grenzt sie nicht aus, dass Frauen schon immer gearbeitet haben, sieht Veränderungen aber darin, dass es sich nicht mehr in erster Linie um den Niedriglohnsektor handelt (vgl. ebd.). Mit Bezug auf Chandra Talpada Mohantys Artikel „Under Western Eyes Revisited“ von 2002 führt McRobbie aus: „Die Neustrukturierung des flexiblen globalen Kapitalismus ist inzwischen auf die willige Arbeitskraft von Mädchen und jungen Frauen angewiesen“ (ebd. : 88). Begriffe wie „Kompetenz, Erfolg, Leistung, Genuss, Rechte und Ansprüche, soziale Mobilität und Teilhabe“ (ebd. : 91) werden mit ihnen verbunden und keinen Unterschied mehr bei beruflichen Chancen im Vergleich zu gleichaltrigen Männern gesehen.

Durch neue ökonomische Unabhängigkeiten entstehen Möglichkeiten sich von tradierten Bewertungskriterien zu distanzieren und damit den männlichen Blick nicht mehr als Wertmaßstab des Selbst anzuerkennen. Materiell abgesichertes Leben wird nicht mehr über den Wert auf dem *Heiratsmarkt* entschieden, sondern durch ihre Positionierung auf dem *Arbeitsmarkt*. Durch die Möglichkeit selbstständig ein Einkommen zu erzielen, das eine Partizipation an Konsum und öffentlichem Leben ermöglicht, werden Frauen als frei von (männlicher) Fremdbestimmung verortet. Unterschiedliche Lebensbereiche, Selbstpräsentationen oder Tätigkeiten sind in dieser Logik keinem direkten Zwang mehr ausgesetzt, sondern entspringen einer bewussten Entscheidung. Ob Frauen die Hauptverantwortung für Pflegetätigkeiten übernehmen, re-traditionalisierende Symbole - wie die Heirat - ironisch aufgreifen oder sich überspitzt sexualisiert kleiden, ist eine Entscheidung der individualisierten Frau. Sie demonstriert scheinbar viel mehr weibliche Selbstbestimmtheit, die sich dabei weder durch ein patriarchales System noch durch den Feminismus Grenzen aufzeigen lässt (vg. McRobbie 2010).

Auch in der gesellschaftlichen Wahrnehmung wird diese Entwicklung positiv gewertet und Transformationen in der Erwerbs- und Einkommensmöglichkeit junger Frauen als Symbol einer gleichberechtigten Gesellschaft verortet:

„Quer durch die politischen Lager werden die offensichtlichen Errungenschaften junger Frauen als Zeichen einer gut funktionierenden Demokratie bewertet, als greifbarer Beweis dafür, dass Frauen heutzutage ein besseres Leben haben und dass soziale Reformen und die Gesetzgebung wirklich die gewünschten Effekte erzielt haben“ (McRobbie 2010 : 90).

Diese Entwicklungen basieren dabei nicht nur auf der freien Entscheidung von Frauen, sondern werden auch von verschiedenen Seiten forciert. So werden Frauen von staatlichen Regierungen und Institutionen dazu angehalten nicht mehr selbstverständlich in schlecht bezahlte Frauenberufe zu gehen, sondern sich gut auszubilden und damit möglichst markt- und wirtschaftsorientiert aufzustellen. Gleichzeitig wird eine gewisse Positionierung zu ihrem Geschlecht erwartet. Junge Frauen werden als gendersensibel gefasst und als Trägerinnen eines gewissen feministischen Rüstzeugs verstanden (vgl. McRobbie 2010 : 94). Sie werden ebenso wie ihre männlichen Pendanten als Unternehmerinnen ihrer Selbst angerufen. Sie sollen sich im neoliberalen Verständnis selbst beobachten und korrigieren, um sich anschließend selbstverantwortlich aufzustellen und anschließend managen zu können (vgl. McRobbie 2010 : 94). Ehemalige hierarchische, repressive Aufforderungen, wie eine Frau sich zu verhalten hat, werden durch produktive Machtformen von Gouvernamentalität ersetzt. „Dynamiken von Regulation und Kontrolle orientieren sich weniger daran, was junge Frauen noch tun sollen, sondern eher daran, was sie tun können“ (ebd. : 91). Diese Tendenz einer neoliberalen Ansprache an das weibliche Selbst fasst McRobbie in dieser Subjektivierungsfigur zusammen: „Sie sind die intensiv gemanageten Subjekte der postfeministischen, gendersensiblen biopolitischen Praxen einer neuen Gouvernamentalität“ (ebd. : 94).

7.6.2 Ablehnung des Feminismus

Gleichzeitig verweist McRobbie darauf, dass es zu einer „Inkorporierung und Aneignung liberalfeministischer Prinzipien“ (McRobbie 2010 : 94) in diese Gouvernamentalität gekommen ist. Durch die oben genannte Bestandsaufnahme wird feministischer Aktivismus nicht mehr als notwendig betrachtet und feministische Konzepte werden als nicht länger relevant abgetan (vgl. ebd. : 94). Ihre historische

Bedeutungen werden dabei nicht negiert; sie werden nur in der heutigen Gesellschaft nicht mehr benötigt: sie haben „ausgedient“. Durch neoliberale Transformationen kommt es, so Mohanty, zu einer „Umdefinierung der Geschlechterverhältnisse und eine Art Rückzug von Patriarchat und hegemonialer Männlichkeit“ (McRobbie 2010 : 88). Junge Frauen nehmen Schlüsselrollen auf dem globalisierten Arbeitsmarkt ein (ebd.), während gleichzeitig ein Zurückweichen des Feminismus und der Frauenbewegung festzustellen ist (vgl. ebd.). Die Diskurse wenden sich hin zu „Frauenrechte[n], die ihrerseits weitgehend in den Menschenrechtensdiskurs integriert wurden (vgl. ebd.).

Im Zuge der beschriebenen Historisierung des Feminismus, diagnostizieren Hark und Villa eine Dynamik der Abwertungen feministischer Strömungen. Hark und Villa fassen ihre Auffassung einer gesellschaftlichen Perzeption feministischer Konzeptionen zusammen:

„Der ‚alte‘ Feminismus, immer wieder medial in der Person Alice Schwarzer repräsentiert – gebannt? - wird im Kern als Jammerchor männerhassender, verklemmter, verbitterter, unansehnlicher Opfer karikiert, der alle Frauen hinsichtlich ihrer Lebensführung gängelt oder gar terrorisiert und der zudem nicht verstanden habe, dass sich die Zeiten nun mal geändert hätten“ (Hark; Villa 2010 : 14).

Die Zeiten scheinen sich also in Richtung neoliberaler Ideale von freien, individuellen Lebensgestaltungen gewandelt zu haben, in der das Geschlecht keine Rolle mehr spielt.

McRobbie widerspricht dieser Darstellung einer sich hin zu Gleichheit entwickelnden Geschlechterordnung. Für sie wurden feministische Ideale in erster Linie nur durch einen aggressiven Individualismus, einen sexuellen, hedonistischen Phallogozismus und einer „obsessive[n] Beschäftigung mit der Konsumkultur“ (McRobbie 2010 : 22) ersetzt. Damit kommt es zwar zu Transformationen, allerdings nicht im Sinne einer verstärkten Gleichberechtigung von Geschlechterverhältnissen, sondern viel mehr geht es darum „ein bestimmtes Set feministischer Werte und Ideale in eine weit reichende Umformung von Weiblichkeit zu integrieren, so dass diese sich in neue bzw. gerade entstehende (neoliberalisierte) soziale und ökonomische Ordnungen einpassen lassen“ (ebd.: 90-91). Gleichzeitig wird Kritik an hegemonial männlichen oder patriarchalen Strukturen nicht nur in den Hintergrund gerückt; der „Verzicht auf Kritik am Patriarchat ist eine der Bedingungen des neuen Geschlechtervertrags“ (ebd. : 91).

7.6.3 Beständige Geschlechterverhältnisse in der Marktwirtschaft

Neoliberale Marktrationalitäten und ihre scheinbaren selbstbestimmten Freiwilligkeiten rücken dabei geschlechtliche Zugehörigkeit nicht den Hintergrund, sondern bilden ganz spezifische neoliberale Anforderungen an die geschlechtliche Identitäten:

„Die Produktion jugendlicher Weiblichkeit beinhaltet inzwischen einen anhaltenden Strom von Aufforderungen und Anreizen, sich in einer ganzen Reihe spezifischer Praxen zu engagieren, die gleichzeitig als progressiv und trotzdem zweifelsfrei (also beruhigend) als weiblich gelten“ (McRobbie 2010 : 91).

Weiblichkeit und Männlichkeit spielen damit keine geringere Rolle; sie grenzen weiterhin ein und geben vor. Diese Vorgaben formen sich allerdings subtiler und produktiver aus.

Um sich den Mechanismen zu nähern, wie Weiblichkeit geformt und Geschlechterdiversität stabilisiert wird, verwendet sie den Begriff der Luminosität von Gilles Deleuzes. Mit diesem Begriff lässt sich zeigen, wie unterschiedliche Weiblichkeiten wie durch einen Scheinwerfer angestrahlt werden, nur leicht von Licht touchiert werden, schwach glitzern oder ganz im Dunkeln verbleiben. So kann die Aufmerksamkeit von gesellschaftliche Wahrnehmung unterschiedlicher Weiblichkeiten analysiert werden; welche Form steht im Zentrum der Aufmerksamkeit während andere im Schatten keine Berücksichtigung in den Diskursen und Debatten findet. Diese Luminosität hat auch Auswirkungen auf das Individuum und zeigt eine gewisse Form der Weiblichkeit, an der es sich eher zu orientieren gilt. Der Begriff steht damit auch in einem gewissen Verhältnis zu Connells Konzept der hegemonialen Männlichkeit.

McRobbie analysiert, welche Frauen in diesem Prozess gesellschaftlich sichtbar gemacht werden (vgl. McRobbie 2010 : 88). Für sie steht im Mittelpunkt des Lichts eine ‚spektakuläre Weiblichkeit‘, die sich durch ihre minutiöse Ausgestaltung und Selbstbewertung auszeichnet. „In diesem Lichtkegel werden Frauen dazu angehalten, aktiv die Produktion ihrer selbst zu verfolgen. Sie müssen zu gnadenlosen Richterinnen ihrer selbst werden“ (ebd.: 95). Durch Konsum wird eine bestimmte Inszenierung von Weiblichkeit eingefordert und grenzt Frauen aus, die diesem nicht nach kommen (vgl. ebd. : 95). „In der Folge wird es zunehmend schwieriger, als weibliches Subjekt zu funktionieren, ohne sich den Selbsttechnologien zu unterwerfen, die für das spektakuläre Weibliche konstitutiv sind. Neue Normen für das Aussehen und die Selbstdarstellung bestehen nicht nur im Freizeitbereich und im Alltag, sondern auch am

Arbeitsplatz“ (McRobbie 2010 : 95).

7.6.4 Weibliche Maskerade

Diese „spektakuläre Weiblichkeit“ gibt sich dabei postfeministisch und bedient sich der „weiblichen Maskerade“, also einem bewussten, verspielten und überspitzten Umgang mit weiblichen Stereotypen. Um die Bedeutung dieser Maskerade für patriarchale Ordnung zu erklären, greift McRobbie zunächst auf „Lacans Konzept des Symbolischen als Grundlage der patriarchalen Autorität“ (vgl. McRobbie 2010 : 95) zurück. Ihrer These nach wird das phallogozentrisch Symbolische in mehrfacher Hinsicht – unter anderem durch ökonomische Unabhängigkeit von Frauen - bedroht und beginnt deshalb, Autorität nicht mehr selbst zu erzeugen, sondern zu delegieren (vgl. ebd. : 96). Dabei entsteht eine polyzentrische Neuausrichtung des patriarchalen Symbolischen, die sich ebenfalls in gouvernementalen Strukturen äußert (vgl. ebd. : 96). So findet sie einen Erklärungsansatz, warum weibliche Schönheits- und Charakterideale trotz ökonomischer Unabhängigkeit weiterhin in großen Teilen denen des Fordismus gleichen. Sie werden jetzt weniger über die Bewertung einzelner Männer, Männerbünde oder anderer patriarchaler Strukturen vermittelt, sondern ausgelagert. „Das Symbolische konzessiert seine Aufgaben gewissermaßen, es überträgt sie auf die Konsumsphäre (Schönheit, Mode, Zeitschriften, Körperkult etc.), die damit für junge Frauen zu einer Institution der Autorität und der Beurteilung wird“ (ebd. : 96). Unterstützt werden diese Zurichtungen durch Diskurse von Gesundheit und des Wohlergehens um einen „bestimmten Typen weiblicher Subjektivität“ (ebd. : 98) zu erzeugen. Die selbstbestimmte Frau ist gleichzeitig auch kontrolliert, diszipliniert und attraktiv. Sie weiß sich zu präsentieren und ihre Weiblichkeit – im Zentrum des Scheinwerfers - in Szene zu setzen. Dabei hat, für McRobbie, „der globale Mode- und Schönheitskomplex die Aufgabe, sicherzustellen, dass sich die Geschlechterverhältnisse weiterhin wie erwünscht gestalten“ (ebd. : 97).

Neoliberale Selbstmanagementideale werden in die Geschlechterordnung implementiert und stabilisieren sie gleichzeitig. McRobbie spricht von „einem Regime der Selbstverbesserung“ (ebd. : 98), durch den nicht mehr der männliche Blick als entscheidende Bestätigung weiblicher Identität nötig scheint, sondern als selbstauferlegter Wunsch nach Weiblichkeit verstanden wird (vgl. ebd. : 98).

Patriarchale Symbole und Kontrollen werden in das Regime der Selbstkontrolle eingebaut und formen sich darin neu (vgl. McRobbie 2010 : 98). Gleichzeitig ist Bestandteil diese Subjektivierung Fremdbestimmung auszuschließen und diese Selbstverbesserung nur für das eigene Wohlbefinden zu tun. Hark und Villa sehen dabei, dass „das zeitgenössische Vokabular der Selbstermächtigung demjenigen der feministischen Debatten der 1970er und 1980er so ähnlich ist“ (Hark; Villa 2010 : 12); es werden nur andere Ideale übertragen: „*Mein Bauch gehört mir, und wer soll mich daran hindern, mir das Fett darin absaugen zu lassen, wenn ich es so will?*“ (Hark, Villa 2012 : 12).

Feministische Kritiken werden in diesem Prozess als anti-hedonistisch abgewertet. Die durch Konsum und Schönheitsideale gesteuerten weiblichen Individualisierungsprozesse bilden dabei die Anti-These eines lustlos, hässlich und spaßfeindlich geltenden Feminismus (vgl. McRobbie 2010 : 97). McRobbie schließt : „Trotz seiner Freiheit ist das neue weibliche Subjekt also dazu aufgerufen, zu schweigen und Kritik zurückzuhalten, wenn es als moderne und kultivierte junge Frau gelten möchte“ (ebd. : 40).

So werden patriarchale Autoritäten an das Mode- und Schönheitssystem delegiert, in der „die postfeministische Maskerade als eine neue kulturelle Dominante hervortritt“ (vgl. McRobbie 2010 : 99). Diese zeigt sich als eine „legitime, ironische und pseudofeministische Besetzung von Weiblichkeit als Exzess, so dass deren Fiktionalität nun offen anerkannt wird“ (ebd.). Gemeint ist damit eine Inszenierung von Weiblichkeit, die durch das Bewusstsein der Konstruktion von Geschlecht, diese überspitzt und scheinbar spielende mit ihr umgeht (vgl. ebd. : 100). Diese postfeministische Maskerade hat zwar einen ironischen Unterstrich, reproduziert aber die gleichen Schönheitsideale wie sie im Fordismus zu finden waren. Bipolare Geschlechtlichsidetitat wird damit nicht abgebaut, sie wird als Exzess gefeiert und demonstrativ präsentiert. McRobbie möchte zeigen, dass durch diese „freigewahlte“ Präsentation von Weiblichkeit bestehende Machtverhältnisse nicht angegriffen werden, sondern männliche Hegemonie durch heterosexuelle Matrix neu inszeniert wird (vgl. ebd. : 100). Der heterosexuelle, männliche Blick wird dabei an ExpertInnen der Mode und Schönheitsindustrie weitergereicht, hat aber weiterhin die gleichen Ideale und

Konsequenzen. „Die Maskerade wurde ironisch in das Repertoire der Weiblichkeit zurückgeführt: Die Kleider werden jetzt in Anführungszeichen getragen“ (McRobbie 2010 : 101). Damit wird sexualisierte Kleidung wie hohe Schuhe oder kurze Röcke in der Freiheit verortet und nicht als Zwang empfunden. „Das Motiv der Wahlfreiheit wird zum Synonym für eine bestimmte Form des Feminismus“ (ebd.). Die Maskerade verweist stets darauf, dass sie frei gewählt wurde. Männer oder maskuline Blicke werden aus dem Feld der Richter ausgeschlossen, „[s]tattdessen ist es hier die maßregelnde Struktur des Mode- und Schönheitssystems, das als autoritäres Regime agiert“ (ebd.). „Die autoritäre Stimme der Konsumkultur ist vertraut, schmeichelnd und anspornend. Durch ihre Ansprache produziert sie einen bestimmten Typ weiblicher Subjektivität“ (vgl. ebd. : 98). McRobbie sieht in dieser Verlagerung von Subjektivierung kein Zeichen von Gleichberechtigung, sondern viel mehr eine Intensivierung der Kontrolle der Äußerlichkeit (vgl. ebd. : 101). Wie diese gesellschaftlichen Ausdruck findet, zeigt sie unter anderem an der Fülle von Make-Over-Shows. Hier wird suggeriert, dass nur durch ein gepflegtes, gut ausgewähltes Äußeres auch das Leben wieder funktionieren kann. Auch andere Castingformate wie „Germany's / Austria's next Top Model“ treffen auf ihre These delegierter Bewertungen und Zurichtungen durch ‚Experten‘ der Mode und Schönheitsindustrie zu. Hier bewertet eine Jury Aussehen, Bewegungen und Verhalten von jungen Frauen und macht deutlich, was es heißt ein Model, also eine schöne, begehrenswerte Frau, zu sein. Unter vermeintlich objektiven, professionellen Faktoren richten Männer und Frauen aus der Mode- und Schönheitsindustrie über ihren möglichen Marktwert und das mögliche Marktpotenzial. Die Zusehenden, überwiegend Frauen⁵⁰, nehmen dabei die Rolle der/des Bewertenden ein und werden zu KritikerInnen der Perfektion.

7.6.5 Spektakuläre Weiblichkeit und Erwerbsarbeit

Für McRobbie stellt die Maskerade gerade für Frauen in der Berufstätigkeit und der Öffentlichkeit die Möglichkeit zur Verfügung sich von Figuren der Lesbe und der

50 Quotenmeter.de stellt in der Analyse der ersten Folge der Staffel von 2012 fest, dass „mehr als zwei Drittel der Zuschauer von «Topmodel» weiblich sind“ (<http://www.quotenmeter.de/cms/?p1=n&p2=55161&p3=>) nachgeschlagen 15.02.2013)

Feministin abzugrenzen, „mit denen berufstätige Frauen sonst in einen Zusammenhang gebracht werden konnten“ (McRobbie 2010 : 102). Damit wird heterosexuelle Matrix trotz einer Öffnung des Arbeitsmarktes gegenüber Frauen stabilisiert (vgl. ebd. : 99). Der Besitz von Macht und Autorität wird als negativ oder zumindest gefährlich für ihre Attraktivität im Bereich des heterosexuellen Feldes empfunden (vgl. ebd. : 102). „Sie haben auch zu befürchten, durch ihre Sichtbarkeit als starke Frau als aggressiv unweiblich zu gelten und/oder fälschlicherweise für eine Feministin gehalten zu werden“ (ebd. : 103).

Goch: Was zeichnet so ein Alphaweißchen aus?

Frau Peters: Ähnliches was ein Alphamännlich auszeichnet. Durchsetzungsfähigkeit, soziale Kompetenz natürlich auch, Kommunikationskompetenz, so eine gewisse ... wieder diese Autorität diese natürliche und ähm... ohne dabei irgendwie so zickig rüber zu kommen. Frauen kommen ja auch oft zickig rüber, wenn sie autoritär sind. Deswegen denk ich... das klingt jetzt alles total... Gott wie schlimm... aber das denk ich jetzt wirklich... ich find es nicht schön, aber es ist so... (lacht) ich wollte es nur nochmal sagen. Ich kann das ja auch von außen so betrachten. Frauen haben es schon schwer in diesem Beruf. Die müssen sich, glaube ich, mehr beweisen, als es ein Mann tun muss (Interview Frau Peters 2012 : 9)

Frauen sind in vielen Bereichen des Arbeitslebens auf Augenhöhe mit Männern. McRobbie sieht die Maskerade als Mittel „um Konflikte im Feld der Geschlechterverhältnisse zu verwalten und ‚Frauen als Zeichen‘ wieder einzusetzen“ (McRobbie 2010 : 103). Das wiederum maßregelt und fordert zu einer permanenten Selbstbewertung und Selbstbearbeitung auf (vgl. ebd. : 104). „Die Maskerade fungiert als Rückversicherung männlicher Machtstrukturen, indem sie die Präsenz und das wettbewerbsorientierte Handeln von Frauen in Autoritätspositionen wieder entschärft“ (ebd. : 105)

„Angesichts der Störungen durch das neue Geschlechterregime leistet die postfeministische Maskerade Präventionsarbeit für das Symbolische. Sie operiert mit einer doppelten Bewegung: Ihre ‚freiwillige‘ Struktur arbeitet daran, das immer noch aktive Patriarchat unsichtbar zu machen, während die Anforderung des Mode- und Schönheitssystems sicherstellen, dass Frauen in Wahrheit ängstliche Subjekte bleiben, getrieben vom Bedürfnis nach „absoluter Perfektion“ (Riviere 1994 : 42)“ (McRobbie 2010 : 105).

Das dabei neoliberale Normen der Regierung des Selbst auch Geschlechterarrangements verfestigen und stabilisieren können, wird besonders in zwei entscheidende Bereiche deutlich. Zum einen kommt es zu einer „die Optimierung von Körpern im Dienste ökonomischer Imperative wie Flexibilität, Produktivität, Effizienz, Mobilität, Kostenreduktion usw.“ (Hark, Villa 2010 : 12). Zum anderen bleibt die Subjektivierung einer ehrgeizigen und selbstbewussten Frau an ihrer heterosexuellen Begehrlichkeit haften. Die neuen ausdifferenzierten beruflichen Perspektiven gehen mit Aufforderungen einher, als selbstregiertes, selbstdiszipliniertes Subjekt in Erscheinung zu treten, das sein Leben nicht nur plant, sondern es unter ständiges Qualitätsmanagement stellt (vgl. McRobbie 2010 : 42). Populärkulturell sieht McRobbie dabei das Ideal der jungen aufstrebenden Frau, die sich auf alle Altersbereiche als Ideal ausbreitet. „Frauen müssen junge Frauen sein“ (ebd. : 47). „Die Möglichkeit, berufstätig und finanziell unabhängig zu sein, wird so durch den Imperativ weiblicher Identität konterkariert, dass der Körper das ganze Leben lang sorgfältig bearbeitet werden muss“ (ebd. : 99).

Damit weist McRobbie auf unterliegende Strukturen, die eine bestehende Unterordnung von durch Subjektivierungsprozesse aufrechterhält. Dabei wird Weiblichkeit neu und scheinbar ganz bewusst inszeniert und als Exzess gefeiert. Feministische Kritik hat ausgedient, Frauen wissen jetzt, was sie tun, und gestalten ihr Leben in neoliberaler Logik frei von patriarchalen Zwängen. Die Verschränkungen mit der Figur eines unternehmerischen Selbst werden deutlich: Frauen sind angehalten sich ständig selbst zu überwachen und zu verbessern. Dieses Selbstmanagement bezieht sich bei Frauen – im Gegensatz zu Männern - in einem erhöhten Maße auf Körperlichkeit und die Präsentation von begehrenswerter Weiblichkeit. Der Körper und dessen Verfall werden im Zuge einer neoliberalen Kultur der Angst neu besetzt und können durch richtiges Management und Konsum, wenn nicht verhindert, dann doch verlangsamt werden. Der autoritäre Maßstab wird dabei vom einzelnen Mann an die Mode- und Schönheitsindustrie weitergereicht.

Im Zuge diese Prozesses wird Weiblichkeit auch weiterhin im ökonomischen Prozess deutlich und hat zum Zweck, hegemonial männliche Strukturen, trotz steigender Partizipation an Erwerbsarbeit, zu stabilisieren. Weibliche Autorität wird durch die

weibliche Maskerade abgefedert. Frauen müssen sich in Führungsberufen balanceartig auf den Achsen Schönheit, Autorität und Weiblichkeit subjektivieren. Dass diese Präsentation von Geschlechtlichkeit gleichzeitig im Zuge subjektivierter Arbeit als Ressource für den Produktionsprozess an Bedeutung gewinnt, zeigt die These der Selbst-Genderung.

7.7 Selbst-Genderung

Günter Voß und Cornelia Weiß stellen die These auf, dass es im Zuge subjektivierter Arbeit nicht nur zur Selbst-Kontrolle, Selbst-Ökonomisierung und Selbst-Rationisierung kommt, sondern auch zu einer Selbst-Genderung (vgl. Voß; Weiß 2010 : 145 – 153). Die These behauptet eine Flexibilisierung der Geschlechtsidentitäten: während alte Geschlechtsdispositive festgeschriebene Verhaltensweisen und Normen für die Geschlechtsidentität boten (vgl. Haug 2000 : 243), soll nun diese Identität selbst erzeugt und kreiert werden (vgl. ebd.). Diese Neubewertung von Geschlechtspräsentation kann im Zuge der Verwertbarmachung von Subjektivierungsleistungen zu einer neuen betrieblich interessanten Ressource werden, die durch das Individuum flexibel und mobil hergestellt werden muss. So müssen sich Frauen und Männer in jeweiligen Zusammenhängen proaktiv selbst geschlechtlich zurichten und dabei die möglichen unternehmerischen Mehrwerte bedenken. Die AutorInnen sprechen von einer „vertieften Ausbeutung der Geschlechtseigenschaften der Arbeitenden“ (Voß; Weiß 2010 : 148).

Sie sehen eine Entwicklung von Gender als „ein[en] latente[n] Nebenaspekt von Arbeit und Beruf“ (Voß; Weiß 2010 : 149), obwohl sie betonen, dass „in vielen Bereichen die Geschlechtsdimension schon lange ein wichtiges Moment war“ (ebd. : 149). Doch stellen sie eine Veränderung der Bedeutung fest. Während zuvor Geschlecht auf seine Platzanweiserfunktion für Karriere, Branche und Verhalten beschränkt blieb, wird in subjektivierten Arbeitsformen „der reflexive Umgang mit den geschlechtlichen Eigenschaften der Menschen und ihrer Körper [...] in immer mehr Bereichen der Arbeitswelt zur expliziten auf betriebliche Ziele hin ausgerichteten Anforderung“ (Voß; Weiß 2010 : 149). Damit würden gesellschaftlich klare Zuweisungen an das ‚Mann und Frau sein‘ einer aktiven und funktionalen Steuerung der eigenen

Geschlechtspräsentation und Wahrnehmung weichen.

Auch in den Befragungen wird deutlich, dass die Beständigkeit von Geschlechtsdimensionen innerhalb der Marktwirtschaft führt zu einer paradoxen Subjektivierungsform: Zum einen werden Geschlechter in der neoliberalen Logik in ihrer Bedeutung aufgelöst, zum anderen haben sie aber offensichtlich positive Wirkung auf den Produktionsprozess. Dass diese sich widersprechenden Modelle von der Bedeutung von Geschlecht parallel laufen können, zeigt im Gespräch mit Frau Schröder:

Goch: Geschlecht spielt also Ihrer Meinung nach keine große Rolle bei der Auswahl.

Frau Schröder : Genau, das spielt keine Rolle. Selber finden wir, dass es von den Beratern her einen Vorteil hat, wenn wir Mann-Frau sind. Dann können wir den Teilnehmern bessere Spiegelung anbieten, so als Paar. Weil das finden wir auch alle sehr angenehm, weil das auch die Teilnehmer angenehm finden, Mann-Frau. Wir können dann auch diese Rollen mehr ausgestalten. Wir sprechen uns dann ab und dann haben wir im Grunde genommen eine Idee davon.

Geschlecht und Geschlechterdifferenz wird zu einem Vorteil im Produktionsprozess. So können verschiedene Lebensrealitäten aufgegriffen werden und von unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten beleuchtet werden. Trotz einer unterliegenden hegemonialen Männlichkeit wird Weiblichkeit auch als Produktionsressource verstanden. Dabei werden Frauen androzentrisch als das „Andere“, aber betont nicht als das „Schlechtere“ gewertet. Die weibliche Geschlechtsrolle wird zur zusätzlichen Qualifikation und die Beraterin wird „zur Repräsentantin des anderen Geschlechts stilisiert“ (Bührmann 2012 :24)

Frau Hensel : „Vielleicht ist es sogar umgekehrt. Also bei gleicher Qualifikation, würde man immer eine Frau fördern, weil eine Frau als Beraterin bei den Klienten... wie soll ich das formulieren... eine andere Atmosphäre reinbringt. Ich kenne viele Klienten, die das schätzen, auch in einem männerdominierten Unternehmen, was so ein mittelständischer Maschinenbau nun mal ist... dann eine kompetente Beraterin zu haben. Da ist das schon auch so, dass der Klient sich in vielen Fällen für eine Frau entscheiden würde, bei gleicher Kompetenz. Weil die Atmosphäre bei einem Workshop vielleicht eine andere ist“ (Interview Frau Hensel 2012 : 9)

Die Ressource Geschlecht wird dabei nicht nur statisch gedacht, sondern muss im Zuge einer subjektivierten Selbst-Genderung auch flexibel und situativ erbracht werden.

Dieses Phänomen lässt sich besonders bei Männern und Frauen feststellen, die sich im Aufstieg befinden. Hier sind Frauen durch die maskuline Verknüpfung von Führung und Autorität besonders betroffen. Sie müssen ganz bewusst männlich belegt

Verhaltensweisen zeigen⁵¹. Dabei kommt es zu einer gegensätzlichen Anforderungen im Bezug auf ihre visuelle und habituelle Präsentation. Hierbei müssen feminine Attribute teilweise maskulinisiert werden, ohne dabei eine Grenze zu überschreiten. So bleibt die Anforderungen an ein attraktives Äußeres, dass dabei nicht ins „Weibchenhaften“ gehen darf. Gleichzeitig muss Weiblichkeit präsentiert werden, die aber nicht zur Schwäche tendieren darf (vgl. Weiß; Voß 2010 : 150). Mit Bezug auf McRobbie kommt dabei zusätzlich die Subjektivierungsform einer „Spektakulären Weiblichkeit“ hinzu. Frauen dürfen ihre Weiblichkeit nicht verschleiern, sondern als Exzess präsentieren.

Frau Hensel : „[Frauen] haben einen Charme, mit dem sie auftrumpfen können ... wenn sie in einer Männerdomäne sind ... da kommt es auch auf die Statur an... also eine kleine Frau mit einer piepsigen Stimme wird vor einer Gruppe Schwierigkeiten haben (Interview Frau Hensel 2012 : 10).

Während also Frauen doppelten, balanceartigen Anforderung gerecht werden müssen, lässt sich bei Männern die Bedeutung statusgerechter Modeanpassungen feststellen – eine Situation, die nicht neu ist, aber jetzt eine breitere Gruppe von Männern trifft. Aussehen wird auch für Männer ein Mittel der betrieblichen Verwertungsressource und muss auf Alter, Karrierestufe und Situation abgestimmt werden (vgl. Voß; Weiß 2010 : 150). Grundstruktur bildet dabei ein unternehmerisches Selbst, dass auf seine Gesundheit, seinen Körper und seine Attraktivität achtet. Die damit präsentierte Disziplin kann als unternehmerische Ressource genutzt werden.

Zwar wurde diese Selbst-Genderung bereits zuvor erbracht, aber so die These von Voß und Weiß:

„Die zunehmend erforderliche aktiv selbstgesteuerte Genderung des Selbst in Arbeitszusammenhängen kann (wie übrigens die anderen Aspekte auch⁵²) nach und nach für die Person zu einer derart systematischen Anforderung und Leistung werden, dass sie das Maß einer beiläufig und wenig planvoll erledigten Funktion überschreitet“ (Voß; Weiß 2010 : 151)

Auch Sexualität spielt eine verstärkte Rolle im Verwertungsprozess. Für Wolfgang Haug weisen „[d]ie Phänomene der auf den ersten Blick so unvermittelbar auseinander liegenden Sphären des Ökonomischen und des Sexuellen [...] überraschende formale Ähnlichkeiten auf“ (Haug 2000 : 235). Er bezieht sich dabei auf Aspekte der

51 Wie auch in den Interviews deutlich wird

52 Gemeint ist hier Selbst-Kontrolle, Selbst-Ökonomisierung und Selbst-Rationalisierung

gemeinsamen Veränderung beider Bereiche durch Deregulierung, Diversifikation und Individualisierung (vgl. Haug 2000 : 235).

Voß und Weiß stellen eine „erotische Spannung, die im Arbeitszusammenhang eine zunehmend funktionale Rolle spielt“ (Voß; Weiß 2010 : 157) fest. „Sexualität und Erotik werden somit vom privaten Kontext immer mehr explizit (und nicht nur implizit, was es schon immer gab) in die betriebliche Sphäre verlagert, dort systematisch nutzbar gemacht und folglich auf neuer Stufe entfremdet“ (ebd.). Dabei steht kein direkter Lustgewinn im Vordergrund, sondern die reine Verwertungslogik⁵³⁵⁴.

So wird die Funktion von heterosexueller Begehrlichkeit auch in den Befragungen benannt und als „Trumpf“ gegenüber Männern gesehen. Das Herausstellen und Hervorheben sexueller Attraktivität scheint sich positiv auf den Produktionsprozess auszuwirken.

Frau Hensel : „Und das ist dann eher auch weibliches.... aber dann ist es aber auch so... sie haben ja auch andere Trümpfe bei Männern. Also eine Frau, die da steht, mit einem hübschen Kostüm oder einer hübschen Jeans und hohen Schuhen, hat auch noch mal eine andere Komponente und hätte da auch nochmal einen Trumpf in der Tasche“ (Interview Frau Hensel 2012 : 10)

Die von McRobbie angesprochene „spektakuläre Weiblichkeit“ wird hier als positive Ressource verstanden und entsprechend eingesetzt. Dabei muss das Subjekt, und im besonderen die Frau, sehr gezielt und vorsichtig mit ihrer Sexualität umgehen.

Folgt man aber der These der Selbst-Genderung im Zuge subjektiver Arbeit, wird Gender zu einer möglichen Ressource des Unternehmerischen Selbst. Frau und Mann zu sein ist nun eine Möglichkeit der Ressourcenausschöpfung und weniger eine positive oder negative Disposition im Chancenfeld des Arbeits- und Wirtschaftssektors. Dabei wird Geschlecht wie eine Fähigkeit gedacht, die gelernt und verbessert werden kann. Ein planvoller und flexibler Umgang mit dem eigenen Geschlecht kann die „systematisch erweiterte und immer häufiger dabei auch explizite Anforderung an eine kompetente und betriebs- bzw. wirtschaftsfunktionale individuelle Herstellung und Performanz von Gender in Erwerbsarbeitskontexten“ (Voß; Weiß 2010 : 153)

53 Voß und Weiß sprechen weiter davon, dass dadurch die reale Geschlechtsaktivität in den Schatten gestellt bzw. tabuisiert wird (vgl. Voß; Weiß 2010 : 157). Auch wenn diese These nicht ganz von der Hand zu weisen ist, möchte ich nicht näher darauf eingehen

54 Im weiteren setzen sich Voß und Weiß mit der Naturbasis von Geschlecht auseinander und welche Auswirkungen diese Ausbeutung der Natur auf das Individuum hat (vgl. Voß; Weiß 2010 : 153 -157). Hierbei wird eine biologistische Sichtweise von Geschlecht verwendet, der ich weder folgen möchte noch folgen kann.

entsprechen.

7.8 Selbst_Emotionalisierung

Christine Wimbauer spricht von neuen emotionalen Beziehungskonstruktionen zur Erwerbsarbeit im Zuge subjektivierter Arbeit. Ihre Überlegungen sind auf Basis anerkennungstheoretischer Interpretationen getroffen, auf die hier nicht in allen Einzelheiten eingegangen werden kann. Ich konzentriere mich deshalb auf folgenden Aspekt ihrer Ausführungen:

Die Forderung des gesamten Subjekts für den Produktionsprozess wird nicht nur von unternehmerischer Seite, sondern, wie Bröckling, Lohr und Nickel betont, auch durch die ArbeitnehmerInnen verlangt. Das Ideal eines Individuums, das in seiner Arbeit aufgehen kann und will, wird forciert und persönliche Erfüllung darin gesehen. Wimbauer arbeitet in diesem Zusammenhang Ähnlichkeiten zur Idealform von Liebe heraus (vgl. Wimbauer 2010 : 172). Individuen konzentrieren die Anerkennung ihrer Person auf den Betrieb; Leistung fungiert dabei als Werkzeug, um diese Anerkennung zu erlangen und möglichst dauerhaft zu erhalten (vgl. ebd. : 179). In der Logik dieser Anerkennungsform wird die freiwillige Selbstaussbeutung als emotional gewollte Tätigkeit verstanden⁵⁵.

Herr Martens : Es gibt auch Leute, ich sag mal so, die sich auch am Wochenende hinsetzen und sich vorbereiten, Emails schreiben und einfach was vorarbeiten. Weil sie halt einfach super ehrgeizig sind und die das super spannend finden (Interview Herr Martens 2012 : 15).

Ankennungsstrukturen werden auch durch Emotionalisierung von Unternehmen erreicht, unter anderem, in dem sie mit Familie verglichen werden (vgl. Wimbauer 2010 : 180).

Frau Peters : „Also wir sehen uns auch manchmal noch so als kleine Familie. Da darf man auch ehrlich sein und sich nicht irgendwie was vorgaukeln. Viele sagen ja immer uahh, so Familienkuscherei und so, aber ich finde, in einer Familie ist man nicht immer kuschelig, da sagt man sich auch mal ein ernstes Wort! Und das kann man bei uns auch tun. Es wird wertgeschätzt, das ist keine Kritik, sondern das ist eine Hilfe sich weiterzuentwickeln“ (Interview Frau Peters 2012 : 8).

Wenn man die These der Selbst-Genderung von Voß und Weiß einbezieht, dann

55 Siehe Martens: Sie arbeiten auch am Wochenende, weil sie es spannend finden

bedeutet darüber hinaus die Existenz und der Gebrauch von Sexualität in betrieblichen Zusammenhängen eine weitere Emotionalisierung des Arbeitsverhältnisses. Von Seiten des Unternehmens wird das Versprechen nach Arbeitsplatzsicherheit im Zuge ausreichender Aufopferung gegeben (vgl. Wimbauer 2010 : 172). Dabei werden Mittel zur emotionalen Bindung forciert, die diesen Eindruck verstärken. Es besteht die Gefahr, dass die konfligierenden Verhandlungen zwischen den beiden Parteien des Produktionsprozesses, der Logik einer emotionalen Beziehung und des damit einhergehenden Verständnisses für einander weichen. Zum Beispiel wird durch persönliche Aufopferung Arbeitsplatzsicherheit suggeriert und angenommen.

In diesem Zusammenhang könnte man auch von einer Emotionalisierung bzw. einer Selbst-Emotionalisierung von Arbeit sprechen⁵⁶. Liebe und Emotionen sind, mehr noch als viele andere Bereiche, massiv durch Geschlechtswissen und Geschlechtszuschreibungen durchzogen. Auch hier zeigt sich, wie Geschlecht in subjektiver Arbeit nutzbar gemacht wird. Beide Geschlechter sollen ihre Arbeit auf Basis einer der jeweiligen Geschlechtlichkeit angepassten Logik lieben. Dabei steht Flexibilität und Mobilität dieser Emotionalisierungsprozesse im Vordergrund. Unternehmen, die auf subjektivierte Arbeit zurückgreifen, verlangen eine schnelle und umfassende Identifikation : mit dem Betrieb, mit der Abteilung, mit den Kollegen und mit dem Projekt. Gleichzeitig werden Zeitabstände, in denen mit diesen oder in diesen Einheiten gearbeitet werden, weiter verkürzt. Damit kommt es nicht mehr zu einer zeitlich gewachsenen, selbstverständlichen Identifikation über einen dauerhaften, örtlich stabilen Arbeitsplatz mit den selben Menschen, in dem Nähe und Gemeinsamkeiten langsam entstehen. Das Subjekt muss diese Leistung nun bewusster und flexibler erbringen. Gutes Sozialverhalten und schnelle Integration wird als Leistung vorausgesetzt. Damit bevorzugt das System sozial kompetente, aber eben auch gleichförmige MitarbeiterInnen. Die Austauschbarkeit von Arbeitskräften wird gesteigert, allerdings entstehen für die Unternehmen Kosten, um auf diese emotionalen und sozialen Fähigkeiten zugreifen zu können

„Goch: Welche Werte sollte denn jemand Mitbringen, der Berater werden möchte, bei euch?

Herr Fischer: Sollte kein Arsch sein, der Rest ist mir egal! Sorry, aber...

Goch: Also man soll sich persönlich verstehen?

Herr Fischer: Ja, klar! Also du arbeitest mit den Leuten teilweise Tag und Nacht zusammen. Da

56 In Anlehnung an Voß und Weiß Zusatz zum Arbeitskraftunternehmer : „der Selbst-Genderung“

musst du auch jemandem auf den Kopf zusagen können, das passt mir jetzt oder das passt mir jetzt nicht. Du musst auch lernen, dass es Leute gibt die komplett anders sind als du. Aber das gehört faktisch zu Lernkurve mit dazu“ (Interview Herr Fischer 2012 : 10 – 11).

Wimbauer nimmt einen eher gegenseitigen Prozess zwischen Angestellten und Unternehmen an. So soll im Zuge von subjektivierter Arbeit die Austauschbarkeit von hochqualifizierten MitarbeiterInnen sinken, da der Bezug auf das ganze Subjekt die „Möglichkeit, als einzigartige, nichtvertretbare Person Anerkennung zu finden“ (Wimbauer 2010 : 173) steigt. Diese lässt sich im Feld der Beratungen höchstens für mittelständische Unternehmen feststellen. Es steht aber im Widerspruch mit der „Up-or-Out“ Politik von den großen, generalisierten Unternehmensberatungen.

Bei dieser Darstellung eine gezielten Selbst-Emotionalisierung werden Verschränkungen zu Kreiskys Männerbundkonzept und ihren emotionalen Verbindungen deutlich. Unternehmen müssen den Boden für eine leichte Selbst-Emotionalisierung bereiten und tendieren deshalb zu einer gleichförmigen Auswahl von MitarbeiterInnen. Dabei wird darauf geachtet, dass „die Chemie stimmt“ und somit schnell an Gemeinsamkeiten angeschlossen werden kann. Der Rückgriff auf Personal, das der hegemonialen Männlichkeit einer „transnational business masculinity“ nahe ist, liegt somit gleichzeitig in marktrationaler, hegemonial männlicher und männerbündischer Logik. Hier zeigt das Zusammenspiel eines neoliberalen Wirtschaftsmodells und stabilen patriarchalen Strukturen.

Für weitere Analysen und Forschungen schlage ich deshalb vor den Arbeitskraftunternehmer, neben den ursprünglichen Merkmalen der Selbst-Kontrolle, Selbst-Ökonomisierung und Selbst-Rationalisierung, um Aspekte Selbst-Genderung und Selbst-Emotionalisierung zu erweitern. Ihn in diesem Zug sollten man ihn in „ArbeitskraftunternehmerIn“ umbenennen.

8. Konklusion

Neoliberale Regime setzen Markt und Profitmaximierung als Standard individuellen Handelns. Freiheit und Selbstbestimmung werden dabei zu Mitteln neoliberaler Gouvernamentalität. Über daraus abgeleitete Selbstverantwortung kommt es zu einer zielgerichteten, marktorientierten Subjektivierung; das Individuum hat die Verpflichtung seine Freiheit ökonomisch verwertbar einzusetzen.

Subjektivierte Arbeit ist in vielen Bereichen mit neoliberalen Regimen verschränkt. Unternehmerisches Denken und Handeln wird zur Grundlage veränderter Arbeitsorganisation und neuer Ideale. Bei der Frage nach den Auswirkungen dieser Prozesse zeigen sich paradoxe Entwicklungen. So ermöglicht subjektivierte Arbeit auf den ersten Blick erhöhte Autonomie und Selbstbestimmtheit für Arbeitnehmende. Im Zuge von Projekt- und Outcomebasierten Arbeitsstrukturen können Arbeitszeiten zunehmend flexibel eingeteilt und Prozesse selbstbestimmt strukturiert werden. Damit steigt das Gestaltungs- und Selbstverwirklichungspotenzial; eigene Innovationskraft und Kreativität wird durch die Arbeitgebenden aktiv gefördert und gefordert. Flache Hierarchien, gerade im mittleren Management, werden als Organisationsstruktur der Zukunft angepriesen und etabliert.

Gleichzeitig zeichnen sich Tendenzen zu einer stärkeren betrieblichen Verfügbarkeit ab. Flexibilität wird nicht nur gewährt, sie wird auch gefordert. Über projektbasiertes Arbeiten wird die Arbeitskontrolle an die Angestellten ausgelagert; nicht mehr der Prozess, sondern nur noch das Outcome wird überprüft. Beständiges unternehmerisches Denken bedeutet auch Verantwortung für Projekte zu tragen und Freizeiteinbußen in Kauf zu nehmen. Diese Anforderung an ein/en unternehmerische/n ArbeitnehmerIn geht allerdings nicht mit Restrukturierungen von arbeitnehmerischen Gewinnbeteiligungen einher. Veränderungen der betrieblichen Ansprachen bleiben im Sozio-kulturellen verhaftet und haben wenige Auswirkungen auf eine materielle Neuordnung von Erwerbswirtschaft.

Die Dimension Geschlecht wird im Zusammenhang mit subjektivierter Arbeit oft ausgeblendet. Neoliberale Regime propagieren im Zuge von Freiheit und Selbstbestimmung auch das Ende geschlechtlicher Zuweisungen und Einschränkungen. So werden auch Frauen durch das unternehmerische Selbst angesprochen und als Individuen gefasst. „in die es sich zu investieren lohnt“ (McRobbie). Im Zuge einer

neoliberalen Transformation löst sich das männliche Alleinverdienermodell auf und Frauen können ihren Lebensunterhalt selbst verdienen. So haben Frauen die Möglichkeit jeden Beruf zu ergreifen und in die höchsten Ebenen von Wirtschaft und Politik vorzudringen. Als Beleg werden singuläre Beispiele angeführt, die wie Leuchttürme einer durch den Markt erzeugten Gleichberechtigung strahlen. Ein geringer Frauenanteil in einzelnen Branchen und in Managementpositionen wird im neoklassischen Verständnis durch eine selbstgewählte und gewollte Präferenz von Frauen für Familien- und Sorgearbeit erklärt.

Bei der Bewertung subjektiver Arbeit wird deshalb auch auf eine wachsende Flexibilisierung hingewiesen, die sich positiv auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auswirkt.

Diese Arbeit stellt die These auf, dass sich Geschlechterunterschiede in subjektiver Arbeit fortsetzen und restrukturieren. Da diese Strukturen hinter der Fassade neoliberaler Marktgerechtigkeit und Geschlechterblindheit liegen, mussten zunächst Strukturen neoliberaler Regierung aufgedeckt werden. Für die Untersuchungen wurde das Feld der Unternehmensberatungen gewählt. Zum einen entsprechen Arbeitsweisen in dieser Branche massiv Anforderungen subjektiver Arbeit. Zum anderen sind es gerade Beratungsunternehmen, die Transformationsprozesse hin zu einer Neoliberalisierung von Wirtschafts- und Unternehmensstrukturen vorantreiben. Sie haben damit die Möglichkeit eigene Arbeitsideale zu verallgemeinern. Durch die geringe Frauenquote in dieser Branche bieten sie ein ideales Feld für die Untersuchung, ob und wie es zu einer Exklusion von Frauen im Zuge subjektiver Arbeit kommt.

Im Zuge der theoretischen Arbeit und der qualitativen Inhaltsanalyse der Befragungen konnten vier Hauptkategorien extrahiert werden: Die Hauptverantwortung von Frauen für Reproduktionsverantwortung, eine hegemoniale Wirtschaftsmännlichkeit und Männerbünde zeigt, wie fluide und anpassungsfähig patriarchale Strukturen sind und wie sie sich in neoliberalen Regime reproduzieren. Die vierte Kategorie behandelt eine neue Bedeutung von Geschlechtlichkeit im Zuge neoliberaler Subjektivierungen und bietet Ansätze die Verortung von Geschlecht in den Produktionsprozess von verschiedenen Seiten zu betrachten.

Die Hauptverantwortung von Frauen für reproduktive Arbeit entwickelt sich im Zuge subjektiver Arbeit paradox. So führt subjektivierte Arbeit zu einer zu selbstbestimmteren Arbeits- und Zeiteinteilungen, die damit positive Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben. Zum anderen kommt es gleichzeitig zu der Notwendigkeit einer größeren betrieblichen Verfügbarkeit, einer flexibleren örtlichen und zeitlichen Einsatz und damit einhergehenden geringeren Planbarkeiten reproduktiver Tätigkeiten. Neben diesem organisatorischen Ausschluss, hat die Zuweisung von Frauen zu reproduktiven Tätigkeiten eine weitere patriarchale Komponente: sie bietet eine Legitimations- und Erklärungsbasis für einen geringen Frauenanteil in hohen Karrierestufen oder in stark subjektivierten, flexiblen und anspruchsvollen Berufen. Geringe Frauenanteile in gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Bereichen werden durch die Präferenz von Frauen zu Familienarbeit erklärt, der durch den Aufwand subjektiver Arbeit mit einigen Erwerbstätigkeiten nicht mehr vereinbar scheint. Diskursiv wird die potenzielle Mutterschaft zum Erklärungsmodell, warum trotz neoliberaler Marktlogik Frauen nur gering in der Branche, dem Unternehmen und besonders in Führungspositionen vertreten sind. Alle Frauen werden so zu potenziellen Müttern und Markt, Branche und Unternehmen können so aus der Verantwortung für eine mögliche Diskriminierung von Frauen genommen werden.

Hinter diesen vordergründigen Erklärungsmustern zeichnen sich maskulinistische Strukturen ab. Im Zuge einer hegemonialen Wirtschaftsmännlichkeit werden männliche Eigenschaften positiv und weibliche Attribute negativ besetzt. Dabei wird deutlich, dass auch Frauen Trägerinnen dieser männlichen Eigenschaften sein können und im Umkehrschluss auch Männer über feminisierte Eigenschaften abgewertet werden. So ist es für eine geringe Anzahl von „Alphaweibchen“ durchaus möglich an diesem System zu partizipieren und sogar bis zu den Spitzen vorzudringen. Ihre Singularität wird im Zuge neoliberaler Ideologie verschleiert; sie erfüllen eine Leuchtturmfunktion, die demonstriert, dass Aufstieg auch für Frauen durchaus möglich wäre, wenn sich die betreffenden Personen nur anstrengen würden.

Warum trotz dieser Abwertung von Weiblichkeit, genau diese in der Erwerbsarbeit

weiterhin präsentiert und zur Schau gestellt wird, kann durch die Subjektivierungsfigur der „Spektakulären Weiblichkeit“ erklärt werden. So zeigt Angela McRobbie, dass eine Inszenierung von Weiblichkeit nicht nur im Zuge neoliberaler Selbstbestimmtheit erfolgt, sondern auch die Funktion hat, dass Frauen sich dadurch von abwertenden Figuren wie „der Lesbe“ oder „der Feministin“ distanzieren können. Damit bedeutet eine Nicht-Inszenierung von Weiblichkeit eine noch größere Abwertung im Prozess der Erwerbsarbeit. Zudem sorgen stabile heterosexuelle Anforderungen und Zuweisungen für eine traditionelle Präsentation von Weiblichkeit, die durch die Konsum- und Schönheitsindustrie bewertet und reglementiert wird.

Darüber hinaus wurde in der Analyse der Beratungen deutlich, dass sie viele Eigenschaften eines informellen Männerbundes auf sich vereinen. Zum einen haben die Führungsebenen transnationaler Generalisten teilweise einen Frauenanteil von unter fünf Prozent – in jedem Fall liegt er im einstelligen Bereich – und sind damit faktische Männerbünde. Trotz ihrer massiven hierarchischen Strukturen, die denen militärischer Organisationen ähneln, werden solidarische und partnerschaftliche Werte hochgehalten. Durch Geheimhaltungserklärungen wird diese Wertegemeinschaft noch weiter zusammengeschweißt und nach außen hin abgegrenzt. Latente emotionale Strukturen spielen bei der Einstellung und dem Aufstieg im Unternehmen eine große Rolle. Über Aspekte subjektiver Arbeit werden diese Strukturen dabei nicht abgebaut, sondern in den Männerbund integriert – etwa durch Selbst-Ökonomisierung. In diesen männerbündischen Strukturen zeigt sich das Instrument des Frauenausschlusses. Hier werden hegemoniale Wirtschaftsmännlichkeit, eine Abwertung von Weiblichkeit und eine Zuweisung von Präferenz von Frauen zur reproduktiven Arbeit manifest und führt zu ausschließenden Aktionen von Individuen.

Obwohl in neoklassischer Theorie Geschlecht keine Rolle im wirtschaftlichen Bereich mehr spielen sollte, wird im Zuge von Selbst-Genderung Geschlechtlichkeit als Ressource in den Produktionsprozess reintegriert. Während zuvor Geschlecht als statische Kategorie in erster Linie Platzanweiserfunktionen einnahm, zeichnet sich im Rahmen subjektiver Arbeit eine Entwicklung hin zu einem flexibel zu erbringenden Produktionsvorteil ab. So muss Geschlecht sensibel im jeweiligen

Arbeitszusammenhang präsentiert werden. Während Männer dabei relativ klaren Leitbildern folgen können, zeichnet sich für Frauen ein Balanceakt auf den Achsen Autorität, Attraktivität und Weiblichkeit ab.

In diesem Zusammenhang lässt sich auch eine Aufforderung zu einer flexiblen und mobilen Emotionalisierung zum Betrieb, der Abteilung, den Kollegen und den Kunden feststellen. Durch zunehmende Entlokalisierung und projektabhängige Teams wird es schwer Emotionen durch Nähe und Dauer entstehen zu lassen. Gleichzeitig fordern Unternehmen eine starke Identifikation mit ihren Handlungsfeldern, Produkten und Akteuren. Um das zu gewährleisten müssen Emotionen zielgerichtet gesteuert und durch die Arbeitenden aktiv erbracht werden.

Da gerade Emotionen geschlechtsspezifisch konstruiert und performiert werden, zeichnet sich auch hier eine Reetablierung von Geschlecht in Erwerbsprozessen ab.

Die Begriffe und Definitionen von Selbst-Genderung und Selbst-Emotionalisierung geben Ansatzpunkte zu weiterer Forschungen, wie Geschlecht in neoliberaler Logik nutzbar gemacht wird und gleichzeitig in seiner Hierarchisierung konstant bleiben kann. Auch bieten sie Erklärungsansätze neoliberale Normen beidgeschlechtlicher Erwerbsarbeit in patriarchale Strukturen einbinden zu können und damit einen differenzierten und zeitgemäßen kritischen Blick auf rezente Wirtschaft- und Geschlechterverhältnisse zu werfen. Geschlecht muss dabei viel mehr als konstruktive Ressource verstanden werden, in der flexible Gestaltung ebenso wichtig ist wie eine mögliche Konformität zu tradierten Stereotypen.

Damit wird deutlich, dass subjektiviert Arbeit traditionelle Geschlechterverhältnisse trotz neoliberaler Ansprache an beide Geschlechter als unternehmerisches Selbst nicht zersetzt, sondern eine Integrationsmöglichkeit in die Verwertungslogik bietet. Geschlecht und geschlechtliche Zuweisung laufen Gefahr durch Selbst-Genderung und Selbst-Emotionalisierung an Bedeutung zu gewinnen. Gleichzeitig wird Weiblichkeit nicht mehr im Bereich der Kompetenzlosigkeit, sondern im Zuge einer hegemonialen Wirtschaftsmännlichkeit als das Andere verortet.

Diese Arbeit konnte und wollte in erster Linie die verschiedenen Dimensionen der Integration von Geschlechterverhältnissen beleuchten. Dabei wurde auf aktionistische Ansatzpunkte weitgehend verzichtet, die in weiteren Analysen berücksichtigt werden sollten. Auch stellt die Vielschichtigkeit von Beratungsunternehmen und der schwierige

Zugang zu quantitativen Daten von MitarbeiterInnen ein Problem bei der Datenerhebung dar. Quantitative Methoden könnten eine Erweiterung der Analyse bieten und die getroffenen qualitativen Erhebungen stützen. Auch eine stärkere Unterscheidung zwischen den verschiedenen Beratungsunternehmen wäre sinnvoll, da hier erhebliche Unterschiede in Größe, Führungsstil, Frauenanteil und hegemonial männlichen Idealbildern zu finden sind.

Insgesamt zeigt die Arbeit, dass Geschlechterverhältnisse einen erheblichen Einfluss auf subjektivierte Arbeit haben und dass subjektivierte Arbeit auf die Konstruktion der Geschlechterverhältnisse wirkt.

9. Literaturverzeichnis

Amin, Samir (1997) : „Die "reine" Ökonomie, eine neue Hexerei“ In: „Le Monde diplomatique Nr. 5305“, 273 Dokumentation, Paris

Andersen, Uwe (2004a) : „Ordoliberalismus“, In: Nohlen, Dieter; Schultze, Rainer-Olaf (Hrsg.): „Lexikon der Politikwissenschaft. Band 2. N-Z“, München

Andersen, Uwe (2004b) : „Soziale Marktwirtschaft“, In: Nohlen, Dieter; Schultze, Rainer-Olaf (Hrsg.): „Lexikon der Politikwissenschaft. Band 2. N-Z“, München

Andresen, Sünne; Völker, Susanne (2009) : „Hat das Arbeitssubjekt der Zukunft (k)ein Geschlecht? Überlegungen zur Analyse der aktuellen Umbrüche in der Arbeit aus genderkritischer Perspektive“ In: Lohr, Karin; Nickel, Hildegard Maria (Hrsg.): „Subjektivierung von Arbeit. Riskante Chancen“, Münster

Aulenbacher, Brigitte (2009) : „Subjektivierung von Arbeit. Ein hegemonialer industriesoziologischer Topos und was die feministische Arbeitsforschung und Gesellschaftsanalyse dazu zu sagen hat“ In: Lohr, Karin; Nickel, Hildegard Maria (Hrsg.): „Subjektivierung von Arbeit. Riskante Chancen“, Münster

Bamberger, Ingolf; Wrona, Thomas (2012) : „Konzeption der strategischen Unternehmensberatung“ In: Bamberger, Ingolf; Wrona, Thomas „ Strategische Unternehmensberatung. Konzeptionen – Prozesse – Methoden“, Wiesbaden

Benkert, Brigitte (2001) : „5. Unterstützung und Hilfe - 5.1 Gesetzliche Hilfe und Rechte für Stillende“ In: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung : „Fachpublikation Stillen und Muttermilchernährung. Grundlagen, Erfahrungen und Empfehlungen“, Köln

Bidwell-Steiner, Marlen (2008) : „Zur Befreiung sinnentfremdeter Worte“, In: Bidwell-Steiner; Wagner, Ursula (Hrsg.) „Freiheit und Geschlecht. Offene Beziehungen,

Prkäre Verhältnisse“, Innsbruck

Bill, Holger; Falk, Svenja (2006) : „Unternehmensberatungen in der Politikberatung“, In: Falk, Svenja; Rehfeld, Dieter; Römmele, Andrea; Thunert, Martin (Hrsg.) : „Handbuch Politikberatung“, Wiesbaden

Brand, Ulrich; Sekler, Nicola (2009) : „Postneoliberalismen: catch-all word or valuable analytical and political concept? – Aims of a beginning debate“ In: „development dialogue. Postliberalismen – A beginning debate“, No. 51, january 2009

Bratic, Ljubomir (2010) : „Ausländerbeschäftigungsgesetz. Herz des Rassismus in Österreich“ In: Bratic, Ljubomir: „Politischer Antirassismus. Selbstorganisation. Historisierung als Strategie und diskursive Interventionen“, Wien

Bröckling, Ulrich (2007) : „Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierung“, Frankfurt a. Main

Bührmann, Andrea (2012) : „Wenn Pinguine Pinguine berufen. Überlegungen zur männerbündischen Formierung von Top-Management-Teams“; In: „Maskulinität und Politik. Diagnosen zum Zustand liberaler Demokratie. Symposium für Eva Kreisky“, Wien

Bundesverband Deutscher Unternehmensberatungen (2012) : „BDU-Studie „Facts & Figures zum Beratermarkt 2011/2012“. Deutsche Unternehmen bauen ihre Marktposition trotz Euro-Krise gezielt mit Unterstützung von Consultants aus http://www.bdu.de/presse_498.html (12.09.2012)

Butler, Judith (2001) : „Was ist Kritik? Ein Essay über Foucaults Tugend“ In: Jaeggi, Rahel; Wesche, Tilo (Hrsg.) : „Was ist Kritik?“, Frankfurt a. Main

Butterwegge, Christoph (2007) : „Neoliberale Reformen im und gegen den Sozialstaat“, In: Butterwegge; Christoph; Lösch, Bettina; Ptak, Ralf; „Kritik des

Neoliberalismus“, Wiesbaden

Connell, R.W. (1995) : „Masculinities“, Cambridge

Dölling, Irene (2008) : „'Eva-Prinzip'? 'Neuer Feminismus'? Aktuelle Verschiebungen in Geschlechterbildern im Kontext gesellschaftlicher Umbruchsprozesse“; In: Marburger Gender-Kolleg: „Geschlecht Macht Arbeit: Interdisziplinäre Perspektiven und politische Interventionen“, Münster

Dörre, Klaus (2010) : „Landnahme und soziale Zeitregimes. Eine Ideenskizze“ In:Frey, Michael; Heilmann, Andreas; Lohr, Karin; Manske, Alexander; Völker, Susanne (Hrsg.) : „Perspektive auf Arbeit und Geschlecht. Transformationen, Reflexionen, Interventionen“, Mering

Ehnis, Patrick (2008) : „Hegemoniale Mütterlichkeit. Vom selbstverständlichen Einverständnis in die geschlechtstypische Arbeitsteilung nach der Geburt eines Kindes“ In: „Marburger Gender-Kolleg: Geschlecht Macht Arbeit: Interdisziplinäre Perspektiven und politische Interventionen“, Münster

Ernst, Berit; Kieser, Alfred (2012) : „Lässt sich rechnen, ob sich Berater rechnen?“, In: Bamberger, Ingolf; Wrona, Thomas „Strategische Unternehmensberatung. Konzeptionen – Prozesse – Methoden“, Wiesbaden

Esser, Josef (2005) : „Keynesianismus“ ; In: Nohlen, Dieter; Schultze, Rainer-Olaf (Hrsg.): „Lexikon der Politikwissenschaft. Band 1. A-M“, München

Foucault, Michel (1977) : „Der Wille zum Wissen. Sexualität und Wahrheit. Erster Band“, Frankfurt a. Main

Fraser, Nancy (2009) : „Feminism, Capitalism and the Cunning of History“ In: New Left Review 56: Mar/Apr 2009

Frey, Michael (2010) : „Die Krise des Autonomiebegriffes und Ansätze zu seiner emanzipatorischen Reaktivierung“, In: Frey, Michael; Heilmann, Andreas; Lohr, Karin; Manske, Alexander; Völker, Susanne (Hrsg.) : „Perspektive auf Arbeit und Geschlecht. Transformationen, Reflexionen, Interventionen“, Mering

Fritsch, Clara (2012) : „Arbeiten Sie hier oder machen Sie das privat?“ - Von Arbeitszeit, Freizeit und dem großen Graubereich dazwischen“, In: Weiss, Alexandra (Hrsg.): „Soziale Fragen im Wandel. Probleme und Perspektiven des Sozialstaats und der Arbeitsgesellschaft“, Wien

Funder, Maria; Kurz-Scherf, Ingrid; Merkel, Ina; Rudolph, Clarissa (2008) : „Geschlechterverhältnisse im Spannungsfeld von Arbeit, Politik und Kultur; In: „Marburger Gender-Kolleg: Geschlecht Macht Arbeit: Interdisziplinäre Perspektiven und politische Interventionen“, Münster

Funken, Christiane (2011) : „Managerinnen 50plus – Karrierekorrekturen beruflich erfolgreicher Frauen in der Lebensmitte“, Hrsg: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (Deutschland), Rostock

Greven, Michael Th. (2005) : „Freiheit“, In: Nohlen, Dieter; Schultze, Rainer-Olaf (Hrsg.): „Lexikon der Politikwissenschaft. Band 1. A-N“, München

Haipeter, Thomas (2002) : „Vertrauensarbeitszeit. Chancen und Risiken eines Rationalisierungskonzeptes“ In: Ver.di Broschüre : „Tarifpolitischer Workshop Vertrauensarbeitszeit“

Hark, Sabine; Villa, Paula-Irene (2010) : „Amibvalenzen der Sichbarkeit – Einleitung zur deutschen Ausgabe“, In: McRobbie, Angela : „Top Girl. Feminismus und der Aufstieg des neoliberalen Geschlechterregimes“, Hrsginnen. Deutsche Ausgabe: Hark, Sabine; Villa, Paula-Irene

Haug, Wolfgang Fritz (2000) : „Die neuen Subjekte des Sexuellen. Volkmar Sigusch

über Neoliberalismus und Neosexualität(en)“ In: Dannecker, Martin; Reiche, Reimut (Hg.) : „Sexualität und Gesellschaft. Festschrift für Volkmar Sigusch“, Frankfurt/New York

Heilmann, Andreas (2010) : „Zur Subjektivierung der Männlichkeit des „Berufspolitikers“ unter den Bedingungen der Mediendemokratie“, In: Frey, Michael; Heilmann, Andreas; Lohr, Karin; Manske, Alexander; Völker, Susanne (Hrsg.) : „Perspektive auf Arbeit und Geschlecht. Transformationen, Reflexionen, Interventionen“, Mering

Hesse, Jan-Otmar (2006) : „Der Mensch des Unternehmens und der Produktion“. Foucaults Sicht auf den Ordoliberalismus und die ‚Soziale Marktwirtschaft‘, In: Zeithistorische Forschungen/Studies in Contemporary History, Online-Ausgabe, 3 (2006) H. 2,
URL: <<http://www.zeithistorische-forschungen.de/16126041-Hesse-2-2006>>

Jäger, Siegfried (2000) : „Theoretische und methodische Aspekte einer Kritischen Diskurs und Dispositivanalyse“ Keller, Reiner; Hirsland, Andreas; Schneider, Werner; Viehöver, Willy (Hg.): „Handbuch Sozialwissenschaftliche Diskursanalyse“, Opladen

Jäger, Johannes; Küblböck, Karin; Novy, Andreas (2010) : „Weltfinanzordnung in der Krise“, In: Debiel, Tobias; Messner, Dirk; Nuscheler, Franz; Roth, Michèle; Ulbert, Cornelia (Hrsg): „Globale Trends 2010. Frieden – Entwicklung – Umwelt“, Frankfurt a. Main

Körner, Thomas, Puch, Katharina , Wingerter, Christian (2012) : „Qualität der Arbeit. Geld verdienen und was sonst noch zählt“, Statistisches Bundesamt (Hrsg.), Wiesbaden

Kreimer, Margareta (2008) : „Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung im Haushalt. Zum Zusammenspiel von individuellem Bargaining im Haushalt und Makropolitik“, In: Bidwell-Steiner; Wagner, Ursula (Hrsg.) „Freiheit und Geschlecht. Offene Beziehungen,

Prkäre Verhältnisse“, Innsbruck

Kreisky, Eva (1995) : „Der Stoff, aus dem die Staaten sind. Zur männerbündischen Fundierung politischer Ordnung“, In: Becker-Schmidt, Regina; Knapp, Gudrun-Axeli (Hg.): „Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaft“, Frankfurt

Kreisky, Eva (2001) : „Ver- und Neuformungen des politischen und kulturellen Systems. Zur maskulinen Ethik des Neoliberalismus“, In: „Kurswechsel, Zeitschrift für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen“, Heft4/2001, Wien

Kreisky, Eva (2008) : „Fitte Wirtschaft und schlanker Staat: das neoliberale Regime über die Bäuche“, In: Schmidt-Semisch, Henning ; Schorb, Friedrich : „Kreuzzug gegen Fette. Sozialwissenschaftliche Aspekte des gesellschaftlichen Umgangs mit Übergewicht und Adipositas“, Wiesbaden

Kuhn, Alfred (1988) : „Arbeitsleistung“, In: Albers, Willi; Born, Karl Erich; Dürr, Ernst; Hesse, Helmut; Kraft, Alfons; Lampert, Heinz; Rose, Klaus; Rupp, Hans-Heinrich; Scherf, Harald; Schmidt, Kurt; Wittmann, Waldemar (Hrsg.): „Handwörterbuch der Wirtschaftswissenschaft. Erster Band: Absatz bis Bilanztheorie“, Stuttgart

Lemke, Thomas (2000) : „Neoliberalismus, Staat und Selbsttechnologien. Ein kritischer Überblick über die governmentality studies“, In: Politische Vierteljahresschrift, No. 2 (forthcoming) derts, 16.

Lemke, Thoma (2001) : „Die Ungleichheit ist für alle gleich - Michel Foucaults Analyse der neoliberalen Gouvernamentalität“ in: 1999. Zeitschrift für Sozialgeschichte des 20. und 21. Jahrhunderts, 16. Jg., Heft 2,

Lemke, Thomas (2004) : „Dispositive der Unsicherheit im Neoliberalismus“, in: *Widerspruch*, 24. Jg., Nr. 46,

Lohr, Karin; Nickel, Hildegard Maria (2009) : „Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen“ In: Lohr, Karin; Nickel, Hildegard Maria (Hrsg.): „Subjektivierung von Arbeit. Riskante Chancen“, Münster

Meuser, Michael; Scholz, Sylka (2011) : „Krise oder Strukturwandel hegemonialer Männlichkeit?“ In: Bereswill, Mechthild; Neuber, Anke (Hrsg.): „In der Krise? Männlichkeiten im 21. Jahrhundert“, Münster

Ludwig, Gundula (2008) : „Regieren und Geschlecht. Feministische Überlegungen zur neoliberalen Transformation des Staates im Anschluss an Foucaults Gouvernementalitätsstudien“, In: Bidwell-Steiner; Wagner, Ursula (Hrsg.) „Freiheit und Geschlecht. Offene Beziehungen, Prekäre Verhältnisse“, Innsbruck

Madörin, Mascha (2001) : „Zur Verknüpfung von Kapitalismus und Männerherrschaft“, In: Altvater, Elmar; Madörin, Mascha; Mahnkopf, Birgit; Sachs, Wolfgang; von Werlhof, Claudia : „Neoliberalismus – Militarismus – Rechtsextremismus“, Wien

Mandörin, Mascha (2007) : „Neoliberalismus und die Reorganisation der Care-Ökonomie. Eine Forschungsskizze“ In: „Denknetz. Jahrbuch 2007: Zur politischen Ökonomie der Schweiz. Eine Annäherung“, Zürich

Mayring, Philipp (2005) : „Qualitative Inhaltsanalyse“, In: Flick, Uwe; Kardorff, Ernst von, Steinke, Ines (Hg.) : „Qualitative Forschung. Ein Handbuch“, Hamburg

McRobbie, Angela (2010) : „Top Girl. Feminismus und der Aufstieg des neoliberalen Geschlechterregimes“, Hrsginnen deutsche Ausgabe: Hark, Sabine; Villa, Paula-Irene

Meuser, Michael (2001) : „Männerwelten. Zur kollektiven Konstruktion hegemonialer Männlichkeit“; In: Jahnsen, Doris; Meuser, Michael (Hg.innen): „Schriften des Essener Kollegs für Geschlechterforschung“. Jg 2001, Heft II. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung (2012) : „(Keine) Lust auf Kinder Geburtenentwicklung in Deutschland“, Wiesbaden

Meuser, Michael (2009) : „Hegemoniale Männlichkeit – Überlegungen zur Leitkategorie der Men's Studies“ In: Aulenbacher, Brigitte; Bereswill, Mechthild; Löw, Martina; Meuser, Michael; Mordt, Gabriele; Schäfer, Reinhild; Scholz, Sylka (Hrsg.): FrauenMännerGeschlechterforschung. State of the Art; Forum Frauen- und Geschlechterforschung Band 19; 2. Auflage

Meuser, Michael (2011a) : „Krise und Strukturwandel hegemonialer Männlichkeit?“; In: Bereswill, Mechthild; Neuber, Anke: „In der Krise? Männlichkeiten im 21. Jahrhundert“, Münster

Meuser, Michael (2011b) : „Inhaltsanalyse“ ; In: Bohnsack, Ralf; Marotzki, Winfried; Meuser, Michael (Hrsg.) : „Hauptbegriffe Qualitativer Sozialforschung“, Opladen & Farmington Hills

Michalitsch, Gabriele (2008) : „Selbstregulierte Subjekte. Privatisierung und Geschlechter-Regierung“, In: Bidwell-Steiner; Wagner, Ursula (Hrsg.) „Freiheit und Geschlecht. Offene Beziehungen, Prkäre Verhältnisse“, Innsbruck

Michalitsch, Gabriele (2011) : „Politische Ökonomie. Das Wissen von Regierung“ In: Kreisky, Eva/Löffler, Marion/Spitaler, Georg (Hg.): „Theoriearbeit in der Politikwissenschaft. Einführung in den Umgang mit politischer Theorie“ (im Erscheinen). Vorliegender Auszug provisorisch mit Seite 1 – 10 nummeriert

Michalitsch, Gabriele (2012) : „Politische Ökonomie. Begriffe, Horizonte und Wissenspolitik“ In: Kreisky, Eva; Löffler, Marion; Spitaler, Georg (Hg.innen) : „Theoriearbeit in der Politikwissenschaft“, Wien

Marglin, Stephen; Bhaduri, Amit (1988) : „Profit Squeeze and Keynesian Theory“, In: „Wider Working Papers 39“, World Institute for Development Economics Research of the United Nations University, WP 39, April 1988

Müller, Hans-Peter (2009) : „Lebensführung durch Arbeit? Max Weber und die Soziologie von Arbeit und Beruf heute“ In: Lohr, Karin; Nickel, Hildegard Maria (Hrsg.): „Subjektivierung von Arbeit. Riskante Chancen“, Münster

Penz, Otto (2012): „Zur politischen Theoretisierung von Arbeit“, In: Kreisky, Eva; Löffler, Marion; Spitaler, Georg (Hg.innen) : „Theoriearbeit in der Politikwissenschaft“, Wien

Peterson, Spike (2006): Getting Real: The Necessity of Critical Poststructuralism in Global Political Economy“ In Marieke de Goede (ed.) : International Political Economy and Poststructural Politics;

Piper Sachbuchverlag Homepage (nachgeschlagen 24.04.2012):
:<http://www.piperverlag.de/sachbuch/buch.php?id=18786>

Pongratz, Hans J.; Voß, G. Günter (2004) : „Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierung in entgrenzten Arbeitsformen“, Berlin

Pott, Elisabeth (2001) : „Vorwort“ In: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung : „Fachpublikation Stillen und Muttermilchernährung. Grundlagen, Erfahrungen und Empfehlungen“, Köln

Przyborski; Wohlrab-Sahr (2009) : „Qualitative Sozialforschung“, München

Przyrembel, Hildegard (2001) : „1. Entscheidungshilfe für das Stillen – 1.1 Die Vorteile der Muttermilch“ In: Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung : „Fachpublikation Stillen und Muttermilchernährung. Grundlagen, Erfahrungen und

Empfehlungen“, Köln

Ribolits, Erich (2006) : „HUMANRESSOURCE – HUMANKAPITAL“, In: Dzierzbicka/Schirlbauer (Hg.): Pädagogisches Glossar der Gegenwart. Löcker-Verlag, Wien

Rommelspacher, Birgit (2009) : „Intersektionalität – über die Wechselwirkung von Machtverhältnissen" In: Kurz-Scherf, Ingrid; Lepperhoff, Julia; Scheele, Alexandra (Hg.): „Feminismus; Kritik und Intervention“, Münster

Rosa, Hartmut; Strecker, David; Kottmann, Andrea (Hrsg.) (2007): „Soziologische Theorien“, Konstanz

Roß, Bettina (2008) : Soziale Ungleichheiten und politisches Handeln. Solidarität und Differenz in der internationalen Textilindustrie; In: „Marburger Gender-Kolleg: Geschlecht Macht Arbeit: Interdisziplinäre Perspektiven und politische Interventionen“

Röttger, Bernd (2009) : „Gramsci, Gewerkschaften und kritische IPÖ. Formbestimmungen und Formwandel des Klassenkonflikts“; In: Hartmann, Eva; Kunze, Caren; Brand, Ulrich (Hrsg.): „Globalisierung, Macht und Hegemonie. Perspektiven einer kritischen Internationalen Politischen Ökonomie“, Münster

Sauer, Birgit (2011) : „Restrukturierung von Männlichkeit. Staat und Geschlecht im Kontext von ökonomischer Globalisierung und politischer Internationalisierung“; In: Bereswill, Mechthild; Neuber, Anke: „In der Krise? Männlichkeiten im 21. Jahrhundert“, Münster

Sauer, Dieter (2002) : „Vertrauensarbeitszeit“ und der Umbruch in der gesellschaftlichen Organisation von Arbeit“; In: Ver.di Broschüre : „Tarifpolitischer Workshop Vertrauensarbeitszeit“

Scheele, Alexandra (2010) : „Emanzipatorische Potenziale einer Zusammenführung

von Arbeit und Politik“, In: Frey, Michael; Heilmann, Andreas; Lohr, Karin; Manske, Alexander; Völker, Susanne (Hrsg.) : „Perspektive auf Arbeit und Geschlecht. Transformationen, Reflexionen, Interventionen“, Mering

Schubert, Klaus; Klein, Martina (2011) : „Das Politiklexikon“. 5., aktual. Aufl. Bonn: Dietz 2011. (<http://www.bpb.de/wissen/6ACI8N> 10.09.2012)

Schultze, Rainer-Olaf (2005) : „Hegemonie“, In: Nohlen, Dieter; Schultze, Rainer-Olaf (Hrsg.): „Lexikon der Politikwissenschaft. Band 2. N-Z“, München

Schultze, Rainer-Olaf; Wasmuth, Ulrike C. (2005) : „Entfremdung“, In: Nohlen, Dieter; Schultze, Rainer-Olaf (Hrsg.): „Lexikon der Politikwissenschaft. Band 2. N-Z“, München

Seifert, Hartmut (2007) : „Arbeitszeiten – Entwicklung und Konflikte“ In: „Aus Politik und Zeitgeschichte 04-05 2007“

Statistik Austria (2013) : „Einkommensbericht 2012“

Voß, G. Günther; Weiß, Cornelia (2009) : „Ist der Arbeitskraftunternehmer weiblich?“, In: Lohr, Karin; Nickel, Hildegard Maria (Hrsg.): „Subjektivierung von Arbeit. Riskante Chancen“, Münster

Voß, G. Günther; Weiß, Cornelia (2010) : „Selbstgenderung und Genderarbeit. Zur Subjektivierung von Geschlecht in Zeiten entgrenzter Arbeit“, In : Frey, Michael; Heilmann, Andreas; Lohr, Karin; Manske, Alexander; Völker, Susanne (Hrsg.) : „Perspektive auf Arbeit und Geschlecht. Transformationen, Reflexionen, Interventionen“, Mering

Weber, Wolfgang (2005) : „Absolutismus“, In: In: Nohlen, Dieter; Schultze, Rainer-Olaf (Hrsg.): „Lexikon der Politikwissenschaft. Band 1. A-M“, München

Weiss, Alexandra (2008) : „Geschlecht, Staatsbürgerschaft und zivilgesellschaftlicher Protest“, In: Bidwell-Steiner; Wagner, Ursula (Hrsg.) „Freiheit und Geschlecht. Offene Beziehungen, Prekäre Verhältnisse“, Innsbruck

Weiß, Ulrich (2005) : „Macht“, In: Nohlen, Dieter; Schultze, Rainer-Olaf (Hrsg.): „Lexikon der Politikwissenschaft. Band 1 A-M“, München

Wimbauer, Christine (2010) : „Von Anerkennung und ihren „Tücken“ - Leistung und Liebe in Doppelkarrierepaaren“, In : Frey, Michael; Heilmann, Andreas; Lohr, Karin; Manske, Alexander; Völker, Susanne (Hrsg.) : „Perspektive auf Arbeit und Geschlecht. Transformationen, Reflexionen, Interventionen“, Mering

Ulrich, Peter (1997) : „Integrative Wirtschafts- und Unternehmensethik - ein Rahmenkonzept“, In: „Beiträge und Berichte Nr. 55 - 1997“ Zeitschrift des Institut für Wirtschaftsethik an der Hochschule St. Gallen für Wirtschafts-, Rechts- und Sozialwissenschaften

Wöhl, Stefanie (2011) : Die politische Rationalität des Neoliberalismus – eine demokratietheoretische Betrachtung im Anschluss an Wendy Brown“ In: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft, 40. Jg., 2011/1, Wien

Befragungen:

Interview Herr Martens, 06.09.2012, Wien

Interview Herr Fischer, 12.12.2012, Berlin

Interview Frau Hensel, 01.10.2012, Telefonisch (Frankfurt)

Interview Frau Schröder, 30.01.2013, Dortmund

Interview Herr Elstner, 01.12.2012, Wien

Interview Frau Peters, 01.10.2012, Telefonisch (Frankfurt)

Anhang:

I. Abstract:

Der Begriff der „Subjektivierung von Arbeit“ erfasst rezente Entwicklungen, die das Subjekt und seine Fähigkeiten verstärkt in Arbeitsprozesse einbeziehen. Fähigkeiten, die zuvor in der Sphäre des Privaten verortet wurden, werden durch Organisations- und Arbeitsstrukturen für die Produktion nutzbar gemacht. Kreativität, Flexibilisierung von Arbeitszeiten und -orten, erhöhte individuelle Verantwortungen und unternehmerisches Handeln gewinnen an Bedeutung im arbeitnehmerischen Alltag. Kontrolle und Leitung von Arbeitszusammenhängen können und müssen verstärkt selbst erbracht werden.

Bei der Analyse von subjektivierter Arbeit zeigt sich, dass diese in vielen Bereichen mit neoliberalen Regimen verschränkt ist. Unternehmerisches Denken und Handeln wird zur Grundlage neuer Arbeitsorganisationen und -idealen. Bei der Frage nach den Auswirkungen dieser Prozesse zeigen sich paradoxe Entwicklungen. So ermöglicht subjektivierte Arbeit auf den ersten Blick erhöhte Autonomie und Selbstbestimmtheit für Arbeitnehmende. Im Zuge von Projekt- und Outcomebasierten Arbeitsstrukturen können Arbeitszeiten zunehmend flexibel eingeteilt und Prozesse selbstbestimmt strukturiert werden. Damit steigt das Gestaltungs- und Selbstverwirklichungspotenzial; eigene Innovationskraft und Kreativität werden durch die Arbeitgebenden aktiv gefördert und gefordert.

Gleichzeitig zeichnen sich Tendenzen zu einer stärkeren betrieblichen Verfügbarkeit ab. Flexibilität wird nicht nur gewährt, sie wird auch gefordert. Über projektbasiertes Arbeiten wird die Arbeitskontrolle an die Angestellten ausgelagert; nicht mehr der Prozess, sondern nur noch das Outcome wird überprüft. Beständiges unternehmerisches Denken bedeutet auch Verantwortung für Projekte zu tragen und Freizeiteinbußen in Kauf zu nehmen. Diese Anforderung an ein/e unternehmerische/n ArbeitnehmerIn geht allerdings nicht mit Restrukturierungen von arbeitnehmerischen Gewinnbeteiligungen einher. Veränderungen der betrieblichen Ansprachen bleiben im Soziokulturellen verhaftet und haben wenig Auswirkungen auf eine materielle Neuordnung von Erwerbswirtschaft.

Die Dimension Geschlecht wird im Zusammenhang mit subjektivierter Arbeit oft

ausgeblendet. Neoliberale Regime propagieren im Zuge von Freiheit und Selbstbestimmung auch das Ende geschlechtlicher Zuweisungen und Einschränkungen. So werden auch Frauen durch das unternehmerische Selbst angesprochen und als Individuen gefasst „in die es sich zu investieren lohnt“ (McRobbie). Im Zuge neoliberaler Transformationen lösen sich männliche Alleinverdienermodelle auf. Frauen haben die Möglichkeit jeden Beruf zu ergreifen und in die höchsten Ebenen von Wirtschaft und Politik vorzudringen. Als Beleg werden singuläre Beispiele angeführt, die wie Leuchttürme einer durch den Markt erzeugten Gleichberechtigung strahlen. Ein geringer Frauenanteil in einzelnen Branchen und in Managementpositionen wird im neoklassischen Verständnis durch eine selbstgewählte und gewollte Präferenz von Frauen für Familien- und Sorgearbeit erklärt.

Bei der Bewertung subjektiver Arbeit wird deshalb auch auf eine wachsende Flexibilisierung hingewiesen, die sich positiv auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf auswirkt. Gleichzeitig bleibt Geschlecht weiterhin ein dominanter Faktor für Erfolg, Karriere und finanzielle Entlohnung. Welche Dimensionen dazu führen, dass sich Geschlechterunterschiede in subjektiver Arbeit fortsetzen und restrukturieren, wird am Beispiel von Unternehmensberatungen analysiert, da die Arbeitsweisen in dieser Branche massiv Anforderungen subjektiver Arbeit entsprechen.

Im Zuge der theoretischen Arbeit und der qualitativen Inhaltsanalyse der Befragungen werden vier Hauptkategorien extrahiert: Die Hauptverantwortung von Frauen zur Reproduktionsverantwortung, eine Hegemoniale Wirtschaftsmännlichkeit und Männerbünde zeigen, wie fluide und anpassungsfähig patriarchale Strukturen sind und wie sie sich in neoliberalen Regime reproduzieren. Die vierte Kategorie beleuchtet neue Bedeutungen von Geschlechtlichkeit im Zuge neoliberaler Subjektivierungen und zeigt wie Geschlecht in den Produktionsprozess als nutzbare Ressource integriert wird.

II. Lebenslauf

Tilman Lion Goch

Lebenslauf, tabellarisch

geboren am 10.10. 1984 in Hattingen/Ruhr (Deutschland)

Ausbildung

04/06-	Diplomstudium der Politikwissenschaft Studienschwerpunkt: Feministische Wirtschaftstheorie, Arbeit- und Wirtschaftspolitik, Politische Systeme Osteuropas, Internationale Zusammenarbeit
10/05 - 02/06	Diplomstudium des Regionalmanagements an der Fachhochschule Eberswalde
04/05 - 07/05	Sprachkurs für Russisch an der Leo Tolstoi Universität in Tula/Russland
09/04 - 12/04	Sprachstudium an der Universität Complutense in Madrid
06/04	Abitur
1995 - 2004	Gymnasium im Schulzentrum Holthausen in Hattingen
1990 - 1995	städt. Gemeinschaftsgrundschule Holthausen in Hattingen

Berufserfahrung und Praktika

03/11 – 06/11	Erstellung eines Förderungsantrags für PROJECT-E bei der Austrian Development Agency
05/10 – 07/10	Praktikum im Regionalbüro Südkaukasus der Friedrich Ebert Stiftung

10/09- 01/10	Projektleitung einer Studie zur Erstellung selbstfinanzierter Bildungsprojekte im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit, in Zusammenarbeit mit Studierenden der Wirtschaftsuniversität Wien
05/09 - 08/09	Mitarbeit bei PROJECT-E im Bereich Projektkonzeption in Wien, Österreich; Projektrealisierung in Addis Abeba, Äthiopien
03/09 - 06/09	Quantitative Studie zu den Studienbedingungen am Institut der Politikwissenschaft der Universität Wien
09/05 - 02/06	Studentische Hilfskraft im Berliner Büro der Unternehmensberatung SCI-Verkehr mit den Schwerpunkten Russlandarbeit und empirischer Datenerhebung
04/05 - 07/05	Gastdozent für deutsche Sprache, Landeskunde und Kommunikation an der Leo Tolstoi Universität in Tula/Russland

Vorträge

01/13	Thema „Subjektivierung von Arbeit zwischen neoliberalen Regimen und Reproduktion von Geschlecht“ beim 5.Workshop Feministischer Ökonominnen Österreich
-------	--

Sprachkenntnisse

Deutsch	Muttersprache
Englisch	fließend in Sprache und Schrift
Spanisch	Sprachdiplom der Spanischen Sprache (Mittelstufe)
Russisch	Grundkenntnisse in Sprache und Schrift
Französisch	Grundlagenkenntnisse in Sprache und Schrift