

Wintersemester 1998/99
Seminar: Arbeitsmarktchancen von Frauen
Prof. M. Buchmann, Lic. phil. I. Kriesi, Lic. phil A. Pfeifer

Frauen in Männerberufen und Männer in Frauenberufen Ein Vergleich

Soziologisches Institut der Universität Zürich
betreut durch Prof. M. Buchmann
und Lic. phil A. Pfeifer

**Shahanah Schmid
Birmensdorferstr. 93
8003 Zürich
01/ 451 70 59
shani76@yahoo.com**

Februar 1999

“Halb plus falsch”:

“Eine Landkarte mit weissen Flecken so gewaltigen Ausmasses ist aber nicht nur unvollständig, sondern auch auf Grund dieses Fehlers Fehler-haft, verfehlt, falsch. Denn die Kartographen sind sich ja der Tatsache nicht bewusst, dass ihnen ganze Erdteile unbekannt sind, sondern halten das ihnen Bekannte für den ganzen Erdkreis und verzeichnen und verzerren daher die Linien in einer Weise, dass sich das Bild nicht einfach nur durch Ergänzungen herstellen lässt.”

Cornelia Klinger 1986, S. 75; zitiert nach Brück et al., 1997, S. 21)

<u>Inhalt:</u>	Seite
1. Einleitung	4
2. Fragestellung	6
3. Theoretische Gedanken	6
3. 1. Rosabeth Moss Kanter: Auf die Zahlenverhältnisse kommt es an	6
3. 2. Christine L. Williams: Geschlechtsspezifische Unterschiede,	9
entwicklungspsychologis	12
ch Erklärung	14
3. 3. Bettina Heintz und Eva Nadai: Geschlecht und	15
Kontext	15
3. 4. Synthese	17
4. Doing Gender while Doing Work	18
4. 1. Einleitung	21
4. 2. Frauen	
4. 3. Männer	
5. Schlusswort	
6. Apparat	

1. Einleitung

Während im Alltagsverständnis das Geschlecht ein eindeutiges, unveränderliches und grundsätzliches Merkmal eines jeden Menschen ist, das in genau zwei Ausprägungen vorkommt und natürlich ist, also allen sozialen Verhältnissen zuvorkommt und zugrunde liegt, hat sich in der Wissenschaft der Diskurs um das Geschlecht in den letzten Jahren radikal verändert. Der erste, wichtige Schritt war in den Siebzigerjahren die Unterscheidung zwischen einem ursprünglichen, natürlichen Geschlecht (sex) und der sozialen Ausbildung und Überformung davon (gender). Dies hat es erlaubt, die sozialen Zusammenhänge und Formierungsprozesse zu erkennen und beschreiben. Aufgrund von Protesten von sozial schlechtergestellten und nicht in der entwickelten westlichen Welt lebenden Frauen, die sich von der feministischen Literatur nicht angesprochen fühlten, haben aber im Zuge postmoderner, konstruktivistischer Theoriebildung radikale Feministinnen argumentiert, diese Unterscheidung sei an sich ein Konstrukt und führe in eine Sackgasse. Es gibt nur eine Art von Geschlecht, und diese hat keine biologische Basis, sondern ist sozial konstruiert. Judith Butler (1991) meint, dass wir nie "für Frauen" sprechen oder uns einsetzen können, ohne grundsätzlich schon akzeptiert zu haben, dass es einen nicht-sozialen Unterschied und damit zwingend auch eine Hierarchie zwischen Männern und Frauen gibt. Diesen Unterschied, respektive eine Gemeinsamkeit zwischen allen Frauen, zu definieren, ist ihrer Ansicht nach noch niemandem schlüssig gelungen. Deshalb plädiert sie dafür, Geschlecht nicht mehr als starre Eigenschaft anzusehen, sondern als Produkt performativer Tätigkeiten. Wir haben/sind nicht ein Geschlecht, sondern wir machen es, produzieren es ständig in all unseren Handlungen und Diskursen. Ähnlich wie West und Zimmermann spricht sie von Doing Gender:

"Doing gender involves a complex of socially guided perceptual, interactional, and micropolitical activities that cast particular pursuits as expressions of masculine and feminine >natures<. (...) Rather than a property of individuals, we conceive of gender as an emergent feature of social situations: as both an outcome of and a rationale for various social arrangements and as a means for legitimating one of the most fundamental divisions of society."

(West/Zimmermann 1991, S. 14; zitiert nach Heintz et al. 1997, S. 58)

Dieses flexible Verständnis von Geschlecht hat vielerlei Implikationen. Zum Beispiel müsste es möglich sein, auch andere Ausprägungen von Geschlecht zu "machen" als traditionellerweise männlich oder weiblich, und es müsste auch die Variante geben, gar kein Geschlecht zu machen. Bevor aber solche Überlegungen sinnvoll angestellt werden können, muss untersucht werden, wie denn konkret Geschlecht produziert wird. Erst wenn wir das verstehen, können wir bewusst anders "geschlechtern".

Nun fällt es uns aber sehr schwer, Prozesse des Doing Gender zu erkennen, weil die Theorie unseren Alltagsvorstellungen so sehr widerspricht. Wir sind sozusagen durch unsere Sozialisation blind dafür geworden. Hinweise lassen sich bei kleinen Kindern finden, die bis zu einem gewissen Alter ihr Geschlecht für variabel halten und das Geschlecht anderer Personen an für Erwachsene sehr merkwürdig anmutenden Eigenschaften erkennen. Kessler/McKenna haben in diesem Bereich wichtige Forschungen angestellt (Kessler/McKenna 1978).

Eine andere Möglichkeit ist das Studium Transsexueller. Menschen, die ihr Geschlecht im Laufe ihres Lebens verändern, müssen lernen, wie man das andere Geschlecht macht, und zwar müssen sie das neue Geschlecht besonders überzeugend machen, da die Umgebung von vorneherein zweifelt. Leider ist die absolute Zahl Transsexueller ziemlich begrenzt, und die Forschung gilt als Randgebiet der Soziologie. Zum Klassiker in diesem Bereich avanciert ist Garfinkels Studie über die Transsexuelle Agnes (Garfinkel 1967).

Nun hat sich aber gezeigt, dass auch in Gruppen, die stark von einem Geschlecht dominiert werden, aber nicht ganz homogen sind, das Geschlecht überzeichnet dargestellt wird (Rosabeth Moss Kanter hat die Bedeutung der Zahlenverhältnisse als Erste formuliert; Moss Kanter 1977). Deshalb eignet sich die Forschung an Menschen in geschlechtsuntypischen Berufen sehr dafür, Prozesse des Doing Gender zu untersuchen. Auch andere Bereiche, zum Beispiel spezifische Sportarten, in denen ein starkes Ungleichgewicht der Geschlechter herrscht, bieten sich an; der Arbeitsmarkt ist aber soziologisch schon mehr ausgeleuchtet, was eine gute Basis für die Forschung bildet, und dieses Gebiet ist im Licht der Bemühungen um gleiche Chancen für die Geschlechter auch soziologisch relevanter.

Bevor ich überhaupt weiterschreibe, gilt es, zu definieren, was ein Männerberuf und was ein Frauenberuf ist. Dabei ist es wichtig festzustellen, dass es keine Berufe gibt, die "von Natur aus" nur von einem Geschlecht ausgeübt werden können; dies würde von einem festen biologischen Geschlecht ausgehen. Ich arbeite mit einem flexiblen Geschlechterbegriff, ein Geschlecht, das nicht den Tätigkeiten und Fähigkeiten zugrunde liegt, sondern deren Resultat ist.

Weiter könnte man einen Männerberuf so definieren, dass es ein Beruf ist, der in den Köpfen der Menschen stark mit Männlichkeit assoziiert wird. Dies wäre eine durchaus legitime Definition. Allerdings wird dies selten gemacht (als Beispiel ist die Arbeit von Herzog über Mathematik zu nennen; Herzog et al. 1997), und deshalb existieren wenig Daten; eine derartige Kategorisierung der Berufe müsste erst durchgeführt werden.

Aus diesem Grund schliesse ich mich der gängigen soziologischen Praxis an, und definiere Männerberufe resp. Frauenberufe als solche Berufe, in denen zu unserer Zeit in unserer Gesellschaft ein grosses Fehlverhältnis zwischen den Geschlechtern besteht. Meist wird 30% als Grenze gesetzt. Alle Menschen in geschlechtsuntypischen Berufen tragen somit ein gemeinsames Merkmal: Sie befinden sich ausgesprochen in der Minderheit.

Als erstes werde ich einige theoretische Hintergründe darlegen. Ich gehe auf die Tokenism-Theorie von Rosabeth Moss Kanter ein, die als erste die Wichtigkeit der numerischen Verhältnisse betont hat. Sie hat in den Siebzigerjahren in einer breit angelegten Studie Frauen und Männer in einer grossen amerikanischen Korporation untersucht. Vor allem im höheren Management ist sie auf eine starke Männerdomäne gestossen. Wie Frauen und Männer mit dieser Situation umgehen, hat sie eindrücklich beschrieben. Leider hat sie die Situation von Männern in Frauenberufen nur theoretisch analysiert. Deshalb befasse ich mich als nächstes mit den Arbeiten von Christine L. Williams (Williams 1989, 92, 93, 95), die gerade dies speziell gewichtet hat. Williams' Ansatz betont vor allem den Statusunterschied zwischen Männern und Frauen und erklärt diesen entwicklungspsychologisch. Daraus leitet sie geschlechtsspezifische Unterschiede in der Situation von Menschen in geschlechtsuntypischen Berufen ab. Schliesslich untersuche ich den Ansatz von Bettina Heintz und Eva Nadai (Heintz/Nadai 1998), welche keine Verallgemeinerung der Befunde dieser Extremsituation zulassen will.

Nach diesem theoretischen Überblick gehe ich auf die konkreten Formen ein, wie Geschlecht dargestellt wird. Dabei ziehe ich noch weitere Studien hinzu, welche sich empirisch mit einzelnen Berufen beschäftigt haben. Grundsätzlich stellt sich für mich die Frage, inwiefern sich Männer und Frauen im Produzieren von Geschlecht unterscheiden.

2. Fragestellung

Männer in Frauenberufen - Frauen in Männerberufen: Ein Vergleich, so lautet der Titel dieser Arbeit. Vergleichen liesse sich vielerlei. Interessant wäre zum Beispiel zu untersuchen, welche Attribute Männer und Frauen haben, die einen geschlechtsuntypischen Beruf wählen, von welcher sozialen Schicht sie kommen, ob diese Berufswahl mit einem sozialen Auf- oder Abstieg verbunden ist etc. Ich beschränke mich in dieser Arbeit auf einen, dafür sehr interessanten, Aspekt: Wie wird Geschlecht in geschlechtsuntypischen Berufen produziert?

Es ist einleuchtend, dass Frauen Geschlecht anders machen als Männer; schliesslich erkennen wir Frauen als Frauen und Männer als Männer. Doch welches sind die konkreten Unterschiede, und wo sind sich die Geschlechter gleich?

Fragestellung:

Ich untersuche das mir vorliegende Material daraufhin, wer in welcher Situation wie Geschlecht produziert, und welche Auswirkungen dieses Doing Gender auf die berufliche Stellung hat.

Ich gehe ziemlich explorativ vor. Es gibt keine breiten empirischen Untersuchungen zu diesem Thema, da sich geschlecht-produzierende Tätigkeiten schlecht in Zahlen fassen lassen. Alle von mir gelesene Literatur hat mit qualitativen Methoden gearbeitet. Trotzdem lässt sich von meiner Fragestellung eine - allerdings sehr allgemein gefasste - Hypothese ableiten. Da Weiblichkeit

generell mit tieferem Status verbunden ist, nehme ich an, dass Betonung von Weiblichkeit für Frauen zu Widersprüchen führen kann. Meine Hypothese lautet also folgendermassen:

Hypothesen:

Frauen und Männer in geschlechtsuntypischen Berufen betonen ihr Geschlecht durch verstärktes Doing Gender..

3. Theoretische Gedanken

3. 1. Rosabeth Moss Kanter: Auf die Zahlenverhältnisse kommt es an

Da Frauen und Männer in geschlechtsuntypischen Berufen per Definitionem kleine Minderheiten sind, kommt man beim Untersuchen ihrer jeweiligen Situation nicht um die Tokenism-Theorie von Rosabeth Moss Kanter herum. Sie hat als eine der Ersten in den siebziger Jahren spezifisch die Situation von Personen, die ganz kleine Minderheiten darstellen, untersucht. Im folgenden gehe ich auf ihre Theorie ein.

Moss Kanter hat in einer gross angelegten, explorativen Studie Männer und Frauen in US-amerikanischen Korporationen befragt und beobachtet (Moss Kanter 1977). Dabei fand sie speziell im mittleren und höheren Management eine ausgesprochene Überzahl von männlichen Angestellten vor. In diesen Kreisen beobachtete sie anderes geschlechtspezifisches Verhalten, als in den unteren Positionen zu sehen war. Diese Unterschiede, auf die ich im Anschluss näher eingehen werde, schrieb sie nun der anderen zahlenmässigen Vertretung der Geschlechter zu und entwickelte damit ihre Theorie, nach der auf erhöhter Sichtbarkeit beruhende Diskriminierungen ebenso wie verstärktes vergeschlechtliches Verhalten ausschliesslich mit der ungleichen zahlenmässigen Verteilung erklärt werden. Sie schloss damit an eine Tradition von Simmel an, allerdings mit dem Unterschied, dass sie nicht die absoluten Zahlen, sondern die relativen Verhältnisse für bedeutsam hielt. Nach ihrer Theorie sind alle Tokens mit der gleichen Minderheits-Situation konfrontiert:

Darstellung 1

100%	Dominierende	Mehrheit	potentielle	Minderheit	Tokens
90%			Subgruppe		
80%					
70%					
60%					
50%					
40%					
30%					
20%					
10%			potentielle		
0%	Tokens	Minderheit	Subgruppe	Mehrheit	Dominierende

homogene Gruppe

homogene Gruppe

(Diagramm nach Moss Kanter 1977, S. 209)

Als Tokens versteht sie Personen, die einen ganz geringen Prozentsatz der gesamten Gruppe ausmachen, bis zu maximal etwa 15% (um die genaue Grenze ausfindig zu machen, wo die Tokens zu einer normalen Minderheit werden, müsste man ihrer Meinung nach weitere Studien

durchführen (Moss Kanter 1977, S. 209)). Moss Kanters Definition von Tokens ist nicht weit von den klassischen Definitionen von "typischen" Männer- resp. Frauenberufen entfernt. Die meisten Personen in geschlechtsuntypischen Berufen befinden sich somit in einer Tokensituation.

Moss Kanter hat ihre Beobachtungen der Auswirkungen des Tokenism in drei Kategorien unterteilt:

- Sichtbarkeit
- Kontrast
- Assimilation

1. Sichtbarkeit

Unter dem Stichwort Sichtbarkeit analysiert Moss Kanter diejenigen sozialen Muster, die zum Tragen kommen, weil Tokens anders sind als die grosse Mehrheit und sie deshalb aus der Masse herausragen. Sie meint zwar, dass es möglich sei, dass die Tokens einfach übersehen und ignoriert werden, da sie das allgemeine Bild stören, generell aber werden Tokens mit erhöhter Aufmerksamkeit bedacht. Dies kann durchaus ein Vorteil sein, wenn es z. B. in einem grossen Betrieb für Aufstiegsambitionen wichtig ist, bemerkt zu werden; allerdings zitiert Moss Kanter eine Frau, die diese Ansicht als Gerücht dementiert:

"If it seems good to be noticed, wait until you make your first major mistake."

(Moss Kanter 1977, S. 213)

Deshalb müssen wir die Frage der Sichtbarkeit differenzierter betrachten. Tokens werden generell nicht als Individuen bemerkt (was zu Vorteil gereichen würde), sondern als VertreterInnen ihrer Kategorie. Dies kann aus verschiedenen Gründen ein Nachteil sein. Zum einen stehen die Tokens unter einem doppelten Druck: Alle ihre Aktivitäten und Eigenschaften werden von der Umgebung als Mass dafür genommen, inwieweit die Kategorie der Tokens für diese oder jene Tätigkeit geeignet ist oder nicht. Zum anderen wird jeder Fehler, aber auch jede persönliche Eigenschaft bemerkt und weitererzählt; Tokens haben keine Privatsphäre und dürfen keine Fehler machen.

Nun könnte man meinen, dass diese erhöhte Sichtbarkeit eine Chance für die Tokens sei, ihre Kategorie in ein positives Licht zu rücken. Dem ist aber nach Moss Kanter nicht so. Für die Dominants sei es immer leichter, die nicht zu den Vorurteilen passenden Eigenschaften der Tokens zu übersehen und ignorieren, als die Vorurteile abzubauen.

2. Kontrast

Durch das Eindringen von einzelnen andersartigen Personen in vorher homogene Umgebungen entsteht ein Kontrast. Die dominierende Gruppe wird sich erst jetzt bewusst, was sie vereint, "gleich macht". Plötzlich werden Grenzen betont, wie es vorher nicht nötig war. Die dominierende Gruppe muss sich von den Tokens abheben. Moss Kanter nennt diesen Prozess "boundary heightening". Im geschlechtsspezifischen Kontext bedeutet dies, dass all jene Eigenschaften, die als typisch männlich resp. weiblich gelten, hervorgehoben und betont werden. Moss Kanter beschreibt somit, ohne den Begriff zu benutzen, Prozesse des "doing gender".

Allerdings beschreibt sie das Doing Gender einseitig. Sie beobachtete, dass die dominierende Gruppe (also die Männer) ihre Geschlechtlichkeit aktiv darstellten, während die Tokens aufgrund ihrer geringen zahlenmässigen Vertretung zur passiven Übernahme der Zuschreibungen der Dominants gezwungen waren. In diesem Fall sind die Männer/Dominants aktiv in der Darstellung und Zuschreibung von Geschlecht, während die Frauen/Tokens völlig passiv bleiben. Später beschreibt sie jedoch verschiedene Strategien der Tokens zum Umgang mit ihrer Situation, wo sie dieser Aussage widerspricht.

3. Assimilation

Unter diesem Begriff fasst Moss Kanter diejenigen Effekte zusammen, die die Tokens dazu bringen, so zu werden, wie es von ihnen erwartet wird. Da die Tokens keine grosse Menge darstellen, erkennen die Dominants keine (oder wenige) Differenzierungen innerhalb der Kategorie der Tokens. Diesen stehen im besten Fall einige wenige Rollenmuster zur Verfügung, und all ihre Handlungen werden innerhalb dieser Rollen interpretiert. Tokens sind nie sich selbst - sie sind immer anders, aber nie Individuen, sondern Vertreter ihrer Kategorie.

Moss Kanter versteht ihre Theorie sehr allgemein und untermauert diesen Anspruch auch mit vielzähligen Beispielen aus anderen Bereichen, z. B. aus der Rassenforschung. Sie sieht die zahlenmäßige Verteilung als Hauptgrund für Diskriminierungen jeder Art, und damit ist auch ihr Programm definiert: Frauen sollen aufhören zu klagen, sie als Frauen seien diskriminiert, und für bessere zahlenmäßige Vertretung sorgen. In diesem Sinne unterstützt Moss Kanter auch "Affirmative Action"-Programme.

Sie hat aufgezeigt, dass sich Männer und Frauen in geschlechtsuntypischen Berufen in Extremsituationen befinden und stark in ihren Geschlechterrollen befangen sind, und auch, dass dies zu Diskriminierungen führt. Dies war ein wichtiger Beitrag für die Forschung. Allerdings hat sie die Bedeutung des Numerischen zu stark gewichtet. Nicht in Betracht gezogen hat Moss Kanter vor allem die Richtung des Statusgefälles zwischen der Gruppe der Dominants und der Tokens. Ein Effekt, den sie beschreibt, ist nämlich nur aufgrund des niedrigeren Status von Frauen zu erklären: Nämlich das Paradox, dass dadurch entsteht, dass Tokens nicht besser sein dürfen als die Dominants, und gleichzeitig immer mehr leisten müssen, um als gleich gut zu gelten (overperform). Das zweite ist nämlich ein Produkt des Statusgefälles, und nicht des Tokenism - die Frauen müssen mehr leisten, um das Stigma der Weiblichkeit abzuwerfen. Dieses Paradox dürfte also so nicht zu finden sein, wenn Männer in der Tokensituation sind. Nun hat Moss Kanter nur Frauen in einem Männerberuf untersucht, und nicht umgekehrt. Es erscheint ziemlich mutig, diese anhand einer Spezialsituation erarbeitete Theorie zu verallgemeinern. An diesem Punkt setzt die Arbeit von Christine Williams ein.

3. 2. Christine Williams: Geschlechtsspezifische Unterschiede, entwicklungspsychologische Erklärung

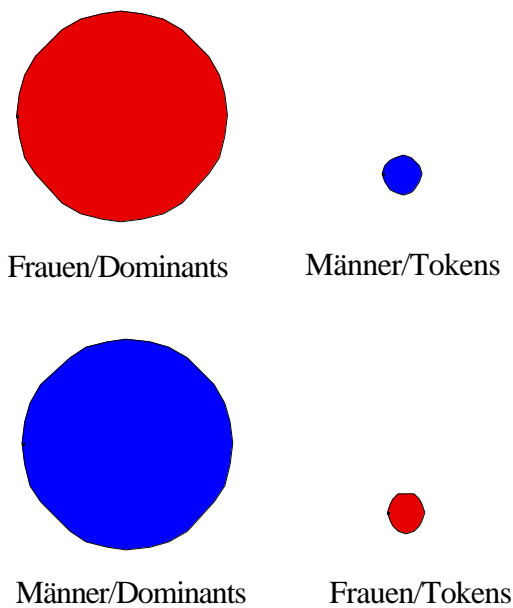
Christine L. Williams hat sich sehr eingehend mit Männern und Frauen in geschlechtsuntypischen Berufen beschäftigt. In einer ersten Studie hat sie weibliche Marine-Soldaten und männliche Krankenpfleger untersucht und einander gegenübergestellt (Williams 1989). Später hat sie weitere Berufsgruppen hinzugezogen, um ihre Befunde zu untermauern. Speziell hat sie die Situation von Männern in Frauenberufen, vorher ein weitgehend unerforschtes Gebiet, mit besonderer Aufmerksamkeit bedacht.

Christine Williams basiert ihre Theorie auf einem entwicklungspsychologischen Ansatz. Mit Freud argumentiert sie, dass auf Grund der frühkindlichen Entwicklung Männer und Frauen ein unterschiedliches Verhältnis zu ihrer Geschlechtsidentität ausbilden. Dabei können Frauen ihre Primäridentifikation mit der Mutter beibehalten und haben deshalb kein besonderes Bedürfnis zur ständigen Bestätigung ihres Geschlechts. Allerdings ist dies mit dem Widerspruch verbunden, sich mit etwas als minderwertig geltendem zu identifizieren.

Männer hingegen müssen ihre primäre kindliche Bindung lösen und zu Männern werden. Da in unserer Gesellschaft oft ein positives männliches Vorbild fehlt, geschieht dies meistens durch Negation und Herabsetzung des Weiblichen. Williams argumentiert, dass demzufolge Männer nicht einfach Männer sind, sondern ihre Männlichkeit stets produzieren müssen. Ohne ein ständiges "doing gender", ohne sich immer davon abzugrenzen, droht ein Absinken in die statusniedrigere Weiblichkeit.

Auf den ersten Blick sind einige Unterschiede zwischen den Theorien von Williams und Moss Kanter erkennbar. Der deutlichste ist, dass Williams die speziellen Verhältnisse, die aufgrund der Tokensituation von Männern und Frauen in geschlechtsuntypischen Berufen entstehen, geschlechtsdifferenziert ausleuchtet. Aufgrund ihrer entwicklungspsychologischen Theorie erwartet sie nicht wie Moss Kanter, dass in jedem Fall die dominierende Gruppe die Geschlechtsidentitäten definiert, sondern sie erwartet, dass dies die Männer tun, egal ob sie in der Mehrheit oder in der Tokensituation sind.

Darstellung 2



Moss Kanter: Frauen sind aktiv, grenzen sich durch "boundary heightening" ab, bestimmen die Geschlechtsidentitäten; Männer sind passiv.

Williams: Die Männer müssen in diesem weiblichen Umfeld ihre Männlichkeit durch "doing gender" besonders hervorheben, was auch von der Umgebung erwartet wird.

Moss Kanter: Die Männer grenzen sich durch "boundary heightening" ab, die Frauen übernehmen passiv die vorgegebenen Rollen.

Williams: Die Männer sehen ihre Domäne, welche der Bestätigung der Männlichkeit gedient hat, gefährdet, und grenzen sich ab. Die Frauen übernehmen die ihnen zugeschriebenen Rollen weitgehend.

Es gibt vielerlei mögliche Einwände gegen den psychologischen Erklärungsansatz. Er erklärt aber geschlechtsspezifische Unterschiede in der Tokensituation, und zudem bezieht sich Williams, im Gegensatz zu Moss Kanter, immer

auf den Arbeitsmarkt, was mich interessiert, während Moss Kanter ihre Theorie sehr allgemein versteht. Auf dem Arbeitsmarkt ist die Richtung des Statusgefälles besonders bedeutend, da sich die Tokensituation je nach Geschlecht unterschiedlich auf Aufstiegschancen auswirkt. Moss Kanter erwartet wenige geschlechtsspezifische Eigenarten der Tokensituation: Sowohl Männer wie Frauen haben mit Diskriminierungen zu kämpfen. Williams sieht schon auch mögliche Diskriminierungen von Männern, beobachtete aber erstaunliche Effekte. Da Männlichkeit in unserer Gesellschaft generell mit hochbewerteten Eigenschaften verknüpft wird, bedeutet ein verstärktes "Doing gender" in der Tokensituation, dass bessere Karrierechancen zu erwarten sind. "Doing masculinity" kann auf dem Arbeitsmarkt ziemlich gleichgesetzt werden mit "Doing career". Natürlich kann dies zum Nachteil werden, gerade wenn keine Karriere angestrebt wird; nur weil Karriere allgemein mit positiven Konnotationen verknüpft ist, muss dies nicht auch im Einzelfall zutreffen. Aber generell bedeutet "Doing masculinity" bessere Ausbildung, besseres Einkommen und Aufstiegschancen. Christine Williams umschreibt dieses Phänomen mit dem Begriff "glass escalator" (Williams 1992), also gläserner Fahrstuhl. Zwar ist dieser Begriff mit Vorsicht zu genießen, da er im Gegensatz zum schon beinahe legendären "glass ceiling" erscheint, sich aber nur auf Männer in Tokensituationen bezieht, nicht wie die gläserne Decke, die allgemein die Schwierigkeit von Frauen, sich in hohe Kaderpositionen hochzuarbeiten, beschreibt. Trotzdem ist die Analogie nicht nur ein effektheischer Titel, sondern gut brauchbar.

Bei Männern wirkt das Geschlecht in Tokensituationen als Katalysator, der sie hervorhebt und ihren Aufstieg beschleunigt. Auch Frauen können von diesem Katalysator profitieren: Als "Quotenfrauen" erreichen sie unter Umständen Positionen, die ihnen sonst verschlossen blieben. Aber während die Erfolge der Männer ihnen selbst zugeschrieben werden (der Fahrstuhl ist eben gläsern, also unsichtbar), wissen alle, dass Quotenfrauen nur befördert werden, weil sie Frauen sind - der Katalysator Geschlecht ist sichtbar.

Gleichzeitig mit dem höheren Status, Einkommen etc. bedeutet Beförderung zumeist auch, in eine mehr von Männern bestimmte Umgebung zu gelangen. Der "glass escalator" lässt sich also auch so verstehen, dass Männer wie Frauen in geschlechtsuntypischen Berufen dorthin gedrängt werden, wo sie eigentlich "hingehören"; also Frauen in Frauenbereiche und Männer in männliche Spezialitäten. Weil Frauenbereiche mit weniger Status und Einkommen bedacht sind als männliche Spezialitäten, bedeutet dieses Drängen in passendere Bereiche für Männer im Gegensatz zu Frauen sozialen Aufstieg.

Christine Williams meint, dass Frauen in diejenigen Bereiche gehen, die ihnen offenstehen (welche dies sind, wird von den männlichen Vorgesetzten definiert), aber prinzipiell keine Schwierigkeiten sehen, auch die den Männern vorbehaltenen Tätigkeiten auszuüben. Männer hingegen, die in Frauenberufen tätig sind, suchen sich aktiv ihre männlich definierten Nischen, wollen in aller

Regel rasch aufsteigen und beschreiben ihre Arbeit anders als diejenige, die Frauen tun. Neben den Ambitionen und Strategien der betroffenen Personen selbst ist aber auch der Einfluss der Umgebung von Bedeutung. Auch hier muss zufolge des entwicklungspsychologischen Ansatzes ein geschlechtsspezifischer Unterschied bestehen. Der Statusunterschied bewirkt, dass Frauen Männer in ihren Berufen begrüßen, da sie hoffen, wenn mehr Männer diesen Beruf ausüben, würde auch der Status des Berufes steigen. Die weitere Umgebung hingegen betrachtet Männer in Frauenberufen mit Argwohn. Es ist nicht verständlich wieso ein Mann, der ja die Wahl hat, freiwillig einen statusniedrigen Beruf wählt. Die einzigen Erklärungen sind, dass der Mann entweder nicht "normal" ist (Männer in Frauenberufen sehen sich oft mit dem Verdacht, homosexuell, pädophil oder weibisch zu sein, konfrontiert), oder dass dieser Beruf nur eine Durchgangsstation auf dem Weg in passendere Positionen ist. Auf diesem Weg werden Männer auch von der Umgebung zum beruflichen Aufstieg gedrängt.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Arbeitskolleginnen Männer in ihrem Beruf gerne sehen und ihren raschen Aufstieg zwar nicht aktiv unterstützen, aber in Kauf nehmen, während Bekannte, Nachbarn und Vorgesetzte die Berufswahl dieser Männer nicht verstehen können und aktiv an deren Beförderung zu passenderen Berufen hin beteiligt sind.

Frauen in Männerberufen sind mit der umgekehrten Situation konfrontiert: Die weitere Umgebung versteht im allgemeinen das Bestreben der Frauen, in Männerberufen erfolgreich zu sein (sofern dabei nicht Familienpflichten vernachlässigt werden), da diese Berufe ja mit hohem Status und Einkommen verbunden sind. Die Arbeitskollegen hingegen sehen die Frauen nur ungern in ihrem Beruf und sind aktiv daran beteiligt, ihnen den Aufstieg zu erschweren. Dies nicht nur, weil Frauen den Status des Berufes gefährden, sondern auch, weil sie (die Männer) ihre eigene Geschlechtsidentität nicht mehr über ihren Beruf definieren können.

3. 3. Bettina Heintz, Eva Nadai: Geschlecht und Kontext

Die beiden Berner Soziologinnen Bettina Heintz und Eva Nadai haben einen neuen Aspekt in die Diskussion eingebracht. Während Williams und viele weitere feministischen Forscherinnen (vergl. z. B. West/Candace 1991, Wetterer 1995) davon ausgingen, Geschlecht werde zu jeder Zeit dargestellt, und jede Handlung werde geschlechtlich interpretiert, widerspricht dies eigentlich dem Grundsatz des konstruktivistischen Ansatzes: Wenn Geschlecht aktiv erzeugt wird, muss es auch möglich sein, dies nicht zu tun. Wenn Heintz und Nadai also Menschen in geschlechtsuntypischen Berufen untersuchen, tun sie dies nicht mit dem Ziel, verallgemeinbare Formen des Doing Gender zu finden, sondern sie wollen gerade die Kontextabhängigkeit der Darstellung und Bedeutung von Geschlecht aufzeigen.

Vielerlei Prozesse haben im Laufe des letzten Jahrhunderts zu einer Zunahme der Individualisierung der Lebensläufe geführt. Weiter hat sich in der letzten Zeit speziell der Standardlebenslauf von Frauen gelockert. Wo also früher Geschlechtlichkeit durch Institutionen sichergestellt wurde, wie etwa die Berufstätigkeit von Männern und Hausarbeitstätigkeit von Frauen, muss nach der De-Institutionalisierung jeder Mensch individuell sein oder ihr Geschlecht produzieren. Jedoch ist dieses Bedürfnis nicht in allen Situationen gleich. Um die Kontextabhängigkeit aufzuzeigen, untersuchten die Autorinnen Männer in der Krankenpflege, Frauen in der Informatik sowie, als Vergleichsgruppe, Frauen und Männer in der Sachbearbeitung, einem relativ ausgeglichenen Feld. Dabei nehmen sie an, dass Männer dann, wenn ihre Geschlechtsidentität bedroht ist, ein starkes Doing Gender an den Tag legen. Dies trifft dann zu, wenn ein bisher homogenes männliches Gebiet plötzlich von Frauen erobert wird. Nun genügt diese Berufstätigkeit nicht mehr als Beweis der Männlichkeit, schliesslich scheinen auch Frauen dazu fähig zu sein. Aber auch die umgekehrte Situation wird als Bedrohung empfunden: In einem stark weiblich geprägten Umfeld kann die Berufstätigkeit allein nicht zur Bestätigung der eigenen Männlichkeit genügen. Weitere Anstrengungen sind notwendig, jeder Mann muss sich als Mann beweisen, es folgt ein stärkeres Doing Gender. In diesem Sinn stimmen die Autorinnen mit Williams überein, dass es immer die Männer sind, welche Geschlecht produzieren. Sie interpretieren jedoch dieses verstärkte Doing Gender als Resultat der spezifischen Situation. Der Grund, weshalb vor allem Männer aktiv Grenzen ziehen, liegt nicht wie bei Williams in der Entwicklungspsychologie, sondern ist ein Effekt davon, dass Berufstätigkeit (Professionalität) mit Männlichkeit verbunden wird, während Frauen ihr Geschlecht anderswo, genannt wird die Haushaltstätigkeit, darstellen. Da sich nun die Strukturen nur einseitig geändert haben, nämlich

dahingehend, dass Frauen auch berufstätig sein können, aber nicht in die andere Richtung, dass mehr Männer Haushaltsverantwortung übernehmen würden, ist nur die Geschlechtsidentität der Männer, nicht aber diejenige der Frauen bedroht. Immer noch ist eine Frau, die ihren Haushalt oder ihre Familie vernachlässigt, eine schlechte Frau ("Rabenmutter"), während Männlichkeit gerade durch dargestellte Unfähigkeit in Haushaltsdingen überzeugend dargestellt werden kann - dies entlastet denn Mann einerseits von der Hausarbeit, andererseits von Druck, die Männlichkeit zu beweisen.

Anders als Williams, die von einer universellen Darstellung von Geschlecht ausgeht, manchmal mehr (Ausnahmesituationen wie geschlechtsuntypische Berufstätigkeit), manchmal weniger (Alltag), sehen Heintz und Nadai auch die Möglichkeit, ja sogar die Notwendigkeit von gelegentlichem "un-doing gender". Unter diesem Begriff verstehen sie nicht nur das Nicht-Darstellen von Geschlecht, sondern ein mehr oder weniger bewusstes unwichtig Machen, Zurücknehmen des eigenen Geschlechts. Dies ist vor allem bei berufstätigen Frauen notwendig, denn ein ständiges "doing feminity" lässt eine Berufstätigkeit, vor allem mit Karriere verbunden, nicht zu. Weibliche Berufsarbeit ist also von einem ständigen Balanceakt zwischen Doing Gender und Un-doing Gender geprägt. In den Extremsituationen ist dies besonders deutlich: Solange sie sich als weiblich darstellen, haben Frauen in Männerberufen mit grossen Schwierigkeiten zu kämpfen, da sie eine Bedrohung für die männliche Geschlechtsidentität darstellen. Wenn sie sich selber aber als Ausnahme unter den Frauen, als nicht besonders weiblichen Einzelfall darstellen, wird ihnen eine gewisse Professionalität zugestanden. Ähnlich im umgekehrten Fall: Da Männer ihre Geschlechtsidentität nicht über eine weibliche Tätigkeit definieren können, interpretieren sie ihre eigene Arbeit als professionell und deutlich anders als diejenige ihrer Kolleginnen. Darin werden sie von den Frauen beinahe einhellig unterstützt, da in ausgeprägten Frauenberufen die Berufstätigkeit ein wesentlicher Bestandteil der weiblichen Geschlechtsidentität geworden ist - Männer im gleichen Beruf gefährden diese Definition. Die Frauen sind also sogar in typischen Frauenberufen entweder weiblich (starkes Doing feminity) und unprofessionell, oder sie machen Un-doing gender, also nehmen ihre Geschlechtsidentität zurück, und können dann ev. aufsteigen und Karriere machen.

Ich habe versucht, diese Gedanken in einer Tabelle festzuhalten.

Darstellung 3

	Geschlechtsidentität definiert durch	Doing/Undoing gender im Beruf	Grund
Frau in Frauenberuf	Haushalt, teilweise Beruf	Balance	Professionalität ist unweiblich, dh mein Beruf ist unprofessionell; Männer bedrohen Geschlechtsidentität; Aufstieg nur durch Undoing Gender
Mann in Frauenberuf	Beruf	Doing Gender	Abheben von Kolleginnen; ich bin ein Mann, also ist das was ich tue professionell
Frau in Männerberuf	Haushalt (Beruf)	Undoing Gender	Weiblichkeit=unprofessionell, Weiblichkeit bedroht männliche Geschlechtsidentität
Mann in Männerberuf	Beruf	Doing Gender	Frauen bedrohen Geschlechtsidentität

Wichtig ist, dabei nicht zu vergessen, dass Heintz und Nadai als Voraussetzung für diese Situation die individualisierten Lebensläufe betrachten. Wenn nun ein Beruf noch stark von institutionalisierten Abläufen und Strukturen geprägt ist, erwarten sie eine andere Situation: Weder ist es dann für Frauen notwendig, ihr Geschlecht unsichtbar zu machen, da ihre Tätigkeit sowieso immer vergeschlechtlicht verstanden wird; noch ist die Geschlechtsidentität der Männer bedroht, so dass verstärktes Doing Gender unnötig ist.

3. 4. Synthese

Im folgenden möchte ich versuchen, zu einer Synthese aus den drei beschriebenen Theorien zu gelangen.

Wenn auch in anderem Zusammenhang, so betonen doch sowohl Moss Kanter wie auch Heintz/Nadai, dass das Geschlecht allein nicht besonders einflussreich ist. Erst in spezifischen Situationen, bei Moss Kanter in der Tokensituation, bei Heintz/Nadai dann, wenn die Geschlechtsidentität gefährdet ist (was sich teilweise mit Moss Kanters Definition überschneidet), tritt verstärktes Doing Gender auf. Während Moss Kanter die definitorische Leistung geschlechterblind der dominierenden Gruppe zuschreibt, verstehen sowohl Williams wie auch Heintz und Nadai die Männer als die Grenzssetzenden, allerdings mit unterschiedlichen Begründungen: Williams verlässt die Soziologie und greift auf entwicklungspsychologische Erklärungsmuster zurück, während Heintz und Nadai analysieren, dass nur die Männer Geschlecht in erhöhten Masse produzieren, weil nur die Männer in ihrer Geschlechtsidentität bedroht sind. Dies deshalb, weil Frauen in den Geschlechtsidentität-bestimmenden Bereich Berufstätigkeit eingedrungen sind, Männer aber wenig um die Haushaltsarbeit konkurrieren, welche noch weitgehend die weibliche Geschlechtsidentität bestimmt.

Moss Kanter vernachlässigt die Richtung des Statusgefälles vollständig, aber Williams und Heintz/Nadai finden in diesem Bereich wichtige geschlechtsspezifische Unterschiede. Zum einen ist die Situation von berufstätigen Frauen, besonders in Männerberufen, von Widersprüchen geprägt, da ein beruflicher Aufstieg der eigenen Geschlechtsidentität zuwiderläuft und ein schwieriger Balanceakt zwischen der Darstellung der eigenen Professionalität und des Geschlechts gelingen muss. Für Männer hingegen gehört die Berufstätigkeit zur Geschlechtsidentität genauso wie Karrierestreben. Verstärktes Doing Gender wirkt sich deshalb für sie immer zum beruflichen Vorteil aus. Wenn sie in der Mehrheit sind, liegt der Vorteil darin, dass sie den Frauen weniger Chancen zugestehen, in der Minderheit wirkt es sich in einem unsichtbaren Fahrstuhl (Williams) aus, der sie manchmal sogar ungewollt in Kaderpositionen befördert.

Im Folgenden habe ich kurz die Vor- und Nachteile der einzelnen Theorien zusammengefasst.

Darstellung 4

	Moss Kanter	Williams	Heintz/Nadai
+	-Bedeutung der numerischen Verhältnisse -Widersprüchlichkeit für Frauen	-Differenzierung nach Geschlecht - nur Männer produzieren Geschlecht (!)	-Kontextabhängigkeit von doing gender -Synthese des numerischen Ansatzes mit Doing Gender
-	-Überbetonung des Numerischen -Keine Differenzierung nach Geschlecht	-Begründung liegt in der Entwicklungspsychologie	-Geschlechtsuntypische Berufe als Sonderfall, keine Rückschlüsse auf gemischtgeschlechtliche Berufe möglich

4. Doing Gender in geschlechtsuntypischen Berufen

4. 1. Überblick

Wenn wir die Produktion von Geschlecht von Frauen und Männern in der Extremsituation eines geschlechtsuntypischen Berufes betrachten, kann dies aus verschiedenen Gründen sein. Wie wir gesehen haben, betrachtet Moss Kanter ihre Probanden als ein Beispiel dafür, wie sich relative Zahlenverhältnisse auswirken, während Christine Williams an den Extremsituationen Geschlechterphänomene untersucht, weil sie hier besonders sichtbar sind. Bettina Heintz wiederum analysiert Menschen in geschlechtsuntypischen Berufen unter dem Aspekt der Kontextgebundenheit. Eine Verallgemeinerung der numerischen Bedingungen kommt für sie ebensowenig in Betracht wie eine Extrapolierung der geschlechtsspezifischen Befunde auf die Allgemeinheit.

Obwohl sie von so völlig unterschiedlichen Grundsätzen aus arbeiteten, haben doch alle drei und auch weitere Autorinnen ähnliche Ausprägungen des Doing Gender gefunden und beschrieben.

Wie sieht denn nun das von Moss Kanter beschriebene, aus der Tokensituation resultierende "boundary heightening" konkret aus? Wie produzieren Männer als Tokens ihr Geschlecht, wie tun sie es, wenn sie in der grossen Mehrzahl sind? Welche Strategien entwickeln Männer und Frauen und wie unterscheiden sie sich?

4. 2. Frauen in Männerberufen

Als erstes Beschreibe ich als nächstes Strategien und Probleme von Frauen in Männerberufen. Während "doing masculinity" in unserer Gesellschaft sehr gut mit "doing work" zusammenpasst, besteht hier für Frauen ein gewisser Widerspruch: Wie vereinen sie ihre Geschlechtsidentität mit der Tatsache, dass sie überhaupt berufstätig sind? Dieser Widerspruch wird natürlich durch den Männerberuf, den sie ausüben, verstärkt.

Obwohl sie in der Theorie die Behauptung aufstellt, nur die dominierende Gruppe (also bei ihrem Untersuchungsobjekt die Männer) würde die Geschlechtsrollen definieren, beschreibt Moss Kanter vor allem Strategien von Frauen. Zwar geschieht die Abgrenzung von Seiten der Männer, während die Frauen sich meistens zu integrieren suchen; aber während die Männer in der Mehrzahl sind, ihr Geschlecht deshalb kein herausragendes Merkmal darstellt und eine breite Diversifikation vorhanden ist, ist das Geschlecht für die Frauen von grosser Bedeutung. Die Männer benutzen das Geschlecht der Frauen, um sich von ihnen abzugrenzen und sie herabzusetzen, während ihr eigenes Geschlecht den unumstrittenen Standard darstellt. Die Frauen hingegen müssen sich mehr oder weniger bewusst mit ihrem Geschlecht auseinandersetzen, sie sind nie einfach Menschen, sondern immer Frauen.

Moss Kanter beschreibt nun folgende Strategien:

Overachievement: Dies gelingt nur, wenn die betreffende Frau schon von vorneherein einerseits fachlich und andererseits sozial besonders kompetent ist. Aufgrund der besonderen Sichtbarkeit darf sie keine Fehler machen. Trotzdem darf es nicht so erscheinen, als ob sie ehrgeizig oder etwa besser als ihre Kollegen sei. Deshalb muss sie zwar immer perfekt arbeiten, darf aber nie Anerkennung für ihre Leistungen suchen. Das Kleinmachen von eigenen Leistungen gehört zum Standardrepertoire. Diese Strategie bewirkt oft, dass weitere Frauen angestellt werden, und obwohl sie nicht bis ganz nach oben gelangen, so haben diese Frauen doch normale Aufstiegschancen.

Eine andere Strategie besteht darin, das eigene Geschlecht gezielt einzusetzen. Besondere Inszenierungen von Weiblichkeit, bei Kollegen Hilfe suchen, auf Sponsoring von Vorgesetzten spielen etc. gehört zu den typischen Handlungen.

Bei älteren Generationen am weitesten verbreitet ist jedoch die Strategie des unsichtbar werdens. Möglichst nicht auffallen, nicht als Konkurrentin der Männer erscheinen, niemals Leistungen als eigene bezeichnen und freiwillig unbeliebte Aufgaben übernehmen gehört zum Repertoire.

Grundsätzlich haben Frauen in Männerberufen keine Wahl: Sie müssen die vorherrschende Kultur der Männer übernehmen, oder aber soziale Isolation in Kauf nehmen. Wer dabei sein will muss also gelegentlich gegen die eigene Gruppe auftreten, mitlachen wenn Frauenwitze gemacht werden, sich selbst als anders als normale Frauen definieren.

Die Rollen, die gemäss Moss Kanter den Frauen zur Verfügung stellen, umfassen die folgenden:

-Mutterrolle: Die Frau hört sich Probleme und Sorgen ihrer Mitarbeiter an, macht Kaffee und vermittelt in Konflikten, ist mehr um Aufstiegschancen ihrer Kollegen besorgt als um ihre eigenen.

Diese Rolle ist ziemlich stabil; die Mutter muss nicht mit sexuellen Verfolgungen rechnen, sie ist generell gerne gesehen, aber zum Teil von informellen sozialen Ereignissen ausgeschlossen.

-Verführerin: Diese Frau nutzt ihre Weiblichkeit aus, um ihre Kollegen gegeneinander auszuspielen. Diese Rolle ist mit viel Risiko verbunden. Zwar wird die Verführerin mit viel Aufmerksamkeit bedacht, aber wird nie als Person, sondern als Sexualobjekt gesehen.

-Pet: Ein Haustierchen wird von der Männergruppe als niedliches, hilfloses und amüsantes Spielzeug adoptiert. Von dieser Frau wird erwartet, dass sie die männlichen Leistungen bewundert, aber nicht versucht, selber welche zu erbringen. Sie bekommt Komplimente, die aber ihre Leistungen nicht wirklich ernstnehmen.

-Eiserne Lady: Diese Frau ist emanzipiert und hat den oben genannten Rollen widerstehen können. Sie wird oft mit dem Verdacht konfrontiert, eine "Emanze" zu sein, und ihr werden bewusst *keine* Türen geöffnet. Alle ihre Handlungen werden als übertriebenen Protest interpretiert. Diese Frau ist auf sich selber gestellt und oft ziemlich isoliert.

Williams fand ähnliche Methoden. Auch sie betont, dass die Frauen sich relativ wenig um die Geschlechterfragen kümmern, dass die Abgrenzung vor allem ein Bedürfnis der Männer ist. Die meisten Frauen wählen den Beruf Marinesoldatin aus pragmatischen Gründen (festes Einkommen, sichere Arbeitsbedingungen etc.), und viele waren sich vor Berufsantritt gar nicht so genau bewusst, was sie erwartete. Vielfach stellen sie ihr Geschlecht deutlich dar, aber nicht aufgrund von persönlichen Entscheidungen und Vorlieben, sondern weil es ihnen etwa durch Kleidervorschriften, Schminkanweisungen, Ausbildungsreglemente für geschlechtergetrennte Übungen von Männern vorgeschrieben ist. Williams zeigt auf, dass die weiblichen Marines einerseits behaupten, immer Frau zu sein:

"I'm a marine twenty-four hours a day, but I'm a woman *always*."

Williams 1989, S. 75

Und andererseits beschreiben die Frauen, dass es Situationen gibt, wo ihre Weiblichkeit verschwindet, zum Beispiel beim Marschieren, wo sie ausschliesslich Rekruten seien, und andere, wo sie ihre Weiblichkeit speziell betonen, im Ausgang oder im Gespräch mit Vorgesetzten. Es scheint, dass in diesem extrem mit Männlichkeit konnotierten Beruf die Variante der weichen, femininen Frau ungern gesehen und selten ist.

Susan E. Martin (1988) hat mittels teilnehmender Beobachtung Polizistinnen untersucht. Sie beschreibt ein Kontinuum der Rollen von der unweiblichen POLIZISTin hin zur unprofessionellen PolizistIN. In dieser Spanne können verschiedene Rollen ausgefüllt werden: the bitch, die Frau, die sich durchsetzt und Berufs- und Privatleben strikte trennt, ist das eine Extrem, während die feminine Frau sich vor schwierigen Aufgaben drückt und auch während der Arbeit ganz Frau ist, was mit Unterordnung unter die "echten" Polizisten verbunden ist..

4. 3. Männer in Frauenberufen

In diesem Bereich gibt es viel weniger Daten. Im Zuge der Frauenbewegung hat sich die Wissenschaft zwar zu Geschlechterfragen hingewandt, oft blieben diese aber "Frauenfragen" und die Dimension der Männer wurde ausgeblendet. Erst in neuerer Zeit wird Männlichkeitsforschung aktuell.

Die bedeutendste Forscherin im Bereich Männer in Frauenberufen ist Christine Williams. Sie hat Männer in der Pflege, im Kindergartenbereich, im Bibliothekswesen und in der Sozialarbeit untersucht. Männer in Frauenberufen begegnen viel Unverständnis. Es klingt besser, sagen zu können, "meine Tochter wird Ärztin" als "mein Sohn wird Krankenpfleger". Diese Männer sind mit Vorurteilen der Homosexualität oder Pädophilie konfrontiert, und müssen ein Versager-Bild abwehren. Wie stellen sie ihre Männlichkeit unter Beweis?

Eine Strategie ist die Segregation. Männer suchen sich innerhalb des Frauenberufes einen Teilbereich, der von Männern geprägt ist. Krankenpfleger arbeiten oft in Notfallstationen oder Psychiatrieabteilungen, und interpretieren dies so, dass da eben männliche Qualitäten wie Kraft, Durchhaltevermögen, emotionale Lösung etc. von Bedeutung seien. Lehrer unterrichten in höheren Klassen und Bibliothekare wenden sich dem wissenschaftlichen Bereich zu. Auch durch Aufstieg kann eine männlicher geprägte Umgebung erreicht werden, so arbeiten männliche Sozialarbeiter vor allem in der Administration, wo mehrheitlich Männer beschäftigt sind. Da sowieso von Männern dominierte (Teil-)Berufe meist mit mehr Status und Einkommen verbunden sind, bedeutet die Wahl eines männlichen Bereiches innerhalb des weiblichen Berufes oft schon an sich einen sozialen Aufstieg.

Als Betonung des Männlichen kann man die zweite Strategie nennen. So nennen Bibliothekare ihr Interesse in automatisierte Abläufe als Hauptgrund der Berufswahl, obschon dieser technische Aspekt nur einen kleinen Teil der Tätigkeit ausmacht. Krankenpfleger betonen die notwendige physische Kraft, zum Beispiel beim Umplazieren von PatientInnen, eine Aufgabe, die ihnen von den Kolleginnen gerne übergeben wird. Häufig wird auch das Prestige der Arbeitsstelle hervorgehoben, im Sinne von "ich bin zwar Krankenpfleger, aber nicht irgendeiner irgendwo, sondern in diesem berühmten, hochstehenden Krankenhaus". Um den eigenen Beruf in ein besseres Licht zu rücken, werden auch Vergleiche mit anscheinend noch weniger männlichen Berufen angestellt.

Drittens erfolgt möglicherweise einfach eine Umbenennung des Berufs. Gerade Aussenseitern gegenüber, bei denen kein Verständnis erwartet wird, mutiert der Sozialarbeiter zum Psychotherapeuten, ein Lehrer ist nicht mehr Lehrer, sondern arbeitet im Bereich Ausbildung, und ein Krankenpfleger wird zum ehemaligen Vietnam-Kampfpfleger.

In die gleiche Kategorie wie die Betonung des Männlichen gehört die Ablehnung und Abwertung des Weiblichen. Männer weigern sich, bestimmte zum Beruf gehörende Tätigkeiten auszuüben, die sie als besonders weiblich empfinden, und beschreiben dies auch so. Das "Händchenhalten-Zeugs" versteht ein Pfleger nicht als Teil seines Berufes, lieber prüft er technische Apparate und sorgt für die richtige Versorgung mit Medikamenten.

Auf diese Weise können sich Männer in Frauenberufen einerseits von ihren Kolleginnen abgrenzen und andererseits ihre eigene, durch den Beruf definierte Geschlechtsidentität aufrecht erhalten. Der oft damit verbundene soziale Aufstieg (glass escalator) wird selten als solcher erkannt, die steilere Karriere wird eher damit begründet, man sei halt ehrgeizig, und die weiblichen Kolleginnen ganz zufrieden mit dem was sie jetzt tun. Nur wenn wirklich ein starkes Interesse an der Tätigkeit selbst und kein Aufstiegswunsch besteht, entsteht eine Art von Diskriminierung: Ein Mann, der Kindergärtner ist, und dies auch bleiben will, muss unter Umständen aktiv gegen eine Beförderung in die administrative Leitung oder eine Versetzung zu älteren Kindern kämpfen.

5. Schlusswort

In dieser Arbeit bin ich anhand von Personen in geschlechtsuntypischen Berufen der Frage nachgegangen, wer in welchen Situationen wie Geschlecht produziert. Dabei habe ich auf der theoretischen Ebene festgestellt, dass die Meinungen auseinander gehen. Jedoch sind sich die Autorinnen neuerer Studien in einem Punkt einig: Männer haben anscheinend ein stärkeres Bedürfnis, während der Arbeit Geschlecht zu produzieren, als Frauen. Dies zeigt sich sowohl wenn sie in der Minderheit sind, wo sie sich mit verschiedenen Mitteln von ihren Kolleginnen abzuheben versuchen, als auch in Berufen, in die Frauen erst langsam und in kleinen Mengen eindringen. Verschiedene Autorinnen erklären diesen Befund unterschiedlich. Am einleuchtendsten erscheint mir die Argumentation von Heintz und Nadai, dass Männer in ihrer Geschlechtsidentität bedroht sind, weil Frauen im Zug der De-Institutionalisierung in diejenigen Bereiche eingedrungen sind, die lange eine Basis der Männlichkeit waren (Arbeitsmarkt). Weil die Institutionen nicht mehr genügen, um sich von den Frauen abzugrenzen, müssen Männer, um einen Statusverlust zu vermeiden, dies durch eine verstärkte Darstellung des Geschlechts tun. Frauen hingegen sind in ihrer Geschlechtsidentität trotz De-Institutionalisierung kaum bedroht, da sie diese traditionellerweise in der Hausarbeit definieren, wo kaum Männer eingedrungen sind. Somit ist auch kein deutlicheres Doing Gender notwendig.

Zusammenfassend lassen sich die Ergebnisse der theoretischen Gedanken so darstellen:

Moss Kanter: Die dominierende Gruppe definiert und produziert Geschlecht im Prozess des Boundary Heightening. Dies würde heißen, dass im Bezug auf Doing Gender kein prinzipieller Unterschied zwischen Männern in Frauenberufen und Frauen in Männerberufen besteht.

Williams: Die Männer produzieren immer Geschlecht, die Frauen nicht, da Weiblichkeit die Primäridentifikation ist, Männlichkeit erst erarbeitet und bewiesen werden muss. Auf die Fragestellung bezogen heißt dies, dass sich Männer insofern von Frauen unterscheiden, dass sie aktiv Geschlecht darstellen, während die Frauen von selbst Frau sind.

Heintz/Nadai: Im Arbeitsmarkt in Berufen mit extremen Geschlechterverhältnissen produzieren die Männer Geschlecht, weil ihre Geschlechtsidentität aufgrund der De-Institutionalisierung durch den Beruf allein nicht mehr gewährleistet ist. Frauen in Männerberufen sind somit Frauen, die halt noch ein bisschen mehr tun als normal (Haushaltsarbeit), während Männer in Frauenberufen grundlegend in ihrer Geschlechtsidentität bedroht sind.

Da Professionalität eng mit der männlichen Geschlechtsidentität verbunden ist, muss ein Mann, der seine Männlichkeit betont darstellt, als professionell erscheinen; Frauen hingegen, die "doing femininity" machen, als eher unprofessionell. Da in allen beschriebenen Fällen die Männer ihr Geschlecht aktiv darstellen, erscheint es einleuchtend, dass sich ihre spezielle Situation im Vergleich zu den Frauen als förderlich für eine professionelle Karriere auswirkt. Deshalb argumentieren sowohl Heintz und Nadai wie auch Williams, dass Männer in Frauenberufen besonders gute Aufstiegschancen haben, während für Frauen in Männerberufen kein solcher Effekt erkennbar ist.

Da Weiblichkeit schlecht mit Professionalität vereinbar ist, haben Frauen in Männerberufen mit bestimmten Widersprüchen zu kämpfen. Sie müssen sich irgendwo im Spektrum zwischen der unweiblichen Berufstätigen und der unprofessionellen Frau einordnen (dies gilt für alle berufstätigen Frauen, aber für Frauen in Männerberufen besonders, da ihr Beruf speziell mit Männlichkeit und Professionalität verknüpft wird). Schon dieses Begriffspaar zeigt, dass die Frau dabei nicht gewinnen kann. Auch Männer in Frauenberufen haben zum Teil Probleme, die sich aber in der Regel lösen lassen, da kein prinzipieller Widerspruch zwischen Doing Masculinity und Doing Work besteht, selbst wenn diese Arbeit als weiblich erscheint.

Ganz ihren Theorien entsprechend haben alle Forscherinnen in ihren Untersuchungen in allen Fällen ein erhöhtes sich-Abgrenzen seitens der Männer beschrieben. Dies geschieht durch verschiedene Strategien. Männer in der Mehrheit weisen den Frauen spezifische Rollenmuster zu, arbeiten mit Stereotypen und betonen ihre Andersartigkeit. In der Minderheit suchen sie sich spezielle (männliche) Nischen, interpretieren ihre Arbeit um oder streben raschen Aufstieg an.

Nun beschreiben aber die Wissenschaftlerinnen in der Theorie die Frauen als passive Rezipienten der zugeschriebenen Rollen (Moss Kanter), oder zumindest als unbekümmert in Doing-Gender-Belangen (Williams), jedenfalls nicht als (im Berufsalltag) aktiv Geschlecht produzierende Menschen (Heintz/Nadai). Alle haben jedoch in ihren Forschungen vielerlei Handlungen und Strategien gerade der Frauen beschrieben. Frauen übernehmen nicht einfach passiv die ihnen zugeschriebenen Rollen, sie inszenieren diese aktiv. Sie setzen ihre Weiblichkeit in manchen Situationen gezielt ein, in anderen lassen sie sie eher verschwinden. Es wäre falsch, in Berufssituationen nur die Männer als aktiv geschlechternde Subjekte anzuerkennen. Die Männer können sich nur so stark von den Frauen abgrenzen, weil die Frauen auch ihr Geschlecht betonen. Gerade in Männerberufen können Frauen allzuleicht mit dem Vorwurf, unweiblich zu sein, konfrontiert werden, wenn ihnen nicht ein schwieriger Balanceakt zwischen Doing und Undoing Gender gelingt. Heintz/Nadai sind die einzigen, die diesen als solchen benennen; auch sie behaupten aber in der Theorie, dass es im Beruf vor allem die Männer sind, die Geschlecht produzieren. Ist nicht gerade auch dieses Balancieren zwischen weiblich-sein und professionell-sein ein Ausdruck moderner Weiblichkeit?

Für mich erscheint dies als Widerspruch. Weshalb wird das Doing Gender der Frauen zwar beschrieben, aber nicht als solches benannt? Weshalb suchen die Forscherinnen nach Erklärungen dafür, wieso die Männer aktiver geschlechtern, wenn sie dies doch gar nicht so vorfinden? Vielleicht liegt das Problem darin, dass die untersuchten Männer in Frauenberufen häufig bewusst und gezielt nach Möglichkeiten suchten, ihre Geschlechtsidentität mit ihrem Beruf zu vereinbaren, während die untersuchten Frauen eher dazu neigten, jegliche Besonderheiten ihrer Situation zu verneinen und sich vieler Widersprüche nicht bewusst waren. Ihr Handeln bezeichneten sie als

normal. Dies erweckt den Verdacht, dass auch die Forscherinnen das Doing Gender der Frauen nicht als solches erkennen konnten. Gelungenes Doing Gender zeichnet sich ja gerade dadurch aus, dass es nicht mehr sichtbar ist. Vielleicht sind Frauen einfach die geübteren Darstellerinnen?

Dies ist eine Frage, die mit dem vorliegenden Material nicht beantwortbar ist. Ich denke, weitere Untersuchungen von Frauen und Männern in geschlechtsuntypischen Berufen wären notwendig, um gezielt festzustellen, ob Frauen in Männerberufen tatsächlich weniger geschlechtern, oder ob es ihnen bloss besser gelingt. Dies ist sicherlich mit Problemen verbunden: Wie soll man etwas erforschen, das sich dadurch auszeichnet, dass es nicht sichtbar ist? Solche Forschung müsste methodisch genau durchdacht sein, aber sicherlich wäre dies eine interessante Aufgabe. Allerdings stellt sich auch die Frage, ob Männer und Frauen in geschlechtsuntypischen Berufen wirklich so geeignet sind, um Unterschiede im Doing Gender zu erforschen, da Beruflichkeit an sich immer noch stark mit Männlichkeit verbunden wird. Vielleicht wären "neutralere" Gebiete, wie etwa die Transsexuellen-Forschung, hilfreicher.

6. Apparat:

Brück, Brigitte, Heike Kahlert, Marianne Krüll, Helga Milz, Astrid Osterland, Ingeborg Wegehaupt-Schneider (1997): *Feministische Soziologie. Eine Einführung.* Campus Verlag, Frankfurt/New York.

Butler, Judith (1991): *Das Unbehagen der Geschlechter.* Edition Suhrkamp, Frankfurt a. M.

Garfinkel, Harold (1967): "Agnes". In: *Studies in Ethnomethodology*, Englewoods Cliffs, 118-140.

Heintz, Bettina und Eva Nadai (1998): *Geschlecht und Kontext. De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung.* In: *Zeitschrift für Soziologie* 19/3, 573-588

Heintz, Bettina, Eva Nadai, Regula Fischer, Hannes Ummel (1997): *Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes.* Campus Verlag, Frankfurt/New York.

Herzog, W., Labudde, P., Neuenschwander, M., Violi, E., und Gerber, Ch. (1997): *Koedukation im Physikunterricht. Schlussbericht zuhanden des Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung.* Universität Bern.

Kanter, Rosabeth Moss (1977): *Men and Women of the Corporation.* Basic Books; New York

Kessler, Suzanne/McKenna, Wendy (1978): *Gender. An Ethnomethodological Approach.* Chicago/London.

Klinger, Cornelia (1986): *Das Bild der Frau in der Philosophie und die Reflexion von Frauen auf die Philosophie.* In: Hausen, Karin und Helga Nowotny (Hg.): *Wie männlich ist die Wissenschaft?* Frankfurt a. M.

Martin, Susan E. (1988): *Think Like a Man, Work Like a Dog, and Act Like a Lady: Occupational Dilemmas of Policewomen.* In: Statham, Anne; Miller, Eleanor M. Und Manksch, Hans O. (Hg): *The Worth of Women's Work. A Qualitative Synthesis.* New York

West, Candace/Zimmermann, Don (1991): *Doing Gender.* In: Judith Lorber, Susan A. Farrell (Hg.), *The social construction of gender*, London, S. 13-37.

Wetterer, Angelika (1995): *Dekonstruktion und Alltagshandeln. Die (möglichen) Grenzen der Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit.* In: Dies. (Hg.): *Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen.* Frankfurt a. M./New York, S. 223-246.

Williams, Christine L. (1989): *Gender Differences at Work: Women and Men in Nontraditional Occupations.* University of California Press; Berkeley

Williams, Christine L. (1992): *The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the "Female" Professions.* In: *Social Problems*, Volume 39, Number 3, August 1992

Williams, Christine L. (1993): *Doing "Women's Work": Men in Nontraditional Occupations.* Sage; Newbury Park.

Williams, Christine L. (1995): *Still a Man's World. Men Who Do "Women's Work".* University California Press; Berkeley, Los Angeles, London