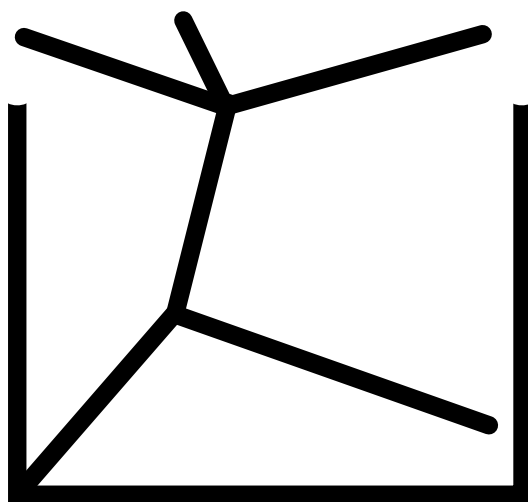

POTSDAMER STUDIEN ZUR
FRAUEN- UND GESCHLECHTERFORSCHUNG

GESCHLECHTERVERHÄLTNISSE
IN OSTDEUTSCHLAND



Inhalt

Editorial	3
<hr/>	
<i>Irene Dölling</i> Ostdeutsche Geschlechterarrangements in Zeiten des Neoliberalismus	7
<hr/>	
<i>Susanne Völker</i> Hybride Praktiken zwischen Anpassung und Widerständigkeit. Erwerbsorientierungen und Lebensarrangements ostdeutscher Frauen im (betrieblichen) Transformationsprozess	33
<hr/>	
<i>Nadine Schäfer</i> Familienbilder in Ost- und Westdeutschland. Ein Einblick in den Lebensalltag ost-westdeutscher Paare	60
<hr/>	
<i>Karin Weiss und Katrin Isermann</i> Der Übergang ostdeutscher Jugendlicher von der Schule in den Beruf – Geschlechtsspezifische Besonderheiten bei Berufseintritt und Berufseinschätzung	87
<hr/>	
<i>Markus Hess</i> Nix wie weg? – Geschlechtsspezifische Differenzen bei der Migrationsmotivation von Jugendlichen in der deutsch-polnischen Grenzregion	112
<hr/>	
Rezensionen	131
<hr/>	
Bisher erschienene Hefte	150
<hr/>	
Beitritts- bzw. Abonnementserklärung	154
<hr/>	

Editorial

Seit einiger Zeit ist zu beobachten, dass sich das Bild von den Ostdeutschen, das von Medien, Politik und Wissenschaft gezeichnet wird, verändert. In den ersten Jahren nach 1990 stand vor allem das politische System der DDR mit seinen – oft eins zu eins übersetzten – Wirkungen auf Verhaltensweisen, Mentalitäten der Menschen im Vordergrund. Die Ostdeutschen wurden mit ihren Gewohnheiten, Wertvorstellungen und Einstellungen an bundesdeutschen Standards gemessen und als veraltet und einer ›nachholenden Modernisierung‹ bedürftig angesehen. Nun aber treten andere Perspektiven in den Vordergrund, die die Ostdeutschen zu ›Wunschprotagonisten‹ gesellschaftlichen Umbaus machen. Der Blick richtet sich auf habituelle Ressourcen, die ostdeutsche Frauen und Männer als ›biografisches Gepäck‹ aus der DDR in die neue Republik mitgebracht und in einem komplexen und widersprüchlichen Prozess von Anpassung und eigensinniger Behauptung zu Wahrnehmungs- und Deutungsmustern sowie praktischen Arrangements transformiert haben, die ihnen das tagtägliche Bestehen unter rapide veränderten Bedingungen ermöglichen. So wird z.B. der Film ›Good bye, Lenin‹ dafür gelobt, dass er

für die Geschichte Ost- wie Westdeutschlands zwei entscheidende Werte rettet: die *Würde* beim historisch unvermeidlichen Untergang der DDR und die *Idee* des Sozialismus als Traum von der global menschlicheren Gesellschaft. (Scherer 2003: 34)

So zeigen empirische Befunde, wie die der Langzeitstudie des Leipziger Jugendforschers Peter Förster, dass für heute 30-jährige ostdeutsche Frauen und Männer, die Erinnerungen an die in der DDR »erfahrene Sozialpolitik, insbesondere die soziale Sicherheit« bis in die Gegenwart und im Kontrast gegenwärtiger Alltagserfahrungen »eine große Rolle« spielen. Sozialistische Ideale, die mit dem Verschwinden der DDR nicht aus den Köpfen dieser Generation verschwunden seien (vgl. Förster 2003: 13f), werden aktuell eher positiv bewertet. Scherer etwa betrachtet sie als eine »Wertressource« für die Rettung des »Kern(s) sozialer Sicherheit« (Scherer 2003: 35) im anstehenden gesellschaftlichen Umbau der Bundesrepublik »unter den

Bedingungen der globalisierten Ökonomie« (ebd.). Gleichzeitig gelten die Ostdeutschen mit ihren Erfahrungen des Systembruchs und des schnellen Wandels in den neuen Ländern als dem »Experimentierfeld für ›neoliberale‹ Flexibilisierungen« (Reißig 2003: 22) als ›transformationserprobt«. Politiker billigen ihnen einen Vorsprung im Umgang mit radikalen gesellschaftlichen Verwerfungen zu, der für den aktuell anstehenden Strukturwandel genutzt werden und eine »Chance für neue Gemeinsamkeiten zwischen Ost- und Westdeutschland« (Platzeck 2003: 7) bieten könnte.

In diesem Kontext schien es der Redaktion der Potsdamer Studien zur *Frauen- und Geschlechterforschung* aus (mindestens) zwei Gründen sinnvoll, im Jahr 2003 ein Heft mit dem Themenschwerpunkt ›Geschlechterverhältnisse in Ostdeutschland‹ zu produzieren. Zum ersten bedarf es empirischer Untersuchungen, um die These zu erhärten, dass die Ostdeutschen über Erfahrungen und alltägliche Arrangements verfügen, die im gesamtdeutschen Maßstab für die Gestaltung des gesellschaftlichen Strukturwandels zu nutzen wären und zudem in konkrete Vorschläge für die politische Steuerung dieses Wandels übersetzt werden können. Dazu ist nicht zuletzt eine stärker qualitativ arbeitende empirische Sozialforschung notwendig. Zum zweiten sind Forschungen darüber, welchen Einfluss die gesellschaftlichen Veränderungen im Osten Deutschlands seit 1989/90 auf die Geschlechterverhältnisse, die praktizierten Geschlechterarrangements und Geschlechtervorstellungen hatten bzw. wie diese mit ihrer DDR-geschichtlichen Färbung die Transformationsprozesse in den neuen Ländern beeinflussen, immer, selbst in der Zeit reger und geförderter »Transformationsforschung« bis Mitte der Neunziger Jahre, eher randständig geblieben. Bis heute ist eine gendersensible Sicht auf die skizzierten Veränderungen selten. Und dies, obwohl gerade an den Geschlechterarrangements und am eigensinnigen Festhalten ostdeutscher Frauen aber auch von Männern an Vorstellungen und Alltagspraktiken, die durch den DDR-Geschlechtervertrag geprägt sind, exemplarisch gezeigt werden kann, wie widersprüchlich ostdeutsche Mentalitäten und Werte sind und welche ambivalenten Wirkungen aus ihnen für den gesellschaftlichen Strukturwandel resultieren (können).

Die ersten drei Aufsätze unseres Heftes arbeiten solche Widersprüchlichkeiten auf der Basis empirischer Feldforschungen und mittels qualitativer Methoden der ›Verstehenden Soziologie‹ in verschiedenen Feldern heraus (Verwaltungsmodernisierung, Restrukturierung der Deutsche Bahn AG, alltägliche Lebensführung ost-westdeutscher Paare). Aus der Sicht von AkteurInnen bzw. mikropolitischen Gestaltungs- und Aushandlungs-

prozesse wird den je feldspezifischen Zusammenhängen von gesellschaftlichem Umbau einerseits, organisations- bzw. alltagsspezifischen Bedingungen, Konstellationen und Handlungsspielräumen sowie den individuellen, biografisch und geschlechtsgebunden erworbenen habituellen Mustern andererseits nachgegangen. Es wird untersucht, ob bzw. in welcher ambivalenter Weise die, auch durch die DDR-Geschichte geprägten, Habitus ostdeutscher Frauen und Männer eine Ressource für egalitäre Geschlechterbeziehungen oder für soziale (Geschlechter-)Gerechtigkeit unter den sich rasch verändernden Bedingungen darstellen.

Die beiden folgenden Aufsätze, denen Längsschnittuntersuchungen zugrunde liegen, zeichnen am Beispiel ostdeutscher Jugendlicher aus einer quantitativen Perspektive nach, welche geschlechtsgebundenen Optionen sich bei der beruflichen Ausbildung und beim Berufseinstieg einerseits, sowie für regionale Verwurzelung bzw. Migration andererseits – auch im Vergleich zu den DDR-geprägten Biografien der Eltern – unter gegenwärtigen Bedingungen abzeichnen.

Die AutorInnen dieses Heftes sind sämtlich an wissenschaftlichen Einrichtungen des Landes Brandenburg tätig – und darin spiegelt sich eine im Aufbau befindliche Kooperation auf dem Gebiet der Frauen- und Geschlechterforschung, insbesondere zwischen der Universität Potsdam und der Fachhochschule Potsdam. Die gemeinsame Publikation von Forschungsergebnissen, die an diesen wissenschaftlichen Einrichtungen erarbeitet wurden, wird, so hoffen wir, die wechselseitige Kenntnisnahme und die gemeinsame Diskussion befördern und stellt so – bei aller Unterschiedlichkeit der Konzepte und Methoden – eine gute Grundlage dar für eine künftige Zusammenarbeit in Lehre und Forschung.

Auch die empirischen Untersuchungen, die den Texten zugrunde liegen, wurden mehrheitlich im Raum Brandenburg-Berlin durchgeführt. Mit der Auswahl der Aufsätze und AutorInnen für diesen Themenschwerpunkt der *Potsdamer Studien zur Frauen- und Geschlechterforschung* sollen der Bezug zur Region in vielen Forschungsprojekten verdeutlicht aber auch die Leistungen von sozialwissenschaftlicher Frauen- und Geschlechterforschung, wie sie – trotz nach wie vor prekärer institutioneller Absicherung – an Brandenburger wissenschaftlichen Einrichtungen betrieben wird, publik gemacht werden. Die Tatsache, dass sich an den Aufsätzen auch Unterschiede in Kenntnis und Anwendung des aktuellen Theorie- und Methodenstandes in der Frauen- und Geschlechterforschung zeigen bzw., dass viele ihrer Erkenntnisse auch heute noch schwer den Weg in den sog. *Mainstream* finden, werten wir realistisch als das unter den gegebenen

Bedingungen derzeit Machbare, aber auch als Herausforderung, weiter an einer stärkeren Institutionalisierung von Frauen- und Geschlechterforschung im Wissenschaftsfeld des Landes Brandenburg und an intensiveren Kooperationen mit den daran Interessierten zu arbeiten.

Irene Dölling

Literatur:

- Förster, P. 2003: Junge Ostdeutsche heute: doppelt enttäuscht. Ergebnisse einer Längsschnittstudie zum Mentalitätswandel zwischen 1987 und 2002. In: APUZ (Beilage zur Wochenzeitung Das Parlament), B 15, 6-17.
- Platzeck, Matthias 2003: Warum der Westen genauer in Richtung Osten schauen sollte. In: perspektive 21. Brandenburgische Hefte für Wissenschaft und Politik, H. 18, 5-15.
- Reißig, Rolf 2003: Ostdeutschland – ein Zukunftsprojekt der ›Berliner Republik‹? In: perspektive 21. Brandenburgische Hefte für Wissenschaft und Politik, H. 18, 17-24.
- Scherer, Klaus-Jürgen 2003: Wertewandel aus dem Osten? Zur kulturellen Debatte über die Zukunft der Berliner Republik. In: perspektive 21. Brandenburgische Hefte für Wissenschaft und Politik, H. 18, 25-35.

Irene Dölling

Ostdeutsche Geschlechterarrangements in Zeiten des Neoliberalismus

In seinem jüngsten Buch *Die Ostdeutschen als Avantgarde* (siehe die Rezension in diesem Heft) sieht der Soziologe Wolfgang Engler die Deutschen mit DDR-Biografie aufgrund ihrer Habitus als Vorreiter für Entwicklungen in eine ›postfordistische‹ Gesellschaft, die sich gegenwärtig unter neoliberalen Vorzeichen und in globalem Maßstab als eine neue Variante der ›Moderne‹ abzeichnet. Ihr unter DDR-Bedingungen ausgebildeter Sinn für Gleichheit und soziale Gerechtigkeit einerseits, ihre massenhaften Erfahrungen mit (Langzeit-)Arbeitslosigkeit, prekären Beschäftigungsverhältnissen und der Erosion des ›Normalarbeitsverhältnisses‹ andererseits, prädestinierten die Ostdeutschen, so Engler, dazu, neue Lebensformen jenseits der Normen der ›Arbeitsgesellschaft‹ zu erproben und auszubilden, die Welt mit ihren bisherigen Teilungen und (hierarchisierenden) Bewertungen, etwa von Erwerbsarbeit und ›reproduktiver‹ Arbeit, von ›öffentlicher‹ und ›privater‹ Sphäre, anders zu ›sehen‹ und ihre Praxis entsprechend anders zu gestalten. Engler sieht darin Potenziale für eine (langfristige) Veränderung ›moderner‹ Gesellschaften und der Möglichkeiten, die diese ihren Mitgliedern für ein Leben in Würde bieten. Mit etwas weniger utopischer Phantasie machten (vor allem ostdeutsche) Vertreterinnen der sozialwissenschaftlichen Frauen- und Geschlechterforschung seit Anfang der 90er Jahre darauf aufmerksam, dass die Transformationen im Osten Deutschlands nicht nur eine Anpassung an die Strukturen und Institutionen der (kapitalistischen) BRD darstellen, sondern zugleich eine Transformation der industriegesellschaftlichen in die ›postmoderne‹, ›postfordistische‹ Gesellschaft beinhalten (vgl. Nickel 1995, 1997; Schenk 1995; Dölling 2001). Sie betonten dabei, dass die geschlechtsgebundenen Habitus der Ostdeutschen Einfluss auf den Verlauf dieser doppelten Transformation haben. Ihren Argumentationen lagen insbesondere empirische Befunde zum ›Eigensinn‹ ostdeutscher Frauen zugrunde, die ein (mehrheitliches) Festhalten am DDR-Modell der Vollzeit-

beschäftigung von Männern und Frauen sowie an der – vor allem von Frauen zu leistenden – Vereinbarung von Beruf und Familie auch unter den veränderten Bedingungen konstatierten. Dabei stellten sie auch das – relativ ungebrochene – Weiterwirken von Geschlechterarrangements fest, die den Wertvorstellungen des DDR-Geschlechtervertrages korrespondieren (vgl. Dietzsch/Dölling 1996; Dölling 1998; Schenk 1995, 2000, 2002). Ähnlich wie Engler kamen sie zu dem Ergebnis, dass soziale Gleichheit und Gerechtigkeit für ostdeutsche Frauen und Männer starke Wertvorstellungen sind und ›Geschlecht‹ als ein soziales, hierarchisierendes Klassifizierungsprinzip bei ihnen schwach ausgeprägt ist. Anders als Engler, der ›Geschlecht‹ – wie im übrigen auch andere soziale Differenzierungsfaktoren – kaum in den Blick nimmt und eher zu starken Verallgemeinerungen neigt (›die‹ Ostdeutschen), wird von den Sozialwissenschaftlerinnen aus einer ›gendersensiblen‹ Perspektive stärker auf Widersprüche und Ambivalenzen in den Habitus und den Arrangements ostdeutscher Frauen und Männer geblickt. Diese werden diese als ›Verarbeitungsweise‹ von Geschlechterverhältnissen in der ›realsozialistischen‹ DDR sowie in ihren Unterschieden wie Gemeinsamkeiten zu Geschlechterverhältnissen und Arrangements der kapitalistischen BRD analysiert. Dies geschieht in der Absicht zu erkunden, inwieweit und in welcher Form ostdeutsche geschlechtsgebundene Habitus bzw. praktizierte Geschlechterarrangements Einfluss darauf haben, wie die Akteur/e/innen zu aktuellen Transformationen in ihren konkreten Handlungsfeldern, zu den Bedingungen, Anforderungen usw. dieser Wandlungsprozesse Stellung nehmen und welche (biografisch erworbenen) Wahrnehmungs- und Deutungsschemata sie ihrem praktischen Handeln orientierend zugrunde legen. Eine Kernfrage ist dabei, ob und in welcher (widersprüchlichen) Weise die unter DDR-Bedingungen ausgebildeten und nach deren Verschwinden bislang weiterwirkenden Geschlechtshabitus und praktizierten Geschlechterarrangements eine Ressource darstellen (können): erstens für die *individuelle* Bewältigung neuer Anforderungen bzw. für das Nutzen von Handlungsspielräumen unter veränderten Bedingungen; zweitens für eine kollektive praktische Gestaltung von Transformationen, von Umbauprozessen in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen, die nicht ›selbstverständlich‹ herkömmliche Arbeitsteilungen zwischen den Geschlechtern bzw. hierarchisierende Trennungen zwischen Tätigkeiten, Bereichen, Lebensformen usw. reproduzieren und drittens für *politische* Strategien und Aktionen, die auf einen Abbau von Geschlechterhierarchien im Zuge von gesellschaftlichen Umbauprozessen zielen.

Im folgenden sollen diese Fragen am konkreten Fall des Handelns von Akteur/inn/en im Prozess der Modernisierung (Reform) der kommunalen Verwaltung unter neoliberalen Vorzeichen – d.h. der Einführung betriebswirtschaftlicher Effizienz- und Wettbewerbskriterien und generell einer Neu-Schneidung von Aufgaben des Staates, des Marktes und der Gesellschaft (genauer s.u.) – nachgegangen werden. Ich stütze mich dabei auf empirisches Material, das im Rahmen eines von mir geleiteten DFG-Projektes zwischen 1999 und 2002 erhoben wurde (vgl. Andresen, Dölling, Kimmerle 2002b; Andresen, Dölling 2003). Ziel dieses Forschungsprojektes, das gegenwärtig in seiner zweiten Phase realisiert wird, ist es zu untersuchen, ob die Reform der kommunalen Verwaltung Bedingungen und Chancen für einen Abbau bestehender Geschlechterhierarchien in der Organisation bietet. Unsere Untersuchung führen wir in einem Ost-Berliner Bezirksamt durch, in dem vorwiegend Frauen und Männer mit einer DDR-Biografie beschäftigt sind. In der ersten Forschungsphase haben wir das Auswahlverfahren zur Besetzung der neugeschaffenen 1. Leitungsebene in der Verwaltung rekonstruiert und zu diesem Zweck neben Expert/inn/en v.a. erfolgreiche und nicht erfolgreiche Bewerber/innen um die Position eines/einer LuV- bzw. SE- Leiter/s/in¹ interviewt. Neben einem standardisierten Fragebogen zur Erhebung der jeweiligen beruflichen und familiären biografischen Daten haben wir in den Interviews in einem speziellen Frageblock auch nach dem Werdegang in der DDR, nach praktizierten Geschlechterarrangements und nach Erfahrungen mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der DDR bzw. nach 1990 gefragt².

¹ Im Zuge der Verwaltungsreform sowie der Fusionierung von Bezirken in Berlin wurden in den letzten Jahren neue Leitungsstrukturen in den Bezirksämtern geschaffen – an die Stelle bisheriger Amtsleitungen traten weniger und größere Leitungseinheiten, die sogenannten Leistungs- und Verantwortungszentren (LuVs) sowie die Service-Einheiten (SE). Für die Besetzung dieser Leitungspositionen ist in Berlin ab 2002 ein gruppenbezogenes Auswahlverfahren zwingend vorgeschrieben. In unserem Untersuchungsfeld wurde dieses Auswahlverfahren im Zuge der Fusionierung zweier Bezirke und der damit verbundenen Halbierung der Leitungspositionen bereits im Jahre 2000 angewendet.

² Am Auswahlverfahren in unserem Bezirksamt AB haben insgesamt 73 Personen teilgenommen, die sich in folgende Akteursgruppen aufteilen: (1) die Gruppe der (insgesamt 9) Entscheider/innen im Verfahren (das sind Bezirksbürgermeister/in, Stadträt/e/innen; (2) die Gruppe der (insgesamt 10) Beobachter/innen (Beschäftigten-, Frauen- und Behindertenvertreter/innen; (3) die Gruppe der (insgesamt 20) erfolgreichen Bewerber/innen, davon 9 Frauen; (4) die Gruppe der (insgesamt 34) nicht erfolgreichen Bewerber/innen, davon 12 Frauen. Von diesen 73 Personen haben wir 21 interviewt, Schwerpunkt waren dabei die erfolgreichen und nicht erfolgreichen Bewerber/innen. Wir haben versucht, in jeder Gruppe die Interviewpartner nach Geschlecht zu quotieren, so dass sich insgesamt folgendes Interviewsample ergibt:
Gruppe 1: 5 Interviewte (3 Männer, 2 Frauen); Gruppe 2: 2 Interviewte (1 Mann, 1 Frau); Gruppe 3: 8 Interviewte (4 Männer, 4 Frauen); Gruppe 4 : 6 Interviewte (2 Männer, 4 Frauen).
13 der interviewten Frauen und Männer kommen aus dem Osten, 8 haben eine Westherkunft.

Einen Schwerpunkt bei der Auswertung der Interviews bildete die Rekonstruktion des Geschlechter-Wissens³ der Akteur/e/innen. Wir suchten Antwort auf die Frage, ob dieses Geschlechter-Wissen eine Ressource darstellt für einen gendersensiblen Umbau der kommunalen Verwaltung, in welchem (konfliktären) Verhältnis Geschlechter-Wissen einerseits, das bisherige Organisationsverständnis der Akteur/innen sowie die Werte und Normen der mit der Reform intendierten neuen Führungskultur andererseits stehen und ob die Akteur/e/innen (potenzielle) Promotor/inn/en eines Umbaus der Organisation sind, der zu mehr Geschlechtergerechtigkeit führt. Da der Frauenanteil an den neu besetzten Leitungspositionen im Bezirksamt AB – im Vergleich zu anderen Berliner Bezirken und hier wiederum mit einem deutlichen Ost-West- Gefälle – relativ hoch ausfiel⁴, interessierte uns auch, ob aus der DDR überkommene Erfahrungen mit eher ›flachen‹ Geschlechterhierarchien dieses Ergebnis begünstigten und ob ausgebildete (Geschlechts-)Habitus bzw. praktizierte Geschlechterarrangements eine individuelle Ressource für die Übernahme von Leitungspositionen, vor allem seitens von Frauen, darstellten.

Im folgenden werde ich zunächst Ergebnisse unserer empirischen Untersuchung zu ostdeutschen Geschlechtshabitus und praktizierten Geschlechterarrangements dargestellt und anschließend in ihrer Strukturiertheit durch das ›realsozialistische‹ Geschlechterverhältnis und den DDR-Geschlechtervertrag interpretieren. Dabei sollen auch Unterschiede und Gemeinsamkeiten zum westdeutschen Geschlechtervertrag herausgearbeitet werden. In einem weiteren Schritt werde ich skizzieren, welche Ver-

Die 13 Interviewten mit einer DDR-Biografie bilden die Untersuchungsgruppe, auf die sich dieser Aufsatz bezieht.

³ Mit dem Terminus ›Geschlechter-Wissen‹ fassen wir die habituellen Wahrnehmungs- und Deutungsmuster, mit denen die Akteur/e/innen in einem Feld – hier konkret das Bezirksamt AB als Teil der kommunalen Verwaltung – ihre Welt hinsichtlich der Bedeutung von Geschlecht klassifizieren. Wir gehen davon aus, dass diese habituellen Muster Ergebnisse von geschlechtsgebundenen Aneignungsprozessen von kollektiven kulturellen Klassifikationen sind, die in unterschiedlichen und konkurrierenden Wissensformen (als Alltagswissen, als Expertenwissen, in popularisierter, medial vermittelter Form von Wissen) in modernen Gesellschaften formal allen zugänglich sind. Welche dieser Wissensformen sich Menschen in ihrer (geschlechtsgebundenen) Biografie aneignen und strategisch in ihrem Handeln in verschiedenen sozialen Feldern einsetzen, hängt neben subjektiven Faktoren vor allem von der sozialen Positionierung der Akteur/e/innen sowie von der Logik und den Machtverhältnissen in den jeweiligen Praxisfeldern ab.

⁴ Von den 20 zu besetzenden Positionen gingen 9 (also knapp über 40%) an Frauen und 11 an Männer. Im Durchschnitt aller Berliner Bezirke sind 32,8% der Stellen durch Frauen und 67,2% durch Männer besetzt worden. Hier ist allerdings ein Ost-West-Gefälle zu beobachten: Während die Verteilung auf die Geschlechter im Ostteil der Stadt ein Verhältnis von 40% Frauen und 60% Männer aufweist, sind es in den Westbezirken lediglich 28% Frauen und 72% Männer (vgl. Andresen/Dölling/ Kimmmerle 2002a: 13).

änderungen in der Organisation ›kommunale Verwaltung‹ durch die Reform unter neoliberalen Vorzeichen intendiert sind und schließlich fragen, ob die Geschlechtshabitus ostdeutscher Reformakteur/e/innen ein Potenzial bilden für eine geschlechtergerechte praktische Gestaltung dieser Reformprozesse.

Geschlechtshabitus und Geschlechterarrangements in Ostdeutschland

Die 13 ostdeutschen Frauen und Männer, auf deren Interviews im folgenden Bezug genommen wird, gehören verschiedenen Alterskohorten an. Mehrheitlich sind sie der Kohorte der um 1950 Geborenen zuzuordnen (4 Frauen, 3 Männer), die anderen gehören je zur Hälfte zur Alterskohorte der um 1940 (2 Frauen, 1 Mann) bzw. um 1960 (2 Frauen, 1 Mann) Geborenen. Biografisch wurden für diese Alterskohorten z.T. recht unterschiedliche Bedingungen der DDR-Gesellschaft relevant – vom Stand des Bildungssystems, den Möglichkeiten beruflicher Bildung, den Mobilitäts- und Aufstiegschancen bis zu den sozialpolitischen Maßnahmen, die insbesondere Frauen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen bzw. erleichtern sollten⁵ (vgl. Diewald et al. 1995; Solga 1995, 2001; Trappe 1995). Trotz dieser unterschiedlichen sozialen Bedingungen, die sich auch auf die Biografien der 13 Frauen und Männer auswirkten, und trotz der je individuell-besonderen familiären Umstände und Konstellationen lassen sich – bezogen auf ihre vorgestellten und realisierten Lebenspläne, auf ihre Vorstellungen von Gleichberechtigung und auf ihre praktizierten Geschlechterarrangements – Gemeinsamkeiten feststellen, die sie als die in der DDR sozialisierte Subjekte ausweisen. So waren alle, Frauen wie Männer, immer – bis auf kurzzeitige Unterbrechung nach Geburt eines Kindes bei den Frauen – voll berufstätig. Dies trifft auch auf ihre jeweiligen (Ehe-)Partner zu. Bis auf eine Frau, die nie verheiratet war und keine Kinder hat, sind alle verheiratet (einige haben sich scheiden lassen, sind heute in 2. Ehe verheiratet oder leben mit einem Partner zusammen). Alle (bis auf die schon erwähnte Ausnahme, Frau N.) haben Kinder, in der Regel ein bis zwei, einige aber auch drei, vier oder fünf. Mit anderen Worten: alle, bis auf Frau N., haben das für die DDR ›typische‹ Modell praktiziert, wonach beide (Ehe-)Partner voll erwerbstätig sind und durch ihre doppelten Einkommen für den Unterhalt einer, in der Regel drei- bis vierköpfigen, Familie sorgen. Die 13 Frauen und Männer der

⁵ So absolvierten z.B. alle 13 Frauen und Männer das Bildungssystem der DDR, aber erst die um 1950 Geborenen lernten unter den Bedingungen des einheitlichen Bildungssystems, das die 10-Klassen-Schule für alle vorsah. So konnten die um 1940 und z.T. die um 1950 geborenen Frauen in den Genuss der Sondermaßnahmen zur beruflichen Förderung von Frauen in den 70er Jahren kommen, hatten aber weit weniger die Möglichkeit, ihre Kinder in Krippen und/oder Kindergärten unterzubringen als die um 1960 geborenen Frauen, die zudem vom ersten Kind an das Babyjahr nehmen konnten.

Untersuchungsgruppe weisen auch – innerhalb ihrer jeweiligen Statusgruppe – keine geschlechtsspezifischen Unterschiede hinsichtlich ihrer schulischen und beruflichen Bildung auf: die politischen und die Fachbeamten haben bis auf eine Ausnahme alle Abitur und alle einen Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss, die beiden Beschäftigtenvertreter/innen haben den 10-Klassen-Abschluss und eine Facharbeiter- und/oder Fachschul-ausbildung⁶. Geschlechtsgebundene Unterschiede zeigen sich im Heiratsverhalten: während die Frauen Partner mit vergleichbarem kulturellen Kapital heirateten, haben die Frauen der Männer zum Teil eine niedrigere berufliche Qualifikation.

Dass Frauen und Männer gleichermaßen erwerbstätig sind und einer qualifizierten Berufstätigkeit nachgehen, ist für alle 13 Interviewten eine Selbstverständlichkeit. Die Vorstellung, dass der eine der Ernährer der Familie ist und die andere in einem Job etwas ›dazu verdient‹ und sich ansonsten um die Belange der Familie kümmert, ist ihnen allen, bis auf eine Ausnahme (Herr O., s.u.), fremd. Mehrheitlich und geschlechtsindifferent sehen sie berufliche Ambitionen, Qualifizierungen und Karrieren ihrer jeweiligen Partner/innen als gleichrangig mit ihren eigenen an und unterstützen diese gegebenenfalls.

...also meine Frau ist schon der Meinung, dass die DDR-Männer das besser akzeptiert haben, dass ihre Frauen ganz einfach gearbeitet haben und haben sich entsprechend daran beteiligt [an den häuslichen Arbeiten – I.D].
(Herr A.)

...also ich konnte mich genauso entwickeln wie er auch, was das Berufliche betrifft, wie umgekehrt. Also, je nachdem, was bei dem einen oder anderen, bei mir oder bei ihm anstand, also das wurde gemeinsam geklärt vorher, was man macht, wie man es macht und da gab es eigentlich keine Probleme. (Frau M.)

Die war drei Jahre arbeitslos, mit drei Kindern war sie gleich eine der Ersten, die rausflog. (Sie) hat dann noch mal eine Berufsausbildung angefangen – für die mittlere Beamtenlaufbahn im öffentlichen Dienst. (Herr D.)

⁶ Frau H. musste, entgegen ihren Wünschen auf Grund einer prekären familiären Situation die Schule mit dem Abschluss der 8. Klasse verlassen und eine Lehre aufnehmen. Sie hat aber in ihrem weiteren Leben zielstrebig die sich bietenden Möglichkeiten genutzt, um den Abschluss der 10. Klasse nachzuholen, sich an einer Fachschule zu qualifizieren und leitende Tätigkeiten in Kinderbetreuungseinrichtungen auszuüben.

Entsprechend partnerschaftlich sind auch die Arrangements, die die 13 interviewten Frauen und Männer in der ›privaten‹ Sphäre praktizieren: mehrheitlich sprechen sie von (mehr oder weniger) festgelegten Arbeitsteilungen bei der Erledigung von Hausarbeiten bzw. bei der Kinderbetreuung, die sie in den Jahren der Eheschließung und Familiengründung eingeführt und bis heute tendenziell beibehalten haben (bei den meisten sind die Kinder aus dem Haus oder nicht mehr im betreuungsintensiven Alter).

Also, was so die allgemeine Reinigung der Dinge betrifft, also in der Wohnung, da teilen wir uns auf. Wenn er gerne saugt, ich mach natürlich die Wäsche. Also wir haben da nicht so Situationen, dass wir sagen: das ist Männersache, das ist deine Sache... (Frau K.)

Ja, na ja, sonst wäre das auch nicht zu schaffen gewesen, wie gesagt, wir hatten eine ganz gute Aufteilung im Haushalt, also auch was die Kindererziehung betraf – und auch, was den Haushalt an sich betraf. (Frau M.)

Ich bin einfach so ein Typ, also Hausmann würde ich nicht sagen, aber die Aufgaben sind schon so verteilt, als Auch jetzt, also, wie soll ich das sagen? Es klingt vielleicht doof, aber ich kümmere mich um die Wäsche, den Einkauf, meine Frau kümmert sich um die Wohnung, das Essen und so, und so sind also die Hausaufgaben genau verteilt. Und ich mache das auch gerne und freue mich, wenn man nachmittags oder abends zusammenkommt und weiß: jeder hat seins geschafft und man hat jetzt zusammen Freizeit; das ist für mich wichtig. Und dazu steh ich auch, ich lach bloß drüber, wenn ich sage: meine Weißwäsche ist dran. (Herr B.)

Zum Beispiel am Anfang unserer Ehe denke ich, dass ich zumindest kochen konnte und sie nicht. Und nachher war aber eher der Ehrgeiz da, sie wollte das dann auch und hat es dann auch gemacht und das entwickelte sich immer besser und siehe da, durch das tägliche Geschehen war ich dann plötzlich vom Herd verdrängt, obwohl mir das zweifellos Spaß gemacht hätte. (...) Manche Dinge habe ich nicht gern gemacht und manche haben mich nicht gestört, also zum Beispiel das Abwaschen (...) das hat mich nie gestört, das hab ich schnell gemacht und eigentlich auch ziemlich regelmäßig. Aber beispielsweise die Küche wischen, das habe ich nie gerne gemacht, aber die Treppe wischen, das hat mir gar nichts ausgemacht. (Herr A.)

Sehen sich die 13 Frauen und Männer einerseits tendenziell als gleichrangig hinsichtlich Erwerbstätigkeit und beruflicher Ambitionen, und praktizieren sie in ihren Partnerschaften Arrangements jenseits strikter – ›klassischer‹ –

geschlechtlicher Arbeitsteilungen, reproduzieren sie andererseits und zugleich Vorstellungen und Klassifizierungen, die für das ›moderne‹ hierarchische Geschlechterverhältnis kennzeichnend sind.

So erinnern die Männer in der Regel im Rückblick kaum größere Probleme bei der Vereinbarung beruflicher Pläne und Anforderungen mit den Aufgaben, die sich mit der Familiengründung einstellten – weder für sie selbst, noch für ihre Frauen. Sie bedauern zwar, dass sie nicht so viel Zeit für ihre Kinder hatten, wie sie es sich gewünscht hätten, sehen aber die Verantwortung für die Kinderbetreuung vor allem bei ihren Partnerinnen. Sie sehen es auch eher als fraglos ›selbstverständlich‹ an, dass ihre berufliche Karriere letztlich den Vorrang hat, wenn es um die Entscheidung für einen bestimmten Arbeitsplatz, den damit u.U. verbundenen Ortswechsel oder einen Aufenthalt im Ausland geht.

Herr D. arbeitet nach einem landwirtschaftlichen Studium an einer Fachhochschule zunächst in einer LPG und wird nach einigen Jahren von seiner Partei zu einem verwaltungswissenschaftlichen Studium delegiert. Während des vierjährigen Direktstudiums bleibt seine Frau, die als Facharbeiterin in einer Druckerei arbeitet, in ihrer Heimatstadt, wo »Kinderchen purzelten – zwei sind quasi während des Studiums geboren«. Nach Abschluss des Studiums folgt sie ihm mit den drei Kindern nach Berlin. Herr C., der Vater von fünf Kindern ist, berichtet, dass seine Frau, die die ersten Kinder noch vor dem bzw. während ihres Studiums geboren hat, damit und mit dem nötigen Fach- und Ortswechsel keine Probleme hatte.

Also aus der Sicht war es kein Problem, konnte man recht gut bewältigen. Die einzige Schwierigkeit war die finanzielle Frage. (Herr C.)

Er erwähnt, dass er mit seiner Familie mehrere Jahre im Ausland war, gibt aber keine Auskunft darüber, was seine Frau als diplomierte Naturwissenschaftlerin in dieser Zeit gemacht hat.

Auch sehen sich die Männer zwar nicht als Ernährer der Familie, der entsprechend diesem Modell von häuslichen Verpflichtungen durch die (Haus-)Frau entlastet wird, aber sie sehen (ihre) Frauen doch in der Verantwortung für diesen Bereich – sie selbst ›helfen mit‹: entweder nach festgelegten Arbeitsteilungen, oder wenn sie ›gebeten‹ werden oder ihre (knappe) Freizeit es erlaubt. Sie begründen dies mit dem Hinweis auf ihre zeitfordernde, oftmals auch Wochenenden einschließende berufliche Tätigkeit. Sie reproduzieren damit tendenziell das Muster, wonach die Erwerbstätigkeit von Männern einen höheren Rang hat – auch, weil in der

Regel deren Tätigkeiten bzw. Berufe einen höheren sozialen Status als die von Frauen ausgeübten haben⁷.

...der Großteil der Hausarbeit bleibt natürlich wieder an meiner armen Frau hängen, geb' ich zu. (...)Ich mache regelmäßig Überstunden (...) ich arbeite gerne, bin auch als Arbeitstier verschrien (...)von daher bleibt schon so ein Großteil der Hausarbeiten in der Woche an meiner Frau hängen, ich kompensiere das am Wochenende ein bisschen. (Herr D.)

Eine gewisse Ausnahme unter den ostdeutschen Männern der Untersuchungsgruppe bildet Herr O. Während die anderen Männer eher selbstverständlich ›mithelfen‹ und um (akzeptable) Begründungen dafür bemüht sind, dass sie in der Tendenz weniger im Haushalt machen als ihre Frauen, hat Herr O. solche Aufteilungen häuslicher Arbeiten immer als stressig empfunden, er hat ihm besonders unliebsame Arbeiten »irgendwann mal abgeschafft« oder sich »vor bestimmten Aufgaben gedrückt«. Als seine (damalige) Frau nach 1990 entscheidet, nur noch halbtags zu arbeiten, kündigt er die Beteiligung an Hausarbeit ganz auf.

Dann habe ich gesagt, dann mache ich doch keinen Handschlag hier im Haushalt. Ich gehe ja zur Arbeit, dann kann sie ja wenigstens das da machen. (Herr O.)

Herr O. ist im Übrigen auch der einzige unter den Männern, der Frauen im Berufsfeld als Konkurrentinnen sieht, die zudem durch Gleichstellungspolitik von vornherein einen Geschlechtsbonus hätten⁸.

Die 8 ostdeutschen Frauen aus unserer Untersuchungsgruppe haben beruflich Karriere gemacht, sie üben qualifizierte Tätigkeiten aus und haben Leitungsfunktionen inne. Ihre Partner hatten bzw. haben vergleichbare Qualifikationen und Berufswege, sie unterstütz(t)en sie in ihrem beruflichen Werdegang und halten ihnen z.T. auch heute den Rücken frei⁹. Obwohl sich

⁷ Dies trifft selbstverständlich auch auf ihre Partnerinnen zu, die dieses Arrangement akzeptieren und aktiv mittragen.

⁸ Diese Sicht von Herrn O. ist sicherlich dadurch verstärkt, dass er zu den wenigen männlichen Bewerbern auf die neuen Leitungspositionen gehörte, die sich in *direkter* Konkurrenz zu mitbewerbenden Frauen befanden. Sie verweist aber auch auf in der DDR angeeignete habituelle Wahrnehmungs- und Deutungsschemata, in denen sich die Widersprüchlichkeit des Geschlechterverhältnisses im ›Realsozialismus‹ niederschlägt (s.u.). Ob Herr O. so dezidiert auf einem hierarchischen Geschlechterunterschied auch zu DDR-Zeiten bestanden hätte, lässt sich im Nachhinein nicht sagen; sicher ›erlauben‹ es ihm die heutigen Bedingungen eher, zu sagen, was er denkt. Zugleich hält er ›politisch korrekt‹ mit diesen Auffassungen hinter dem Berg, wenn es die Situation erfordert (er berichtet z.B. im Interview, dass er sich bei den Gruppenübungen im Auswahlverfahren an tendenziell frauenfeindlichen Kommentaren anderer Mitbewerber nicht beteiligt habe, da er nicht gewusst habe, wie die beobachtenden und entscheidenden Personen dies bewerten würden).

⁹ Bei Frau E. und Frau H. war u.a. ein Scheidungsgrund, dass sie mit ihren Partnern zu keinem

hier etwas stärker als bei den meisten Männern unseres Samples egalitäre Arrangements feststellen lassen, reproduzieren auch die Frauen »traditionale« Vorstellungen, insbesondere was ihre Verantwortung für die Familie angeht. Sie berichten einerseits viel differenzierter von Problemen und Konflikten, die sie bei der Vereinbarung von Beruf und Familie zu bewältigen hatten, andererseits brechen sie nicht mit der normativen Zuschreibung der Verantwortung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie an das weibliche Geschlecht. Weder erwarten oder fordern sie, dass ihre Partner einen Teil des Babyjahres übernehmen (was zumindest für die Jüngeren unter ihnen theoretisch denkbar gewesen wäre), noch monieren sie, dass sie die Hauptlast bei der Erledigung der familiären Verpflichtungen tragen. Vielmehr empfinden sie es als gerechte Aufgabenteilung, wenn ihre Partner »mithelfen« bzw. sie schicken sich, wie im Fall von Frau H., in die Mehrbelastung, um die ehelichen Machtbalancen auszutariieren, die durch ihren beruflichen Ehrgeiz, der vom Partner nicht estimiert wird, aus dem Gleichgewicht zu geraten drohen. Zu diesen Machtbalancen gehört für einige Frauen auch, zumindest zeitweise in ihren beruflichen Plänen zurückzustecken bzw. ihnen – in Relation zu ihrem Kinderwunsch – einen geringeren Stellenwert einzuräumen.

Frau H. hat in ihrem Leben »geackert wie eine Wilde«, um nicht »nur Erzieherin« zu bleiben. Sie hatte drei Kinder, als sie ein Fernstudium aufnahm, was ihr Mann »als belastend« empfand. Sie wiederum empfand es »nicht immer als gerecht«, dass ihr Mann meinte:

Beine hoch, Amerika, und der andere Teil, der hat die Kinder (...) Aber ich war dann irgendwann müde, dagegen anzukämpfen, und ich hab gesagt, ich mach das jetzt so, dass, dann weiß ich also, ich hab diese Aufgaben wahrzunehmen, habe das zu erfüllen (...). (Frau H.)

Frau E. reduziert in jungen Jahren ihre beruflichen Ambitionen zugunsten von Mann und Familie (und kommt erst in einer späteren Lebensphase auf sie zurück).

Mein Mann ging damals zum Auslandsstudium und da hab ich gesagt, na gut, einer muss Rücksicht nehmen, das bin dann ich. Kinder wollte ich auch unbedingt haben und da habe ich eben mit links und vierzig Fieber dieses Studium gemacht und nebenbei schon mein erstes Kind gekriegt. (Frau E.)

Frau M. dagegen kann auf eine eher egalitäre Partnerschaft zurückblicken.

sie befriedigenden Arrangement in der alltäglichen Lebensführung und den dabei anfallenden Arbeiten kommen konnten.

Also wir hatten eine ganz gute Arbeitsteilung in der Familie. Mein Mann hat das auch immer unterstützt (...) es war sicher nicht problemlos, das ist klar, aber es war alles zu schaffen durch diese Arbeitsteilung und die Kinder sind auch sehr selbständig erzogen worden. (Frau M.)

Frau L. hat vier Kinder und schon zu DDR-Zeiten als Medizinerin leitende Positionen inne gehabt. Sie war bzw. ist in ihren beiden Ehen mit einem Mann verheiratet, für den ihre beruflichen Belastungen im Vordergrund stehen und sie berichtet von einer gut funktionierenden Arbeitsteilung mit ihrem ersten Mann, der der Vater ihrer Kinder ist.

Das haben wir schon gut im Griff gehabt, also das war aufgeteilt, wer eben günstiger dran war. (Frau L.)

Dennoch denkt sie daran »nicht so gerne zurück«, weil Studium bzw. Beruf und Kinder sie überfordert haben.

Also ich habe immer Kinder-Studium-Beruf durchgeführt, so eben nach diesem Muster, dass man so vorgeführt hat, sicher, mein Mann hat mich unterstützt, keine Frage, aber der war ja auch beruflich genauso eingebunden wie ich. (...) ich hab's gemacht, unter völliger Auslastung und Überlastung meiner eigenen Person. (...) Ich würde heute einiges anders machen, so aus meiner Erfahrung. (Frau L.)

Frau G. beobachtet, dass gegenwärtig der Mann wieder stärker als Ernährer der Familie gesehen und die Frau »wieder in die Hausfrauenrolle gedrängt wird« und konstatiert:

Also bei uns im Bekanntenkreis ist das absolut nicht so, im Gegenteil, das sind alles Männer, die auch im Haushalt ein bisschen mit zupacken. Ich sag mal, nach ihren Möglichkeiten, also, da ist jemand auch selbständiger Unternehmer, der mehr auf Arbeit als zu Hause ist und dann etwas weniger mithilft, aber wenn er da ist, dann nimmt er auch mal das Staubtuch in die Hand oder bringt den Mülleimer runter oder so. (Frau G.)

Obwohl die Frauen aus eigener Erfahrung wissen, dass sie es bei der Realisierung ihrer beruflichen Pläne schwerer hatten bzw. haben als die Männer, teilen sie mit diesen die Ansicht, dass sie in der DDR gleichberechtigt waren, die gleichen Chancen hatten und dass die Geschlechtszugehörigkeit bei der Wahrnehmung sozialer Chancen keine oder eine unwesentliche Rolle spielt. Aufgrund ihrer beruflichen Erfahrungen und ihrer zu DDR-Zeiten praktizierten Geschlechterarrangements in der Familie sind ihnen explizite und hierarchisierende Unterscheidungen, etwa zwischen Hauptverdiener, Familienernährer versus Dazu-Verdienerin und Hausfrau eher fremd und ein ›West-Import‹. Ihre praktizierte tendenzielle

Gleichrangigkeit in Beruf und Partnerschaft hat sich für sie auch nach 1990 bewährt. Die Frauen einiger der von uns interviewten Männer wurden arbeitslos und fanden Unterstützung durch ihre Männer bei der Arbeitssuche oder – wie im bereits erwähnten Fall von Herrn D., der seine Frau auf Arbeitsmöglichkeiten im eigenen Berufsfeld aufmerksam machte – bei der Qualifizierung. Einige der Frauen, die heute Positionen in der ersten Leitungsebene im Bezirksamt innehaben, sind nach 1990 zu Hauptverdienerinnen geworden bzw. mussten mit ihren Partnern deren Arbeitslosigkeit und einen nachfolgenden beruflichen Abstieg ›verarbeiten‹. In den Interviews deutet nichts darauf hin, dass diese in mehrfacher Hinsicht konflikthafte Situation von den Frauen und ihren Partnern nicht solidarisch und sensibel bewältigt wird.

Der Mann von Frau K. war vor 1990 Ökonom im Außenhandel und wurde ›abgewickelt‹. Mit Unterstützung seiner Frau hat er sich auf eine Stelle in der kommunalen Verwaltung beworben.

Da war er im Sozialamt beschäftigt, lange Zeit, hat sich um die Senioren gekümmert. (...) Heute managt er Plätze und Hallen in der Vergabe (....) Es ist nicht unbedingt sein Ding. Er macht es gut (...) aber es ist nicht unbedingt sein Ding. (Frau K.)

Frau G. hat nach 1990 einiges an Auf und Ab erlebt – ihr wurde gekündigt, sie hat sich wieder eingeklagt, ihre Stelle wurde wegrationalisiert und sie kam in den Überhang, bis sie sich erfolgreich auf eine LuV-Leitung bewarb. Auch ihr Mann verlor seine Arbeit und musste einen beruflichen Abstieg vom Hochschulökonom zum Warenannehmer bei einer Verkaufskette hinnehmen.

Also Partnerschaft spielt in meinem Leben eine ganz große Rolle, denn ohne diesen Partner wäre vieles anders gekommen. (Frau G.)

(...) Wir sind wirklich füreinander immer da, wir können miteinander über alles reden und das macht auch jeder, wenn er nach Hause kommt. (...) Mein Mann hat mich immer unterstützt, er kommt auch jetzt damit klar, sag ich mal, dass ich sozusagen der Verdiener in der Familie bin, haben ja manche Männer ein Problem damit. (Frau G.)

Ihre in der DDR ausgebildeten Vorstellungen, dass Frauen und Männer – zumindest in der Erwerbssphäre – gleichberechtigt seien, bringen die ostdeutschen Frauen und Männer auch in die Gestaltung der Arbeitsprozesse und in die Bewertung der Verwaltungsreform ein. So ist es für sie eher erfreulich und ›selbstverständlich‹, jedenfalls kein sensationelles Ergebnis, dass Frauen fast die Hälfte der neuen Leitungspositionen besetzen. Zugleich

teilen sie mehrheitlich die Auffassung, dass bestimmte Tätigkeiten im öffentlichen Dienst für Frauen besonders (oder ausschließlich) geeignet seien bzw. Männer in bestimmten Tätigkeiten bzw. Leitungspositionen ›am rechten Platz‹ seien¹⁰. Einhellig sind sie der Meinung, dass ›Geschlecht‹¹¹ im betrieblichen Geschehen kein relevanter Faktor ist – entscheidend sei, dass hier Menschen zusammenarbeiteten, nicht dass diese Männer und Frauen seien. Ihre aus der DDR überkommene Vorstellung, dass Frauen und Männer im Prinzip die gleichen Chancen hätten, verknüpfen sie mit dem Primat der individuellen Leistung, die das Auswahlkriterium darstellt dafür, ob jemand einen beruflichen Aufstieg macht, eine Leitungsposition bekommt usw. Und dass Frauen leistungsfähig sind, wissen sie aus DDR-Zeiten und vor allem aus eigener Erfahrung. Zwar sehen sie – und hier insbesondere die Frauen –, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ein Problem (vor allem für Frauen) darstellt, was sie heute als viel schwieriger zu bewältigen ansehen, als zu DDR-Zeiten. Aber als eine Form sozialer Benachteiligung qua Geschlecht, deren Beseitigung ein Aspekt von (bzw. ihrer) Leitungstätigkeit sein könnte, nehmen sie diese Probleme nicht wahr. Nicht zuletzt liefern ihnen ihre Erfahrungen relativ egalitärer Partnerschaften den ›Beleg‹ dafür, dass dies individuell zu regelnde Dinge sind, weshalb sie Gleichstellungspolitik und Frauenquote eher skeptisch gegenüberstehen. Zusammenfassend kann zunächst festgehalten werden, dass die Frauen und Männer der Untersuchungsgruppe Vorstellungen von Gleichberechtigung und tendenziell auch einer Gleichrangigkeit beruflicher Ambitionen und Karrieren ausgebildet haben und hierarchisierende Geschlechtsklassifikationen eher schwach ausgeprägt sind. Geschlecht als sozialer Differenzierungsfaktor spielt bei ihnen – im Unterschied etwa zu einem oben-unten-Denken bei einigen von ihnen – kaum eine Rolle. In einem widersprüchlichen Verhältnis dazu stehen Vorstellungen und praktizierte Arrangements, in denen und durch die normative Zuweisungen von Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten zu dem einen oder dem anderen Geschlecht geregelt werden und so das ›Anders-Sein‹ des weiblichen Geschlechts, gemessen am (implizit männlich konnotierten) ›Normalen‹,

¹⁰ So fallen etwa den Männern, befragt nach der Zukunft der Erwerbsperspektiven von Frauen im öffentlichen Dienst, fast automatisch die Erzieherinnen in Kinderbetreuungseinrichtungen ein, die diesen Bereich sicher auch in Zukunft »dominieren« (!) werden (Herr C.). Umgekehrt fände es Frau H. zwar schön, wenn es auch Erzieher gäbe, zugleich fragt sie sich »ob ich als Familienvater ewig Erzieher sein möchte« – sie selbst als Frau »hatte für mich den Anspruch, mehr zu werden als nur (!) Erzieherin«

¹¹ Damit ist sowohl die Verteilung von Männern und Frauen auf Berufe, Tätigkeiten bzw. Positionen gemeint (*sex composition*), als auch die hierarchisierende Bewertung von Tätigkeiten etc. entlang der Unterscheidung männlich-weiblich (*gender-typing*).

reproduziert und daraus folgende Benachteiligungen von Frauen nicht als solche bzw. als strukturell verursachte wahrgenommen werden. In dieser Widersprüchlichkeit individueller Vorstellungen und praktizierter Arrangements lassen sich Wirkungen des Geschlechterverhältnisses der ›realsozialistischen‹ DDR und des daraus resultierenden DDR-Geschlechtervertrages ausmachen, die bis heute die subjektiven Handlungspotenziale ostdeutscher Akteur/e/innen kennzeichnen und die im folgenden in groben Umrissen skizziert werden sollen.

Geschlechterverhältnis und Geschlechtervertrag in der ›realsozialistischen‹ DDR

Nach 1990 haben die Ostdeutschen und insbesondere die ostdeutschen Frauen stärker als in der DDR die Erfahrung gemacht, dass ›Geschlecht‹ ein sozial differenzierender und benachteiligender Faktor ist bzw. sein kann. Neben Unterschieden in Bedingungen und Mentalitäten im Vergleich mit den alten Bundesländern – z.B. hinsichtlich der (Voll-)Erwerbstätigkeit von Frauen, den Möglichkeiten und der individuellen Akzeptanz von außerfamiliärer Kinderbetreuung u.a. – machten sie auch Gemeinsamkeiten aus, insbesondere was die geringere Bewertung und soziale Anerkennung von ›reproduktiven‹ Arbeiten im Haushalt bzw. bei der Kinderbetreuung im Vergleich zur bezahlten Erwerbsarbeit angeht. Versteht man die kapitalistische (alte) BRD und die ›realsozialistische‹ DDR soziologisch als Industriegesellschaften bzw. – mit Peter Wagner – als zwei Varianten der ›Moderne‹, genauer: der Phase der ›organisierten Moderne‹¹², lassen sich

¹² Der Soziologe Peter Wagner hat den Versuch einer historisch-soziologischen Rekonstruktion der ›Moderne‹ unternommen. Grundsätzlich sieht er ›moderne Gesellschaften‹, wie sie sich seit dem 18. Jahrhundert insbesondere in Europa (und den USA) entwickelt haben, durch den Grundkonflikt gekennzeichnet, einerseits grenzenlos (weil auf universale Menschenrechte gegründet) zu sein und andererseits diese »sozial gefährliche Offenheit« (Wagner 1995: 71) in der praktisch-politischen Realisierung eindämmen, begrenzen zu müssen. Er unterscheidet verschiedene Phasen der ›Moderne‹, die sich durch die Art und Weise unterscheiden, wie, mit welchen intellektuellen Mitteln (d.h. den Klassifikationen) und mit welchen Institutionalisierungen (z.B. Nationalstaat, Rechtsprechung) geregelt wird, welche sozialen Gruppen ein- oder ausgeschlossen werden. Für die von ihm so genannte Phase der ›organisierten Moderne‹, die durch Bildung von Nationalstaaten, die Entwicklung des Wohlfahrts- bzw. Sozialstaates, vor allem durch die Bildung »kollektiver Arrangements« (ebd.: 112) gekennzeichnet ist, unterscheidet Wagner die kapitalistische und die sozialistische Variante der ›Moderne‹. Generell ist diese Variante durch die Begrenzung individueller Freiheit und Autonomie (dem zentralen Wert ›moderner‹ Gesellschaften) »im Namen eines Kollektivs, wengleich natürlich in unterschiedlichem Ausmaß« (ebd.: 111) bestimmt, um die im 19. Jahrhundert entstandene ›soziale Frage‹, die Widersprüche zwischen ›oben‹ und ›unten‹ zu lösen. Institutionell ist die ›organisierte Moderne‹ durch Prozesse der Kollektivierung und Homogenisierung gekennzeichnet: der Staat ›kollektiviert‹, indem er den Mitgliedern der Gesellschaft nach Alter, Beruf, Familienstand oder gesundheitlicher Situation Orte in

strukturelle Ursachen für diese erfahrenen Gemeinsamkeiten und Unterschiede ausmachen.

Gemeinsam ist beiden Varianten der ›organisierten Moderne‹, dass das Geschlechterverhältnis gekennzeichnet ist durch die strukturelle Trennung der ›Produktion von Lebensmitteln‹ (marktvermittelte Wirtschaftsweise, Erwerbssphäre) von der ›Produktion des Lebens selbst‹ (Marx), d.h. von der »Bevölkerungsweise« (vgl. Beer 1990). In letzterer sind die generative Reproduktion (Nachkommen und ihre Sozialisation), die individuelle Reproduktion (die physische und psychische [Wieder-]Herstellung verausgabter [Arbeits-]Kraft) und allgemeiner die Hervorbringung gesellschaftlicher Individuen sowie die Versorgungsökonomie in der ›privaten‹ Hauswirtschaft bzw. Kleinfamilie gesellschaftlich institutionalisiert und geregelt. Beiden Varianten gemeinsam ist eine Hierarchie zwischen Arbeitsmarkt und bezahlter Erwerbstätigkeit einerseits und ›privat‹ zu erbringenden, unbezahlten Tätigkeiten in Hauswirtschaft und Kleinfamilie andererseits, sowie eine damit verknüpfte Klassifizierung dieser Bereiche als ›männlich‹ (als Ort vor allem von Männern als Ernährern der Familie, deren Lebenszusammenhänge normativ den Vorstellungen vom ›Normalarbeitsverhältnis‹ bzw. der ›Normalbiografie‹ zugrunde liegen) bzw. als ›weiblich‹ (als Ort in erster Linie von Frauen, die auch dann, wenn sie erwerbstätig werden, normativ wie auch weitgehend praktisch die Verantwortung für den Bereich der generativen und individuellen Reproduktion behalten). Unterschieden sind die beiden Varianten der ›organisierten Moderne‹ hinsichtlich der konkreten Institutionalisationen dieses Geschlechterverhältnisses, d.h. hinsichtlich des Geschlechtervertrages¹³ und der daraus folgenden (institutionalisierten) Geschlechterarrangements.

wohldefinierten Kollektiven zuweist, im dreigliedrigen Korporatismus von Arbeiter – Unternehmen – Staat und ihren jeweiligen Organisationen werden die Interessen von großen Kollektiven verhandelt, Taylorismus, standardisierte Produktion und Massenkonsum befördern eine Homogenisierung von Biografien und Verhaltensweisen usw.. Sozialismus versteht Wagner als eine Variante der ›organisierten Moderne‹, die sich von der kapitalistischen Variante »im Ausmaß« (ebd.: 161) der Unterordnung der individuellen Autonomie unter kollektive Arrangements unterscheidet. Die Organisation der ›Moderne‹ war nach Wagner im Sozialismus viel »radikaler« (ebd.: 206), als im kapitalistischen Westen vorgenommen, die »Parallelität von Überwachung und Fürsorge, von Homogenität und Widerverwurzelung« war wesentlich offensichtlicher als in den westlichen Wohlfahrtsstaaten (vgl. ebd.: 160). Bis in die 70er Jahre standen BRD und DDR als zwei Varianten der ›organisierten Moderne‹ in Konkurrenz miteinander, dann begannen in der BRD Auflösungsprozesse der ›fordistischen‹ Industriegesellschaft, während die DDR bis zu ihrem Untergang keine Lösungen für die zunehmenden Konflikte der ›organisierten Moderne‹ fand – gerade wegen der Radikalität ihrer Kollektivierung und Homogenisierung.

¹³ Mit dem Terminus ›Geschlechtervertrag‹ wird gefasst, dass es in »allen modernen Gesellschaften einen historisch gewachsenen sozio-kulturellen Konsens über die jeweilige [hegemoniale – I.D.] Ausprägung der Verkehrsformen der Geschlechter, ein gemeinsam von

Der Sozialismus verstand sich als Versuch, durch soziale Nivellierung und Homogenisierung Gleichheit herzustellen. Für das Geschlechterverhältnis und seine institutionelle Ausgestaltung hatte dies Konsequenzen. Zwar wird ebenso wenig wie in der kapitalistischen Variante im Sozialismus die Trennung und hierarchische Bewertung von Produktion und Reproduktion aufgehoben und kann auf eine Versorgungsökonomie nicht verzichtet werden, aber die Unterordnung der Wirtschaft unter die politischen Ziele und ihre zentrale Planung und Steuerung durch politische Zielvorgaben führt – wenn auch nicht zu einer Aufhebung – so doch zu einer tendenziellen Verschiebung im Verhältnis von Produktion und Reproduktion. Daraus folgt eine Abschwächung der Hierarchie zwischen diesen beiden Bereichen, von sozialen Differenzierungen (Klassenunterschieden, Lebensstilen), und dies schlägt sich homolog auch als Abflachen von Geschlechterhierarchien nieder. Die Idee von der (gleichberechtigten) Teilhabe an der Gesellschaft über die produktive Arbeit gewann in einem Geschlechtervertrag Gestalt, der die Angehörigen der beiden Genusgruppen gleichermaßen über Erwerbs- bzw. Berufsarbeit in die Gesellschaft integrierte. Als Folge erodierten die männliche Ernährer- und die weibliche Hausfrauenrolle und es bildete sich eine Familienform heraus, die auf dem Beitrag beider Partner zur ökonomischen Existenzsicherung beruhte (Doppel-Versorger-Modell). Machtbalancen verschoben sich dadurch zugunsten von Frauen, da diese tendenziell ökonomisch unabhängig wurden und über ein vergleichbares kulturelles Kapital wie die Männer verfügten.

Führte dieser Geschlechtervertrag einerseits zu einem Abflachen von Geschlecht als sozialem Differenzierungsfaktor und in den Geschlechterhierarchien, indem beide Genusgruppen gleichermaßen über die Erwerbsarbeit in die Gesellschaft integriert wurden, setzte er andererseits die normative und praktische Verantwortung von Frauen für die Versorgungsökonomie und die generativ-produktiven Leistungen nicht außer Kraft. Zwar wurden durch sozialpolitische und andere Maßnahmen reproduktive Tätigkeiten teilweise vergesellschaftet bzw. Frauen die Vereinbarung von Beruf und Familie erleichtert, aber sie richteten sich ausschließlich an Frauen, während Männer aus dem Modell der Doppel- und Mehrfachbelastung ausgeklammert blieben. Durch Integration in die Erwerbsarbeit wurde Frauen als formal gleichen Gesellschaftsmitgliedern zwar der Zugang zu dem gesellschaftlichen Bereich ermöglicht, der in modernen Gesellschaften bislang entscheidend ist

Männern und Frauen getragenes Leitbild und Lebensmuster über die ›richtige‹ Form der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, die Familienform und die Art und Weise der Integration der beiden Geschlechter in die Gesellschaft über den Arbeitsmarkt und/oder die Familie gibt« (Schenk 1995: 478).

für soziale Positionierung und Ressourcenallokation. Aber zugleich wurden dadurch tendenziell Ungleichheiten qua Geschlecht verdeckt, die Frauen durch ihre Verantwortlichkeiten im reproduktiven Bereich in den verschiedenen Tätigkeitsfeldern, nicht zuletzt in der stark segregierten Erwerbssphäre, erfuhren. Zwar konnte der Staat durch die zentrale Steuerung mit einer Vielzahl von Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie lenkend und mildernd eingreifen, zugleich machte er Frauen zu Objekten der Wirtschafts- und Bevölkerungspolitik, d.h. er wirkte paternalistisch und patriarchalisch in einem.

Im Unterschied zum Geschlechtervertrag der alten BRD, der auf einem modernisierten Ernährer-Hausfrau-Modell beruht (siehe auch den Beitrag von Nadine Schäfer in diesem Heft), führte der DDR-Geschlechtervertrag zu dem widersprüchlichen Ergebnis, dass sich einerseits strikte ›Rollen‹teilungen zwischen den Geschlechtern tendenziell auflösten und zugleich normativ und praktisch die Verantwortung des einen (weiblichen) Geschlechts für die ›reproduktiven‹ Arbeiten reproduziert wurden. Die daraus resultierende ›Gemengelage‹ zwischen Selbständigkeit, ökonomischer Unabhängigkeit und Selbstbewusstsein von DDR-Frauen einerseits, ihrer fraglosen Akzeptanz der Verantwortung für die familiären Belange andererseits, zwischen verbreiteter Vorstellung von Gleichberechtigung zum einen, einer geringen Sensibilität für soziale Differenzierungen und Benachteiligungen qua Geschlecht zum anderen, die sich – wie gezeigt – in den Habitus und Arrangements ostdeutscher Frauen und Männer bis heute aufzeigen lässt, ist Resultat des in sich widersprüchlichen Geschlechtervertrages der DDR. Zugleich stellt das Herausarbeiten von Widersprüchlichkeiten und Gemeinsamkeiten im Geschlechterverhältnis der beiden Varianten der ›organisierten Moderne‹ ein analytisches Instrumentarium für die Beantwortung der Frage bereit, welchen Einfluss die durch den DDR-Geschlechtervertrag beeinflussten, bis heute wirksamen Geschlechtshabitus und Geschlechterarrangements ostdeutscher Frauen und Männer auf Transformationsprozesse unter neoliberalen Vorzeichen haben und welche komplexen Voraussetzungen dabei berücksichtigt werden müssen (vgl. dazu auch den Beitrag von Susanne Völker in diesem Heft).

Gesellschaftliche Transformation unter neoliberalem Vorzeichen: Das Beispiel der Modernisierung der kommunalen Verwaltung

Mit Ausnahme der politischen Beamten waren die Frauen und Männer unserer Interviewgruppe schon in der DDR in der kommunalen Verwaltung beschäftigt. Gehörten sie damit zu den Beschäftigtengruppen, die laut

Einigungsvertrag übernommen wurden¹⁴, waren sie zugleich seit 1990 umfassenden Transformationsprozessen unterworfen. Beginnend mit dem Inkrafttreten der DDR-Kommunalverfassung im Mai 1990 waren sie zunächst am Umbau der Organisation nach westdeutschem Modell beteiligt, nach 1994 hatten sie sich mit den Reformplänen der Berliner Senatsverwaltung und den ersten Schritten der Verwaltungsreform in ihren Bezirksämtern auseinander zu setzen, waren dann mit den Plänen der Bezirksfusion und deren Realisierung bis Anfang 2001 konfrontiert. Aktuell stehen sie vor der Aufgabe, in ihrem fusionierten Bezirksamt die Ziele des dritten Verwaltungsreformgesetzes von Berlin in die Praxis leitend umzusetzen. Begleitet waren diese Prozesse von rigiden Einsparungen und von Personalabbau.

Die Verwaltungsreform ist als Teil eines Modernisierungsprozesses zu verstehen, bei dem es um eine neue Bestimmung und Ausgestaltung des Verhältnisses von Gesellschaft, Staat und Markt geht. Sie zielt darauf, das Angebot der Dienstleistungen (Stichworte sind: Bürgernähe und Kundenfreundlichkeit) zu verbessern und eine größere Effizienz und Leistungsfähigkeit der Verwaltung durch Einführung betriebswirtschaftlicher Steuerungselemente (Stichworte sind: Aufbau einer unternehmensähnlichen, dezentralen Führungs- und Organisationsstruktur, Einführung ergebnisorientierter Verfahren sowie innerbetrieblicher Wettbewerb) zu erreichen. Flache Hierarchien in der Arbeitsorganisation und Dezentralisierung von Leitungs- und Entscheidungsprozessen, eine Flexibilisierung von Arbeitszeiten und Aufstiegen, d.h. von beruflichen Karrieremöglichkeiten, die stärker als bisher an individueller Leistung(-sfähigkeit) und weniger am Laufbahn- und Anciennitätsprinzip orientiert sind, eine Führungskultur und ein Personalmanagement, die auf Teamarbeit und auf Motivierung der Mitarbeiter/innen sowie auf deren Entwicklung bzw. optimale Nutzung ihrer Handlungspotenziale orientiert sind, gehören zu den zentralen Eckpunkten der Reform. Mit dieser soll eine Ökonomisierung der Verwaltung, also eine Modernisierung unter betriebswirtschaftlichen und – genereller – unter neoliberalen Vorzeichen durchgesetzt werden. Verknüpft ist diese Ökonomisierung mit einer Stärkung des Leistungsgedankens in einer individualisierten Form. Nicht nur soll individuelle Leistungsfähigkeit und -bereitschaft stärker als bisher honoriert werden, Erwerb und langfristige Sicherung individueller

¹⁴ Im Einigungsvertrag wurde die Festlegung getroffen, dass »das Arbeitsverhältnis der ehemaligen DDR-Bediensteten »beim Wirksamwerden des Beitritts in die öffentliche Verwaltung« nicht automatisch beendet ist« (Kühnlein 1997: 17). Offizielle politische Absicht war es, das Personal der öffentlichen Verwaltung weitgehend zu übernehmen. Das schloss allerdings keine Garantie auf Erhalt des Arbeitsplatzes ein, Kündigungen wegen »politischer Vorbelastung«, »mangelnder Qualifikation und Eignung« bzw. »mangelnden Bedarfs« waren möglich.

Leistung(-sfähigkeit) werden auch primär zu einer ›privaten‹ Angelegenheit jede/s/r einzelnen in dem Sinne, dass die Bedingungen hierfür (z.B. hinsichtlich der Vereinbarung mit familiären Verpflichtungen) in erster Linie eine Sache der Einzelnen sind. Für Frauen, für die der öffentliche Dienst ein bislang starker Arbeitgeber war, haben die mit der Reform intendierten Veränderungen ambivalente Wirkungen: mit dem Abflachen von Hierarchien und neuen Formen der Arbeitsorganisation, mit den intendierten leistungsabhängigen Aufstiegen, dem zeitlich befristeten Besetzen von Führungspositionen sowie einer eher positiven Bewertung von Beurlaubungen und Arbeitszeitreduzierungen werden bisherige geschlechtsgebundene Hierarchisierungen und Schließungen (z.B. zwischen teilzeitbeschäftigten, familienbedingt unterbrechenden Frauen einerseits, kontinuierlich vollzeitbeschäftigten, daher für Karrieren und Aufstiege eher ›passenden‹ Männern andererseits) delegitimiert und aufgebrochen (vgl. di Luzio 2000, 2002). Damit können sich Chancen für den Abbau von bestehenden Geschlechterhierarchien in der Organisation bieten. Auf der anderen Seite werden mit der individualisierten Vorstellung von Leistungsfähigkeit, deren Erwerb und Sicherung, noch weniger als bisher ›reproduktive‹ Aufgaben und (geschlechtsgebundene) Verantwortlichkeiten als eine existentielle Voraussetzung für ein ›effektives‹ Organisationshandeln wahrgenommen. Vielmehr wird die ohnehin bestehende Tendenz verstärkt, diese als ›organisationsfremd‹ und ›rein individuell‹ zu regelnde Angelegenheit zu klassifizieren. Gestärkt wird damit auch die Vorstellung, dass Chancengleichheit und Gerechtigkeit gegeben sind, wenn allein die individuelle Leistung entscheidet. Mit der leistungsökonomischen, individualisierten Orientierung der Reform werden zudem die Kriterien bisheriger Frauenförder- und Gleichstellungspolitik delegitimiert, wie sie seit den 80er Jahren für den öffentlichen Dienst entwickelt wurden und die tendenziell¹⁵ auf den Abbau strukturell bedingter Nachteile bzw. Benachteiligungen von Frauen als Genusgruppe gerichtet waren. Mit der individualisierten, ergebnisorientierten, horizontal und vertikal ausdifferenzierten Bewertung nach Leistung werden Gruppenbezug, kollektive Orientierungen, Quote etc. als ›veraltet‹, ›überholt‹ etc. klassifiziert. Strukturelle Zusammenhänge werden damit nachgerade ausgeblendet.

¹⁵ Abgesehen davon, dass die bislang für den öffentlichen Dienst geltenden Gleichstellungsgesetze praktisch nur bedingte positive Wirkungen haben, sind sie konzeptionell in sich ambivalent, weil sie einerseits einen Gruppenbezug haben (strukturell bedingte Diskriminierung), andererseits dem Leistungsgedanken verpflichtet sind, insofern Frauen bei gleicher Qualifikation, im Ergebnis einer Einzelfallprüfung, bevorzugt werden sollen.

Setzt man die Klassifikationen, die das auf Ökonomisierung zielende Reformkonzept auszeichnen, zu den habituellen Wahrnehmungs- und Deutungsmustern von Gleichberechtigung und Chancengleichheit der ostdeutschen Männer und Frauen ins Verhältnis, die im Bezirksamt dieses Konzept führend in die Praxis umsetzen sollen, dann zeigen sich eigenartige ›Passungen‹ zwischen ostdeutschen Geschlechtshabitus und leitenden Vorstellungen des neoliberalen Diskurses sowie ambivalente Wirkungen in der Organisation. So hat die unter ostdeutschen Frauen und Männern geteilte, ›selbstverständliche‹ Vorstellung von gleichberechtigter Teilhabe an der Erwerbssphäre und von individueller, nicht geschlechtsgebundener Leistungsfähigkeit sicher dazu beigetragen, dass die neuen Leitungspositionen fast hälftig an Frauen bzw. Männer gingen. Ihr gemeinsam geteiltes Wahrnehmungs- und Deutungsmuster, wonach Leistung die ausschlaggebende, Geschlecht bestenfalls eine nachrangige Rolle spiele für die beruflichen Chancen und es in einer Organisation gerecht zugehe, wenn alle am gleichen ›geschlechtsneutralen‹ Maßstab der Leistung gemessen und beurteilt würden, erweist sich zugleich als ›passend‹ zum neoliberalen, individualisierten Leistungsgedanken. Dass (insbesondere) der Staat gute Bedingungen dafür schaffen sollte, dass Frauen Beruf und Familie vereinbaren können, ansonsten diese Verpflichtungen als ›gegeben‹ angesehen werden und in der Organisation, bei der Bewertung der Leistungsfähigkeit der einzelnen keine Rolle spielen bzw. spielen sollten, eine Quote daher tendenziell überflüssig sei, darin sind sich die ostdeutschen Frauen und Männer aufgrund ihrer DDR-Erfahrungen bis heute weitgehend einig. Sie können unter diesen Voraussetzungen eine positive Sicht auf ein Reformkonzept entwickeln und im praktischen Organisationshandeln ins Spiel bringen, das individuelle Leistung als Maßstab einer abstrakten, weil von der Ungleichheit der Akteur/e/innen abstrahierenden Chancengleichheit in den Vordergrund rückt.

Wie die Rekonstruktion des Geschlechter-Wissens¹⁶ der Führungskräfte in unserem Untersuchungsfeld zeigte, ist den ostdeutschen Frauen und

¹⁶ Bei der Rekonstruktion des Geschlechter-Wissens interessierte uns konkret, wie die von uns interviewten Führungskräfte den Geschlechterunterschied fassen – als biologische, quasi natürliche Gegebenheit, als historisch produziert -, ob sie Geschlecht als einen sozialen Differenzierungsfaktor, der Hierarchien zwischen den Genusgruppen und Benachteiligungen in der Regel für Frauen (re-)produziert, verstehen oder ob sie den Geschlechterunterschied eher als individuelle Unterschiedenheit fassen, ob sie, wenn sie vom Verhältnis zwischen Männern und Frauen sprechen, eher unmittelbare Beziehungen im Auge haben oder auch strukturelle Zusammenhänge, die in institutionalisierter Weise die Angehörigen der beiden Genusgruppen ins Verhältnis setzen. Diese Rekonstruktion des Geschlechter-Wissens als Bestandteil dessen, was die (Reform-)Akteur/e/innen ›im Kopf haben‹, welche Klassifikationen der sozialen bzw. konkreter der organisationalen Welt sie als *common sense* teilen, war für uns wichtig für die

Männern mit ihren Kolleg/inn/en, die aus den alten Bundesländern kommen – über alle individuell-biografischen, Alters- und Geschlechts- und Systemunterschiede hinweg – die Dominanz des ›universalistischen Codes‹ gemeinsam. Darunter ist zu verstehen, dass soziale Beziehungen, Kooperationen und Verhaltensweisen aus der Perspektive eines allgemeinen Menschseins wahrgenommen und gedeutet werden; Geschlechterunterschiede (wie differenziert sie im einzelnen begründet werden) werden demgegenüber stets als partikularistisch wahrgenommen und eine gendersensible Perspektive immer als ein Verstoß gegen bzw. eine Abweichung vom dominierenden Klassifikationsmuster, wonach alle Menschen zuallererst bzw. ausschließlich ›als Menschen‹ wahrgenommen und bewertet werden sollen. Der Verkennungseffekt dieses universalistischen Codes liegt darin, dass ›Geschlecht‹ mittels dieses Klassifikationsmodus als quasi natürliche, selbstverständliche Unterscheidung von zwei Gruppen, Männern und Frauen wahrgenommen werden kann, dagegen kaum bzw. gar nicht als ein sozial wirksamer Differenzierungsfaktor. Dass der universalistische Code im Geschlechter-Wissen bei den interviewten Führungskräften – unabhängig von ihrer Ost- bzw. Westherkunft – dominiert, verweist auf Gemeinsamkeiten im Geschlechterverhältnis der beiden Varianten der Moderne, das auch in den Transformationen der letzten Jahrzehnte nicht grundsätzlich verändert worden ist. Der common sense der Akteur/e/innen hinsichtlich ihres Geschlechter-Wissens wird durch die Reform(-ziele) unter neoliberalen Vorzeichen nicht in Frage gestellt, vielmehr erweisen sich bisher vorherrschende Wahrnehmungs- und Deutungsmuster als durchaus ›passend‹ und die neue, ›moderne‹ Orientierung auf den/die einzelne/n und ihre instrumentell zu nutzenden (geschlechtsspezifischen) Handlungspotenziale¹⁷ verstärkend.

Beantwortung der Frage, ob sie einen Zusammenhang zwischen Reformzielen und einem Abbau bestehender Geschlechterhierarchien in der kommunalen Verwaltung herstellen, ob sie bestehende Geschlechterhierarchien in der Gesellschaft bzw. konkreter in ihrer Organisation wahrnehmen, als ungerecht und veränderungsbedürftig ansehen – gemäß der Grundthese unseres Projektes, dass die Umsetzung der Reform praktisch, im konkreten Handeln von Akteur/inn/en entschieden wird und deren praktisches Handeln nicht nur von objektiven Bedingungen, sondern ganz wesentlich auch davon abhängt, wie sie ›die Welt‹ sehen, klassifizieren und deuten.

¹⁷ Im Kontext der Reformierung der kommunalen Verwaltung bzw. des öffentlichen Dienstes unter der Vorherrschaft betriebswirtschaftlicher Kriterien und neoliberaler Diskurse werden auch in Deutschland Konzepte wie *Managing Diversity* oder *Total-E-Quality* als Wege zu Chancengleichheit (zwischen den Geschlechtern) gepriesen und praktiziert. Angelika Wetterer hat in einem kritischen Vergleich dieser Konzepte mit den Zielen (und Praktiken) von Gleichstellungspolitik herausgearbeitet, dass jene nicht nur die strukturellen Ursachen von Geschlechterhierarchien verkennen und ausblenden, sondern auch – unter der Perspektive der Nutzung von ›Humankapital‹ in seiner Diversität und Geschlechtsgebundenheit – die bipolaren Geschlechtsklassifikationen reproduzieren und im immer erneuten Bestätigen von geschlechts-

Zusammenfassend lässt sich in Beantwortung der Frage, ob ostdeutsche Geschlechtshabitus und praktizierte Geschlechterarrangements eine Ressource für eine gendersensible Gestaltung der Reformprozesse in der kommunalen Verwaltung darstellen (können), festhalten:

Für die ostdeutschen Führungskräfte in der kommunalen Verwaltung, insbesondere für die Frauen unter ihnen, stellen die unter den Bedingungen des DDR-Geschlechtervertrages ausgebildeten und bis heute im wesentlichen beibehaltenen, tendenziell egalitären Geschlechterarrangements sowie die Abflachung der Geschlechterdifferenz als Klassifikations- und Differenzierungsfaktor auch unter den aktuellen Bedingungen eine individuelle Ressource dar für ihre Positionierung im Feld Bezirksamt. Die Selbstverständlichkeit, mit der ihre Partner/innen ihre beruflichen Ambitionen akzeptieren und unterstützen sowie die Arbeitsteilungen im häuslichen Bereich, auf die sie sich verlassen können, bilden zuverlässige und stabilisierende Bedingungen dafür, dass sie sich dem Auswahlverfahren stellen und die Chance wahrnehmen, Leitungsfunktionen bzw. größere Verantwortung als bisher zu übernehmen.

Begünstigend wirken sich die überkommenen Vorstellungen über Gleichberechtigung der Geschlechter und die Erfahrungen ›flacher‹ Geschlechterhierarchien sowie die Tatsache, dass im Bezirksamt AB bis heute mehrheitlich Menschen zusammenarbeiten, die eine DDR-Biografie haben und zum großen Teil schon vor 1990 hier gearbeitet haben, sicher auch darauf aus, dass die Besetzung von (vor allem mittleren) Leitungspositionen durch Frauen eher als ›normal‹ gilt und auch die fast hälftige Vergabe der Führungspositionen der neuen ersten Leitungsebene an Frauen weniger eine sensationelle Neuerung als eine Kontinuierung und Bestätigung von Sichtweisen und Praktiken darstellt. Zugleich wird aber ebenso selbstverständlich eine tendenzielle ›Passung‹ von Frauen bzw. Männern für bestimmte Tätigkeiten/Bereiche reproduziert und geschlechts-spezifische Arbeitsteilungen in der Organisation wie im häuslichen/familiären Bereich werden als fraglos gegeben wahrgenommen. Die aus der DDR überkommene tendenziell fehlende Sensibilität für Geschlechterhierarchien und somit die Vorstellung, dass – zumindest in der Erwerbssphäre – alle gleichberechtigt sind und allein die Leistung entscheide, stellt unter den gegebenen Bedingungen eher keine Ressource dar für eine kollektive praktische Gestaltung von Modernisierungsprozessen in der kommunalen

spezifischen Unterschieden die diesen zugrunde liegende Unterscheidung (dass es zwei unterschiedliche, mit spezifischen Eigenschaften, Eignungen etc Geschlechter ›gibt‹) als selbstverständlich zu setzen (vgl. Wetterer 2002).

Verwaltung, die den Abbau bestehender Geschlechterhierarchien in der Organisation als ein intendiertes Ziel einschließt.

Entsprechend muss auch die Annahme eher negativ bewertet werden, dass Geschlechtshabitus und Geschlechterarrangements der leitenden ostdeutschen Reformakteur/e/innen eine Ressource für explizite politische Strategien darstellen (könnten), die auf die Herstellung von (mehr) Geschlechtergerechtigkeit in der (modernisierten) Organisation zielen. Werden (staatliche) Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie, die sich an Frauen richten, noch als sinnvoll angesehen und akzeptiert, lehnen es vor allem die Fachbeamt/inn/en, wie unsere Untersuchung zeigte, ab, die aktive Beförderung von Gleichstellung als Teil ihrer Leitungsaufgaben anzusehen – dies sei Aufgabe der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten und auf jeden Fall etwas der Organisation und ihren Spielregeln Fremdes, von ›außen‹ Aufgesetztes. Während die politischen Beamten unseres Untersuchungssamples die Herstellung von mehr Geschlechtergerechtigkeit (gemeint ist hier: eine ausgewogene Verteilung von Positionen auf Frauen und Männer) zumindest als etwas »wünschenswertes«, wenn auch nicht unbedingt als Teil ihrer Leitungsaufgaben ansehen, ist dies für die Fachbeamten offenbar derzeit nichts, womit sie ihre Position im Feld stärken bzw. verbessern könnten. Zweifel sind auch angebracht, ob die von der Politik intendierte Implementierung von Gender Mainstreaming (GM)¹⁸ in alle Ebenen der Verwaltung und als Teil der Verwaltungsmodernisierung hieran grundsätzlich etwas ändern wird. Setzt man die Kriterien für GM ins Verhältnis zu dem von uns rekonstruierten Geschlechter-Wissen von Reformakteur/inn/en, so zeigt sich, dass diese Kriterien und die festgestellten Kompetenzen der Akteur/e/innen derzeit kaum kompatibel sind. Auch wenn man in Rechnung stellt, dass Gelegenheitsstrukturen und windows of opportunity im konkreten Prozess der praktischen Umsetzung der Reformziele Möglichkeiten eröffnen, dass GM zu einer stärkeren Wahrnehmung von Geschlechterdifferenzierungen auch bei den ostdeutschen Akteur/inn/en führt und seine aktive Betreibung sich als Chance für die Stärkung der eigenen Position im Feld herausstellt¹⁹, ist zugleich das GM-Konzept selbst als Instrument von Gleichstellungspolitik kritisch zu hinterfragen. Mit seiner betriebswirtschaftlichen Grundorientierung, die Nutzung der (geschlechtsspezifischen) Handlungspotenziale von Frauen und Männern unter öko-

¹⁸ So plant etwa die Berliner Senatsverwaltung für die nächsten Jahre die schrittweise Implementierung von GM als top-down-Prozess in alle Verwaltungsebenen.

¹⁹ Die Positionen der neuen ersten Führungsebene werden immer nur für fünf Jahre vergeben, ob die erfolgreichen Bewerber/innen auf diese Posten im Amt für weitere fünf Jahre bestätigt werden oder ob sie sich dann wieder einem Auswahlverfahren stellen müssen, ist offen.

nomischen und Effizienzaspekten als top-down Strategie zu ›managen‹, fokussiert es eher auf Diversity und auf Einzelfälle, als auf strukturelle Ursachen von Geschlechterhierarchien. So umgesetzt, dürfte GM eher dazu führen, dass aus der DDR überkommene Wahrnehmungs- und Deutungsmuster, die eine ›geschlechtsneutrale‹ individuelle Leistung in den Vordergrund rücken und wenig geschlechtersensibel sind, als ›richtig‹, ›legitim‹ usw. bestätigt und reproduziert, als in Frage gestellt werden. Als eine Ressource für eine explizite, politisch-strategische Verknüpfung von Modernisierungsschritten in der kommunalen Verwaltung mit einem Abbau von bestehenden Geschlechterhierarchien dürften sich die Geschlechtshabitus der ostdeutschen Frauen und Männer unter diesen neoliberalen Konfigurationen kaum herausstellen.

Bezieht man unsere empirischen Ergebnisse auf die von Engler vermuteten Veränderungspotenziale bzw. auf die von der Frauen- und Geschlechterforschung konstatierten Ambivalenzen in den ostdeutschen Geschlechtshabitus und –arrangements, lässt sich als Fazit festhalten: Hoffnungen, dass ostdeutsche Führungskräfte über Kompetenzen für einen geschlechtersensiblen Umbau von Institutionen verfügen und diese praktisch zum Einsatz bringen, sind eher als gering anzusehen. Zugleich können die festgestellten ambivalenten Klassifikationen ostdeutscher Habitus bestimmte Institutionalisierungen (z.B. zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie) auch entgegen neoliberaler Diskurse und Entwicklungen erleichtern. Ob und unter welchen konkreten Bedingungen dies der Fall ist bzw. sein könnte, ist derzeit offen.

Literaturverzeichnis:

- Andresen, S./Dölling, I. 2003: Geschlechter-Wissen in Organisationen: Einblicke in die Deutungsmuster leitender Fachbeamter einer Berliner Kommunalverwaltung. In: Edeling, T./Jann, W./Wagner, D. (Hg.): Wissenssteuerung und Wissensmanagement in Politik, Wirtschaft und Verwaltung. Opladen; im Erscheinen.
- Andresen, S./Dölling, I./Kimmerle, Chr. 2002a: Vergeschlechtlichungsprozesse. In: *direkt*. Zeitschrift für die Beschäftigten der Berliner Verwaltung, Nr. 74, 1/2002, 13.
- Andresen, S./Dölling, I./Kimmerle, Chr. 2002b: Verwaltungsmodernisierung als soziale Praxis. Geschlechter-Wissen und Organisationsverständnis von Reformakteuren. Ergebnisbericht der 1. Stufe des DFG-Projektes ›Vergeschlechtlichungsprozesse im Zuge der kommunalen Verwaltungsreform‹. Manuskript (Drucklegung voraussichtlich 2003)
- Beer, U. 1990: Geschlecht, Struktur, Geschichte. Soziale Konstituierung des Geschlechterverhältnisses. Frankfurt/Main, New York.
- Dietzsch, I./Dölling, I. 1996: Selbstverständlichkeiten im biografischen Konzept ostdeutscher Frauen. Ein Vergleich 1990-1994. In: *Berliner Debatte. Initial*. Zeitschrift für sozialwissenschaftlichen Diskurs 2/96, 11-20.
- Diewald, M./Huinink, J./Solga, H./ Sorensen, A. 1995: Umbrüche und Kontinuitäten – Lebensverläufe und Veränderung von Lebensbedingungen seit 1989. In: Huinink, J./Mayer, K. U./Diewald, M. (Hg.): Kollektiv und Eigensinn. Berlin, 307-348.
- Di Luzio, G. 2000: Berufsbeamtentum, Geschlechterbeziehungen und Reform des öffentlichen Dienstes. Wandel eines beruflichen Konzepts und Chancen der Frauenförderung. In: *Soziale Welt* 51, 276-288.
- Di Luzio, G. 2002: Verwaltungsreform und Reorganisation der Geschlechterbeziehungen. Frankfurt/Main, New York.
- Dölling, I. 1998: Structure and ›Eigensinn‹: Transformation Processes and Continuities of East German Women. In: Smith, P. j. (ed.): After the Wall. Eastern Germany since 1989. Boulder, 183-202.
- Dölling, I. 2000: ›Ganz neue Inhalte werden im Vordergrund stehen: Arbeit zuerst‹. Erfahrungen junger ostdeutscher Frauen mit dem Vereinbarkeitsmodell (1990-1997). In: Lenz, I./Nickel, H.-M./Riegraf, B. (Hg.): Geschlecht – Arbeit – Zukunft. Münster, 222-242.
- Dölling, I. 2001: Ten Years After: Gender Relations in a Changed World – New Challenges for Women‹s and Gender Studies. In: Jähnert, G. et al. (ed.): Gender Transition in Eastern and Central Europe. Proceedings. Berlin, 57-65.
- Kühnlein, G. 1997: Verwaltungspersonal in den neuen Ländern. Fortbildung und Personalpolitik in ostdeutschen Kommunen. Berlin.

- Nickel, H.-M. 1997: Der Transformationsprozess in Ost- und Westdeutschland und seine Folgen für das Geschlechterverhältnis. In: APUZ (Beilage zur Wochenschrift *Das Parlament*), Vol. 51, 20-29.
- Nickel, H.-M. 2000: Ist Zukunft feministisch gestaltbar? Geschlechterdifferenz(en) in der Transformation und der geschlechtsblinde Diskurs um Arbeit. In: Lenz, I./Nickel, H.-M./Riegraf, B. (Hg.): *Geschlecht – Arbeit – Zukunft*. Münster, 243-268.
- Schenk, S. 2000: Familienstrukturen, Geschlechterverhältnisse und die Flexibilisierung der Beschäftigung in Ostdeutschland. In: Lenz, I./Nickel, H.-M./Riegraf, B. (Hg.): *Geschlecht – Arbeit – Zukunft*. Münster, 180-221.
- Schenk, S. 1995: Neu- oder Restrukturierung des Geschlechterverhältnisses in Ostdeutschland? In: *Berliner Journal für Soziologie*, Jg. 5 (1995), H. 4, 475-488.
- Schenk, S. 2002: Employment Opportunities and Labour Market Exclusion: Towards a New Pattern of Gender Stratification? In: Kolinsky, E./ Nickel, H.-M. (ed.): *Reinventing Gender. Women in Eastern Germany since Unification*. London, Portland, 53-72.
- Solga, H. 1995: Auf dem Weg in eine klassenlose Gesellschaft? Klassenlagen und Mobilität zwischen Generationen in der DDR. Berlin.
- Solga, H. 2001: Aspekte der Klassenstruktur in der DDR in den siebziger und achtziger Jahren und die Stellung der Arbeiterklasse. In: Hürtgen, R./ Reichel, T. (Hg.): *Der Schein der Stabilität. DDR-Betriebsalltag in der Ära Honecker*. Berlin.
- Trappe, H. 1995: Emanzipation oder Zwang? Frauen in der DDR zwischen Beruf, Familie und Sozialpolitik. Berlin.
- Wagner, P. 1995: *Soziologie der Moderne. Freiheit und Disziplin*. Frankfurt/Main, New York.
- Wetterer, A. 2002: Strategien rhetorischer Modernisierung. Gender Mainstreaming, Managing Diversity und die Professionalisierung der Gender-Expertinnen. In: *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien*, H. 3/2002, 129-148.

Biographische Notiz

Irene Dölling, geb. 1942, hat die Professur für Frauenforschung an der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Universität Potsdam inne. Aktueller Forschungsschwerpunkt: Vergeschlechtlichungsprozesse bei der Reform der kommunalen Verwaltung

Kontakt: doelling@rz.uni-potsdam.de

Susanne Völker

Hybride Praktiken zwischen Anpassung und Widerständigkeit. Erwerbsorientierungen und Lebensarrangements ostdeutscher Frauen im (betrieblichen) Transformationsprozess.

Geschlechterarrangements in Ostdeutschland – komplexe Gemengelagen und vermittelnde Praktiken

In Ostdeutschland zeigen sich hinsichtlich der Geschlechterarrangements gegenwärtig schwer überschaubare Mischungsverhältnisse zwischen Anpassungen an das sich wandelnde westdeutsche Gesellschaftsmodell und spezifisch ostdeutschen, durch die DDR geprägten Varianten. Dies lässt sich auf unterschiedlichen Ebenen sozialen Handelns nachvollziehen: auf der Ebene der institutionellen Verfasstheit der ostdeutschen Gesellschaft wie auch auf der Ebene subjektiver Orientierungen. Es kann also – so der Ausgangspunkt der Argumentation – von einer Gleichzeitigkeit zwischen historisch anders gewachsenen Strukturen und kulturellen Praktiken einerseits und Übernahmen und Angleichungen an das – im Umbau befindliche – westdeutsche Institutionengefüge und die – mehr oder weniger abgeforderten – individualisierten Lebensführungen andererseits gesprochen werden. Eine Gleichzeitigkeit, die allerdings hinsichtlich der spezifisch ›ostdeutschen‹ institutionellen Strukturen durchaus Erosionsprozessen und einem steigenden Anpassungsdruck ausgesetzt ist.

Zusätzlich zeigen sich Gemengelagen, die sich eher als Überlappungen unterschiedlicher Modi gesellschaftlicher Organisation und Re-Produktion bezeichnen lassen und gleichsam quer zu den sich transformierenden ›Ost-West-Differenzen‹ liegen. Sie lassen sich allgemein als zunehmend komplexeres und widersprüchliches Verhältnis zwischen und innerhalb der ›internen Logik‹ einzelner gesellschaftlicher Teilbereiche und ihrer Integration in den gesellschaftlichen Gesamtzusammenhang beschreiben. Dabei veranlasst der insbesondere seit den 1990er Jahren in den westlichen Industrienationen dominante neoliberale Diskurs, mit dem Restrukturierungs-

prozesse globalen Ausmaßes interpretiert wurden und werden, eher zu geschlechterpolitischem Pessimismus. Birgit Sauer (1999) charakterisiert die neoliberale Verhältnissetzung von Politik/Gesellschaft und Ökonomie als eindeutig maskulinistisches Projekt, mittels dessen die »verfestigte Geschlechterasymmetrie des Keynesianismus« (ebd.: 218) – sie rekurriert dabei auf das Geschlechterverhältnis in der BRD bis in die 1980er Jahre - als wichtige, sich transformierende Ressource für den gesellschaftlichen Umbau genutzt wird. Gleichzeitig scheint ›Geschlecht‹ als Dimension sozialer Ungleichheit angesichts der Dominanz teilbereichs- und feldspezifischen Funktionslogiken partiell an Bedeutung einzubüßen (vgl. Pasero 1995, Heintz/Nadai 1998).

Mit anderen Worten: Der Blick auf die gegenwärtigen Geschlechterarrangements in Ostdeutschland sieht sich mit komplexen Vermischungen zwischen ostdeutschen ›Besonderungen‹ und gesamtgesellschaftlichen Erosions- und Neufigurierungsprozessen in der deutsch-deutschen Transformationsgesellschaft konfrontiert, deren widersprüchliche geschlechterpolitische Implikationen einer differenzierten und empirisch konkret verorteten Betrachtung bedürfen.

Im Folgenden möchte ich einen Aspekt dieser in Ostdeutschland spezifisch figurierten Umbrüche aufgreifen: den Wandel der Erwerbsarbeit und der Beschäftigungsverhältnisse und seine Auswirkungen auf die Geschlechterarrangements. Ich tue dies in einer explizit subjektorientierten Perspektive. Im Mittelpunkt stehen daher die Interpretationen und Praktiken der den Wandlungsprozessen nicht nur ausgesetzten, sondern sie auch gestaltenden Subjekte. Der Blick auf ihre Praxis erscheint insofern sinnvoll, weil sich hierüber erschließt, in welcher Form, in welchen Arrangements die komplexen und widersprüchlichen gesellschaftlichen Dynamiken subjektiv vermittelt und zu einer – wie auch immer fragilen – Alltagspraxis zusammengebunden und integriert werden.

Entsprechend dieser subjektorientierten Perspektive sind die Erwerbsorientierungen und Lebensarrangements ostdeutscher Frauen, die in internen und externen Dienstleistungsbereichen der Deutschen Bahn AG beschäftigt sind¹, und ihr Wandel im Rahmen gesellschaftlicher und betrieblicher Um-

¹ Das qualitative Datenmaterial wurde aus einem Sample von rund 50 themenzentrierten Interviews des Jahres 1997 aus dem DFG-geförderten und von Hildegard Maria Nickel (Humboldt-Universität zu Berlin) und Hasko Hüning (Freie Universität Berlin) geleiteten Forschungsprojekt ›Frauen im betrieblichen Transformationsprozess der neuen Bundesländer‹ ausgewählt und im Rahmen einer Sekundäranalyse bearbeitet. Im Sommer 2000 wurde mit zehn Beschäftigten eine Zweitbefragung zum weiteren Verlauf der betrieblichen Transformationen und den – zum Teil erheblich veränderten – Arrangements von ›Arbeit und Leben‹ durchgeführt. Die vorgestellten empirischen Befunde wie die Gesamtargumentation

strukturierungen Gegenstand des Aufsatzes. Beleuchtet werden soll, welche Bedeutung die Erwerbsarbeit für die Frauen hat, wie sie die betrieblichen Anforderungen und erwerbsbezogenen Ambitionen mit ihren außerbetrieblichen Lebensinteressen koordinieren, ob bzw. wie sich im Verlauf der betrieblichen und gesellschaftlichen Transformation die praktischen Konfigurationen von Arbeit und Leben bzw. ihre Bedeutungsbelegungen verändern und in welcher Weise in der DDR entwickelte Lebens- und Erwerbsansprüche dabei eine Rolle spielen.

In einem ersten Argumentationsschritt wird der Wandel der Erwerbsarbeit in seinem spezifisch ostdeutschen Bedingungsgefüge skizziert und auf seine Konsequenzen für die Geschlechterarrangements in den neuen Bundesländern befragt. Anschließend wird am Beispiel ostdeutscher Unternehmensteile der Deutschen Bahn AG die den betrieblichen Reorganisationsprozessen zugrundeliegende Konstruktion von Arbeitskraft herausgearbeitet. So kommt in den Blick, mit welchen strukturellen und institutionellen Dynamiken die Frauen in der Sphäre der Erwerbsarbeit konfrontiert sind. Vor dem Hintergrund dieser Anforderungsstrukturen an die weiblichen Beschäftigten werden unterschiedliche erwerbsbezogene Handlungsstrategien zwischen Transformationsprozessen und eigensinnigen Lebens- und Erwerbsvorstellungen dargestellt. In der Aneignung und Bearbeitung der betrieblichen und gesellschaftlichen Gelegenheitsstrukturen durch die befragten Frauen zeigen sich dabei durchgängig hybride Orientierungen und Praktiken. Sie lassen sich als gegenwartsbezogene Legierungen zwischen biografisch in der DDR generierten ›Normalitätserwartungen‹, (vergeschlechtlichten) Arbeitsteilungen und Lebensarrangements, aktuellen Anpassungen und Distanzierungen fassen. Abschließend werden die dargestellten Erwerbs- und Lebensarrangements als praktische Stellungnahmen zu gesellschaftlichen Wandlungs- und Desintegrationsprozessen beleuchtet.

Wandel der Erwerbsarbeit – ›Verflüssigung‹ der Geschlechterhierarchie?

Ein Blick auf die Erwerbsarbeit und die Beschäftigungsverhältnisse in Deutschland verweist neben dem Kernproblem der anhaltenden und sukzessive wachsenden strukturellen Massenarbeitslosigkeit auf zwei wesentliche Charakteristika. So ist erstens eine zunehmende Ent-

rekurrieren auf meine Dissertation ›Kategorie Geschlecht und marktradikale Individualisierung. Erwerbsorientierungen und Lebensarrangements ostdeutscher Frauen im (betrieblichen) Transformationsprozess‹ (i.E.).

standardisierung, Deregulierung und damit Flexibilisierung von Beschäftigungsverhältnissen zu konstatieren. Die Erwerbsquote in den sogenannten atypischen oder prekären Beschäftigungsverhältnissen (Schmid 2000: 270f) steigt – in den alten Bundesländern allerdings deutlicher als in den neuen (ebd.: 273 FN8). Gemeint sind Teilzeitbeschäftigungen, befristete Arbeitsverträge, geringfügige Beschäftigung, Flexibilisierung und Abrufbarkeit von Arbeitszeiten und –orten bis hin zur Heimarbeit.

Zweitens ist in Ost- wie Westdeutschland eine anhaltende geschlechtshierarchische Segregation des Arbeitsmarktes zu verzeichnen, die bereits in der DDR wie BRD strukturelle Ähnlichkeiten aufwies (vgl. Trappe/Rosenfeld 2001). Während jedoch in der DDR männerdominierte Bereiche etwa in der industriellen Produktion für Frauen etwas durchlässiger als in der Alt-BRD waren und ›frauenspezifische‹ Erwerbsbereiche insbesondere in den gering differenzierten Dienstleistungen einer stärkeren geschlechtlichen Abschottung unterlagen (ebd.: 168), zeigen sich in Ostdeutschland nun gegenläufige Entwicklungen. Die frauenspezifischen Erwerbsbereiche in den Dienstleistungsbranchen werden nicht nur aufgewertet, sondern öffnen sich auch stärker für Männer, während die verbliebenen, vom Beschäftigungsabbau verschonten, männlich geprägten Erwerbsbereiche einer stärkeren Abschottung unterliegen. Der ›Heimvorteil‹ der Ostfrauen, den Nickel/Schenk (1994) im Dienstleistungssektor Anfang der 1990er Jahre konstatierten, ist damit außerordentlich labil geworden und einer zunehmenden Geschlechterkonkurrenz ausgesetzt.

Die Rahmenbedingungen für diese Flexibilisierungen und sich fortsetzenden Segregationen von Erwerbsbereichen sind Tertiärisierungsprozesse, die sich im Zuge des sektoralen Strukturwandels in der Alt-Bundesrepublik seit den 1970er Jahren vollziehen. Nach 1989 kam es auch in den neuen Bundesländern² zu dramatischen Umbrüchen in der Beschäftigungsstruktur, die mit einer ›Deindustrialisierung‹ Ostdeutschlands und dem sprunghaften Anstieg des Dienstleistungsbereichs einher gingen. Diese ›Angleichung‹ der Wirtschaftsstruktur zwischen Ost- und Westdeutschland war in den neuen Bundesländern mit einem massiven Abbau des Beschäftigungsvolumens verbunden. Die Spuren des Abbaus ganzer Industriezweige in Ostdeutschland und das Übergewicht staatlich subventionierter Dienstleistungen lässt sich noch heute in den Differenzen der ›angeglichenen‹ sektoralen Wirtschaftsstrukturen herauslesen (vgl. dazu Statistisches Bundesamt Deutschland 2002: www.destatis.de/basis/d/erwerb/erwerbtab3.htm und [...4.htm](http://www.destatis.de/basis/d/erwerb/erwerbtab4.htm)).

² Zur Blockierung des tertiären Sektors in der DDR und zu den sektoralen Schiefen in den neuen Bundesländern bis Mitte der 1990er Jahre vgl. Grünert 1996; Lutz 1996.

Als Folge davon hat der Wandel der Erwerbsarbeit in Ostdeutschland zu einer nachhaltigen Labilisierung gerade auch der männlichen Erwerbsposition beigetragen. Das noch in der DDR gelebte Muster der Vollzeiterwerbsarbeit beider Geschlechter zur gemeinsamen Erwirtschaftung des ›Familieneinkommens‹, das auch in den 1990er Jahren die häufigste Erwerbskonstellation in ostdeutschen Partnerschaftshaushalten war, erodiert zusehends (vgl. Schenk 2000: 195f). Dabei bricht nicht allein die Erwerbsarbeit von Frauen weg, sondern auch – wenn auch nicht zu gleichen Teilen – die von Männern. Die zunehmende Entstandardisierung von Beschäftigungsverhältnissen führt zudem anscheinend zu einer prekären Angleichung der Erwerbsintegrationen ostdeutscher Männer und Frauen an Modalitäten, wie sie in den alten Bundesländern gerade für Frauen typisch waren. Diskontinuierliche Erwerbsverläufe und flexible, marktausgerichtete Beschäftigungsverhältnisse, die im Westen Deutschlands das männliche Normalarbeitsverhältnis und seine ›Familienernährerfunktion‹ erodieren lassen und als ›Feminisierung‹ männlicher Erwerbsarbeit diskutiert werden, zeigen sich auch im Zusammenhang mit der Deindustrialisierung und der – beschäftigungspolitisch eher zögerlichen - Entwicklung des Dienstleistungssektors im Osten Deutschlands.

Dies beinhaltet neben der Labilisierung männlich dominierter Erwerbsbereiche sehr ambivalente Erwerbschancen für Frauen. Während einerseits die Entwicklung des ostdeutschen Arbeitsmarktes von der Restrukturierung sozialer Ungleichheiten qua Geschlecht, aber auch Qualifikation und Alter (vgl. Schenk 2000; Vogel 1999) gekennzeichnet war und ist, zeigen sich andererseits im Dienstleistungsbereich aufgrund der hohen Segregationsgrade zugunsten von Frauen kanalisierte und in sich ambivalente Erwerbschancen. Während also Frauenarbeit gerade im industriell-gewerblichen Bereich ebenso wie männliche Erwerbsarbeit radikal abgebaut wurde, sind nicht wenige in Dienstleistungsbereichen tätige Frauen zu Familienernährerinnen geworden. Diese sektoralen bzw. branchenspezifischen Erwerbschancen sind jedoch einschneidenden betrieblichen Restrukturierungsprozessen, Flexibilisierungen der Arbeitsorganisation und nicht zuletzt Begrenzungen weiblicher Erwerbsarbeit durch Reetablierung typischer ›Frauenberufe‹ ausgesetzt.

Insgesamt ist der Wandel der Erwerbsarbeit in Ostdeutschland aus geschlechtersoziologischer Perspektive widersprüchlich; ›Geschlecht‹ als Ungleichheitsdimension für die Zuteilung von Erwerbschancen wird uneindeutiger und kontextbezogener. Es prägt sich nicht nur in den einzelnen

Branchen sehr unterschiedlich aus, sondern auch in den jeweiligen Unternehmen entlang der Strategien betrieblicher Modernisierung. Die Erwerbchancen von Frauen insbesondere im Dienstleistungsbereich (vgl. auch Peinl 1999) werden allerdings konterkariert von gesamtgesellschaftlichen Prozessen, die im Ergebnis auf die weitgehende Externalisierung der Reproduktions-, Rekreativsaufgaben und Pflegeaufgaben aus dem gesellschaftlichen Verantwortungsbereich und ihre anhaltende Privatisierung hinauslaufen. Die institutionellen Formen, mittels derer das vergeschlechtlichte Zusammenspiel zwischen marktvermittelter Erwerbsintegration und privater Reproduktionsarbeit normativ und praktisch reguliert und verankert wurde, befinden sich im Umbruch. Nicht nur das DDR-Modell des Doppel-VerdienerInnenentums mit breiten staatlichen Einrichtungen und Eingriffen zur Stützung der Frauen zugeschriebenen Familienarbeit gehört der Vergangenheit an. In der deutsch-deutschen Transformations-gesellschaft ist diese tendenzielle Überlappung von privater und öffentlicher Sphäre und die 'Überintegration'³ der Individuen durch direkte staatliche Eingriffe der stärkeren Zurückdrängung des ›Privaten‹ aus dem Öffentlichen gewichen. Auch das wohlfahrtsstaatlich abgesicherte alt-bundes-republikanische Modell des männlichen Familienernährers mit weiblichem Zuverdienst wird durch die nun häufig unsichere männliche Erwerbsposition, aber auch durch Lebensformen jenseits der traditionellen Kernfamilie und die Bildungs- und Erwerbsaspirationen von Frauen labilisiert. Die normative geschlechtsdifferente Integration in die Sphäre der Erwerbsarbeit und des ›Privaten‹, die das familiäre Lebensmodell mit männlichen und weiblichen Funktionen versämtlichte, scheint sich in ihrem Regulationsmodus partiell zu verschieben. So wird im Erwerbsbereich die Arbeitskraft von Männern und Frauen weniger als ›männlicher Familienernährer‹ oder ›zuverdienende Mutter‹ konstruiert. Im Vordergrund steht vielmehr die individualisierte, vermeintlich ›geschlechtsneutrale‹ ›Arbeitskraft‹. Selbstökonomisierung der eigenen Fähig- und Fertigkeiten und Rationalisierung der Lebensführung sind die Anforderungen, die sich mit dieser Erwerbsintegration verbinden. Das Arbeitskraft-Individuum hat dabei – ganz im Sinne von Unternehmens-politiken, die Karriere-förderungen und Qualifizierungen (auch) von Frauen im Rahmen von ›Chancengleichheitspolitiken‹ gegen breite Maßnahmen zur Vereinbarung von Familie und Beruf ausspielen - reproduktive und generative Verpflichtungen in der Sphäre des Privaten zu regeln.

³ Zur Formierungs- und Homogenisierungskraft der staatlichen Sozial- und Familienpolitik in der DDR für die Lebensführungen und -verläufe vgl. Dölling 1995; Trappe 1995.

Damit sind aber Vergeschlechtlichungseffekte mitnichten obsolet – weder in der Erwerbssphäre, noch im gesamtgesellschaftlichen Zusammenhang. Denn erstens existieren Ungleichzeitigkeiten wie unternehmensspezifische Geschlechterkulturen parallel zu der vermeintlich geschlechtsneutralen Integration der Arbeitskräfte. Und zweitens lässt sich der Um- und Abbau des vergeschlechtlichten Sozialstaats durchaus als Individualisierung von Geschlechterungleichheiten charakterisieren, mittels deren auf kulturell wirksame geschlechtshierarchische Zuschreibungen zurückgegriffen wird. Die weibliche Konnotation und Abwertung des Reproduktionsbereichs ist dabei ein Deutungsmuster, das nicht nur in West- sondern auch in Ostdeutschland Anknüpfungspunkte in den privaten Geschlechterarrangements, Arbeitsteilungen und Selbstverständnissen findet (vgl. auch den Beitrag von Irene Dölling in diesem Band). Wenn also der ver-sämtlichende institutionelle Zugriff des alt-bundesrepublikanischen Geschlechterregimes sich in der deutsch-deutschen Transformationsgesellschaft lockert, so heißt dies noch lange nicht, dass sich damit geschlechterdemokratischere Arbeitsteilungen und Konnotationen der gesellschaftlichen Teilphasen insgesamt durchsetzen.

So findet bisher die verstärkte Externalisierung des Reproduktionsbereichs aus dem Bereich der gesellschaftlichen und damit auch betrieblichen Verantwortung gerade auf Kosten großer Gruppen von Frauen statt. Unter der Dominanz eines neoliberalen Gesellschaftsverständnisses wird der Reproduktionsbereich zudem stärker entlang ökonomischer Kriterien der Effizienz, der Passfähigkeit und der marktdiktierter Flexibilität vermessen. Als Bereich eigenständiger, außermärklicher Logik, der der gesellschaftlichen Anerkennung und Unterstützung bedarf, wird er dagegen delegitimiert.

Zusammenfassend lassen sich für die Sphäre der Erwerbsarbeit ungleichzeitige und widersprüchliche Prozesse konstatieren: eine partielle Relativierung erfährt die Ungleichheitskategorie Geschlecht durch die an Marktkriterien der Effizienz, Flexibilität und Variabilität ausgerichtete, ›geschlechtsneutrale‹ Erwerbsintegration. Gleichzeitig restrukturieren sich Tätigkeitsfelder deutlich geschlechtsdifferent und –hierarchisch. Mit der Individualisierung des Reproduktionsbereichs geht ferner auf der gesamtgesellschaftlichen Ebene häufig eine Radikalisierung der Geschlechterungleichheiten und der geschlechtsdifferenten Arbeitsteilungen einher. Dies zeigt sich gerade in pflege- und versorgungsarbeitsintensiven Lebensphasen und –formen und erfährt eine weitere Zuspitzung durch Arbeitsverhältnisse, die direkt Marktschwankungen und –nachfragen unterworfen sind.

Im Folgenden sollen die je unterschiedlichen Ausformungen von Geschlecht als mehr oder weniger relevante Dimension ungleicher Lebenschancen am Beispiel der Handlungsstrategien und Lebensarrangements ostdeutscher Frauen beleuchtet werden, die bei der deutschen Bahn beschäftigt sind. Zuvor jedoch werden betriebliche Transformationsprozesse in der DB AG mit Blick auf die Konsequenzen für das Arbeitshandeln und die Lebensarrangements der Beschäftigten dargestellt.

Betriebliche Transformationsprozesse: Marktlogik und Vergeschlechtlichung als ungleichzeitige Vermischungen

Die Charakterisierung betrieblicher Umbruchprozesse in der Deutschen Bahn AG hat als ›Rahmenbedingung‹ zum einen die unterschiedliche geschlechtsspezifische Segregation des seit 1994 existierenden Fusionsprodukts Deutsche Bahn und zum anderen den mit den Umstrukturierungen seit Jahren einhergehenden massiven Personalabbau zu berücksichtigen. Wenn es also im Folgenden um die Skizzierung des betrieblichen Reorganisationsprozesses als Variante einer betriebswirtschaftlich ausgerichteten Vermarktlichung der Unternehmensstrukturen und der Erwerbsintegration geht, so findet dies in den ost-deutschen Unternehmensbereichen vor dem Hintergrund eines dramatischen Personalabbaus in kürzestem Zeitraum statt. Der Personalbestand der Deutschen Reichsbahn (DR) wurde vor der Fusion der ehemaligen DDR-Staatsbahn mit der westdeutschen Bundesbahn zwischen 1989 und 1993 um knapp 46% gesenkt (Frey/Hüning/Nickel 2001: 5, FN*). Zwischen Ende 1994 und Ende 1998 wurde das Personal um weitere 37% auf 217.372 Personen reduziert (Vorstand der Deutschen Bahn AG 1999b: 2f), und der Abbau hält bis heute an. Darüber hinaus ist die geschlechtsspezifische Segregation in Ost- und Westdeutschland sehr unterschiedlich. 1998 waren 16,5% der Beschäftigten der DB AG weiblich (mit langsam steigender Tendenz), in den neuen Bundesländern betrug der Frauenanteil allerdings 27,5% gegenüber 10,4% in den alten Bundesländern (GdED 2000). Auch in den einzelnen Unternehmensbereichen zeigen sich deutlich unterschiedliche Segregationen: während in den technischen und Betriebsdienst-Bereichen überwiegend Männer beschäftigt sind, steigt der Frauenanteil in den kundInnenintensiven Servicebereichen – noch einmal unterschiedlich in Ost und West (vgl. Peinl/Völker 2001: 69).

Beide Aspekte, der auf Kostenreduktion ausgerichtete Personalabbau und der Segregationsgrad zugunsten von Frauen in den ostdeutschen Unternehmensteilen der externen (bspw. Bahnhofsservice und Zugbegleitung) und internen Dienstleistungen (Verwaltung und Personalentwicklung), be-

stimmen ganz wesentlich die Arbeitssituation der befragten Beschäftigten. Sie verweisen zum einen auf Erwerbschancen, die Frauen gerade in den kundInnenintensiven Tätigkeitsfeldern haben, da diese Bereiche vergleichsweise moderat von Personalrationalisierungen betroffen sind. Sie zeigen allerdings auch, in welcher Weise gerade diese Tätigkeiten dem betrieblichen Vermarktlichungs- und Flexibilisierungsgebot von Arbeit und Erwerbsintegration mit seinen Konflikten für die Verknüpfung von Arbeit und Leben unterliegen.

Die Charakterisierung der betrieblichen Transformationsprozesse als zunehmende *Vermarktlichung* bezieht sich sowohl auf den Umbau der Unternehmensstrukturen, als auch auf die Bedingungen des alltäglichen Arbeitshandelns und den Modus der Erwerbsintegration der Beschäftigten. Dabei meint ›Vermarktlichung‹ nicht einfach die stärkere Berücksichtigung der Nachfrage und der Ansprüche der KundInnen an das Unternehmen im Sinne von Marktnähe. Vermarktlichung zielt darauf, dass das flexible und je konkrete Bedienen von KundInneninteressen, die Ausrichtung auf Kostengünstigkeit und Effizienz der zu erbringenden Dienstleistungen und die Ausbildung einer breiten Palette von Qualifikationen und Produktangeboten über die strukturelle Macht von Marktmechanismen im Unternehmen gewährleistet werden soll. Markt als interner Strukturierungsmechanismus drückt sich dabei auf der Ebene der *Unternehmensstrukturen* in der Dezentralisierung von Verantwortungs- und Profitbereichen im Sinne von eigenverantwortlich wirtschaftenden ›Unternehmen im Unternehmen‹ aus. Entsprechend hat die Deutsche Bahn AG mit der Umwandlung zweier ehemaliger Staatsbetriebe zu einem privaten Dienstleistungsunternehmen ihre Strukturen in Stellung gebracht: Nach der Einrichtung von letztlich sechs eigenverantwortlich arbeitenden Geschäftsbereichen in der ersten Stufe der Bahnreform (1994-98) wurden diese mit der zweiten Stufe ab 1999 in fünf wirtschaftlich eigenständige Aktiengesellschaften umgewandelt - locker verbunden unter dem Dach einer Holding und mit der Perspektive, sich an der Börse zu behaupten. Ziel dieser Dezentralisierung der betrieblichen Strukturen und Organisationseinheiten war ihre flexible Anbindung an regionale Märkte.

Auf der Ebene des *Arbeitshandelns* und der *Erwerbsintegration* zielt die Integration von Marktmechanismen auf die Gewährleistung einer eigenverantwortlichen, umfassenden, flexiblen und zugleich kosten-günstigeren Dienstleistungserbringung. Ein Personalvorstandsmitglied formuliert dies folgendermaßen:

Wenn wir das hinkriegen, eine Multifunktionalität, in der sich Verantwortungsbewusstsein mit Verständnis für den Gesamtprozess und die betriebswirtschaftlichen Zusammenhänge bündelt, dann haben wir den Idealtyp moderner Eisenbahner. (Vorstand der Deutschen Bahn AG 2001: 75)

Dieser neue ›Idealtyp‹ hat dabei entsprechend eine Reihe wichtiger kultureller und sozialer Ressourcen in das Arbeitsverhältnis einzubringen: eine umfassende erwerbsbezogene Flexibilität, die auf eine bedarfsgebundene Handhabung von Arbeitsort, -zeit und -inhalt zielt, ebenso wie die Fähigkeit zu effektiver, selbstorganisierter Dienstleistung, die Übernahme einer unternehmerischen Perspektive und nicht zuletzt ein ›Orientierungssinn‹ für den Verlauf der betrieblichen Reorganisation (ein Gefühl für das richtige Timing). Die Frage ist: sind mit dieser anspruchsvollen Konstruktion von Arbeitskraft seitens des Unternehmens auch größere Gestaltungs- und Handlungsräume für die ›Arbeitssubjekte‹ verbunden? Und tun sich hiermit für Frauen entlang der scheinbar sehr individuellen und ›geschlechtsneutralen‹ Leistungs-, Koordinierungs- und Flexibilitätsanforderungen erweiterte Chancen beruflichen Engagements und Aufstiegs auf? Um es vorwegzunehmen: dies ist insbesondere in den kundInnenintensiven Bereichen nicht der Fall. Der Faktor Kostenreduktion, aber auch die mit der Dezentralisierung des Unternehmens verbundenen Segmentierungen von zuvor komplex Hand in Hand verrichteten Arbeitsabläufen und nicht zuletzt die mangelnden Entscheidungsspielräume der Beschäftigten vervielfachen die arbeitsalltäglichen Reibungen. Mit welchen paradoxen Anforderungen, vergeschlechtlichen Begrenzungen und umbruchs-spezifischen Irritationen die einzelnen konfrontiert sind, soll anhand von drei ›Problemstellungen‹ verdeutlicht werden, die auf interne Widersprüche der Vermarktlichungslogik sowie Reaktualisierungen von geschlechtsspezifischen Erwerbsintegrationen verweisen.

Die Grenzen der Vermarktlichung – die unternehmerische Arbeitskraft ohne Entscheidungsmacht

In der betrieblichen Praxis erfordert das betriebliche Gebot, einerseits eine qualitativ hochwertige und individualisierte Dienstleistungsarbeit zu leisten und andererseits zeit- und kostengünstig zu handeln, alltäglich ein aufreibendes Ausbalancieren widersprüchlicher Interessen durch die MitarbeiterInnen. Darüber hinaus geraten bisher friktionslose Arbeitsabläufe durch die Zergliederung der Unternehmensstrukturen aus ihrem Handlungsfluss. Es mehren sich innerbetriebliche Konkurrenzen und Abschottungen; die Verrechnung von isolierten Einzelleistungen zwischen den Geschäfts-

bereichen erweist sich als erheblicher Störfaktor im alltäglichen, notwendig kooperativen Handeln. Insgesamt werden die Spannungen zwischen Wirtschaftlichkeit und kundInnen-spezifischer Allround-Dienstleistung an die MitarbeiterInnen weitergegeben. Ihnen wird die Integration verschiedener Anforderungen auferlegt, ohne dies jedoch mit einem Mehr an dezentralen Entscheidungsbefugnissen zu verbinden. Die Forderung nach der Übernahme einer unternehmerischen Perspektive lässt sich entsprechend als Hoffnung der Unternehmensführung verstehen, die Beschäftigten würden durch beständige Selbsteffektivierungen, durch Kohärenzleistungen und Improvisationen die zentrifugalen Kräfte der Arbeitsorganisation, die sich mit der Umstrukturierung ausgeweitet haben, in Eigenregie, aber ohne Gestaltungsmacht überwinden.

Die Restrukturierung traditioneller Frauenberufe – die Gleichzeitigkeit von Flexibilisierung und Vergeschlechtlichung

Die untersuchten Tätigkeitsbereiche der internen Verwaltung und der kundInnenorientierten Servicearbeiten in den Bahnhöfen und auf dem Zug unterscheiden sich ganz wesentlich in den mit ihnen verbundenen beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten. In beiden Bereichen, der internen wie die externen Dienstleistungsarbeit, ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten überdurchschnittlich hoch. Im Segment der kundInnenorientierten, operativen Servicebereiche haben wir es jedoch mit der Reetablierung von ›Frauenberufen‹ in ihrer spezifisch begrenzten Chancenstruktur zu tun: Sie zeichnen sich durch niedrige Qualifikationen, mangelnde Aufstiegs- und Qualifizierungsoptionen, einen ausgesprochen geringen Entscheidungs- und Handlungsspielraum, starke gesundheitliche Belastung gerade durch das rollierende Schichtsystem auf den Zügen und durch eine relativ straffe Altersgrenze aus. Die in der kundInnenorientierten Dienstleistung tätigen Frauen haben das Unternehmen durch ihre äußere Erscheinung, ihre Attraktivität und Vitalität zu repräsentieren und ihre Tätigkeit wird ebenfalls mit vermeintlich besonderen weiblichen Kompetenzen verbunden. Das Gegenbild hinsichtlich der beruflichen Entwicklungschancen stellen die ebenfalls weiblich segregierten internen Dienstleistungen der Verwaltung dar. Dieser Bereich enthält als ›weibliche Führungskräfte-schmiede‹ für qualifizierte Frauen Aufstiegs- und Karrierechancen. Zwar werden diese bisweilen durch die ›Verschlankung‹ von Hierarchieebenen konterkariert. Insgesamt jedoch scheinen die ›weiblichen‹ Erwerbsbeteiligungen so gesichert, dass sich umfassende – geschlechtsspezifische – Ausschlussprozesse nicht durchsetzen. Auch der Modus der Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse, etwa die Einführung von Gleitzeit und die Möglichkeit

zum individuellen Austarieren von Arbeitsspitzen und weniger extensiven Arbeitsphasen, eröffnet eher einen Spielraum für die Selbstorganisation der eigenen Arbeitstätigkeit und die Verknüpfung der Lebenssphären. In den überwiegend operativen Servicetätigkeiten mit ihren wechselnden Schichten und Arbeitsorten erfolgt dagegen die Flexibilisierung der Arbeitsverhältnisse ausschließlich nach Maßgabe der KundInnenbedarfe, Aushandlungsräume zur Abwägung von Unternehmens- und Beschäftigten-Interessen sind in die individualisierten Arbeitsverhältnisse gerade nicht eingebaut.

Die Diskontinuität der Umstrukturierung und die Aushebelung des betrieblichen ›Orientierungssinns‹

Eine eigene Bedeutung hat die hohe Diskontinuität des betrieblichen Transformationsprozesses selbst, insbesondere das Schwanken zwischen den Maßgaben der Dezentralisierung und – als Kurskorrektur – der Zentralisierung der Arbeitsorganisation. Die betriebliche Umstrukturierung lässt sich als »auf Dauer gestellte Diskontinuität« (Hüning 1998: 74) überlappender struktureller Veränderungen charakterisieren. Vielfach ist weder für die Beschäftigten, noch für ihre Vorgesetzten zu kalkulieren, wie dauerhaft ein einmal getroffenes Arbeitsverhältnis ist, inwieweit nicht mit einer weiteren Welle betrieblicher Umstrukturierung erneute Verschiebungen und Brüche der Erwerbslaufbahnen produziert werden (so hatte eine Befragte zwischen 1990 und 1996 fünf verschiedene betriebliche Positionen inne – und sie ist kein Einzelfall). Für die Beschäftigten heißt es also, die Unkalkulierbarkeit der betrieblichen Prozesse hinzunehmen und das Nicht-Integrierbare zu integrieren. Dabei kommt es zu massiven Überforderungen, ja zur Aushebelung des betrieblichen ›Orientierungssinns‹. Das Planungs- und Einschätzungsvermögen der eigenen beruflichen Zukunft geht verloren, berufliche Ambitionen werden desorientiert. Eine erfahrene Personalleiterin, die mittlerweile selbst im Vorruhestand ist, bringt es auf den Punkt:

Die Beschäftigten kommen halbtot zu den Personalgesprächen, weil sie nicht wissen, ob sie jetzt ihren Arbeitsplatz verlieren oder eine bessere Position bekommen!⁴

So wird soziales Kapital (Bourdieu 1983), verstanden als Selbstverortung und Selbstvernetzung der MitarbeiterInnen im sozialen Beziehungsgefüge des Betriebs, angesichts andauernder Diskontinuitäten tendenziell diffus. Nicht nur das Zerreißen der früheren Netzwerke aus den DR-Zeiten und damit die Entwertung bereits erworbenen sozialen Kapitals, auch der kaum absehbare Austausch von Führungskräften auf unterschiedlichen Ebenen macht ›so-

⁴ Mitschrift eines Telefongesprächs im Mai 2000.

ziales Kapital« zu einer sehr beschränkt einsetzbaren strategischen Ressource oder – um es zuzuspitzen – zu einer (durchaus durch Dimensionen wie Geschlecht strukturierten) ›Glücksache«.

Zusammenfassend zeigen sich im Verlauf der betrieblichen Umstrukturierung der Deutschen Bahn AG unterschiedliche, sich zum Teil widersprechende Dynamiken: erstens sind gerade im Bereich der operativen Dienstleistungen Re-Etablierungen typisch begrenzter Frauenberufe zu verzeichnen. Zweitens verschärft die in das Unternehmen eingeführte Marktlogik Interessengegensätze, die von den Beschäftigten nicht individuell kompensiert werden können. Und drittens engt die Unkalkulierbarkeit des Umstrukturierungsverlaufs den Handlungshorizont der MitarbeiterInnen zusätzlich ein.

Geschlecht als Ungleichheitsdimension wird einerseits durch die in sich ambivalenten Prozesse der Vermarktlichung auf der Ebene der Arbeitskraftnutzung ein Stück weit zurückgedrängt, während ›geschlechtsneutrale‹ Selbsteffektivierungskompetenzen an Bedeutung gewinnen. Dies wird jedoch andererseits durch tätigkeitsspezifische Vergeschlechtlichungen und gesamtgesellschaftlich anhaltende geschlechtsdifferente Zuweisungen und Arbeitsteilungen konterkariert.

Hybride Praktiken zwischen biografisch generierten Normalitätserwartungen, aktuellen Anpassungen und Widerständigkeiten

So widersprüchlich und reibungsvoll sich die gesamtgesellschaftlichen und betrieblichen Transformationsprozesse - gerade auch in geschlechtersoziologischer Perspektive - darstellen, so vielschichtig und anspruchsvoll sind auch die individuellen Aneignungen und Bearbeitungen dieser komplexen Rahmenbedingungen. Im Folgenden möchte ich einen Blick auf verschiedene erwerbsbezogene Handlungsstrategien ostdeutscher Frauen und deren Einbindung in die jeweiligen Lebensvorstellungen bzw. Lebensarrangements werfen. Dabei stehen zwei Aspekte im Mittelpunkt, die ich den einzelnen Fallcharakterisierungen als Thesen voranstellen möchte: *erstens* handelt es sich bei den empirisch aufgefundenen Erwerbsstrategien und ihren Vermittlungen zwischen Arbeit und Leben um Praktiken, die sich aus *hybriden*, d.h. gemischten individuellen *Orientierungen* generieren. Damit ist gemeint, dass die von den Befragten angestrebten Lebensarrangements sich nicht eindimensional etwa von den betrieblichen oder familiären Anforderungsstrukturen ableiten lassen, sondern in Zusammenhang mit komplexen subjektiven Vorstellungen über gesellschaftliche Regulationsmodi

von Arbeit und Leben stehen. Diese ›Normalitätserwartungen‹⁵ erschließen sich aus unterschiedlichen lebensgeschichtlichen Erfahrungen sowie biographischen Konstruktionen und Bewertungen. Mit der Hybriditätsthese wird dabei betont, dass die Subjekte ihre jeweils konkreten Lebenspraxen über die Reflexion und Integration vielfältiger Selbstverortungen organisieren. Das heißt in unserem Kontext, dass sich die - ostdeutschen - Subjekte mit ihren Arrangements zwischen drei unterschiedlichen Zeitlichkeiten und – wenn man/frau so will – ›Gesellschaftlichkeiten‹ platzieren. Da ist zum einen die eigene Biographie in der DDR unter den Bedingungen eines tendenziell egalitären Geschlechter- und Arbeitsregimes. Hier wird auf einen spezifischen Modus der Vergesellschaftung der Individuen und der Regulierung von Erwerbsarbeit und Reproduktion zurückgegriffen, der von staatlicher Regulierung, Überformung und Begradigung des friktionsreichen Verhältnisses von Produktion und Reproduktion ebenso wie von geschlechtsspezifischer Zuweisung hinsichtlich der reproduktiven Arbeiten geprägt ist. Zum zweiten beeinflussen der Systembruch und die nachfolgenden gesellschaftlichen und betrieblichen Transformationsprozesse die hybriden Selbstverortungen. Sie stehen hinsichtlich der Regelungsformen der Produktion- und Reproduktionssphäre in scharfem Gegensatz zur vormaligen DDR-Realität. Für die Lebensführungen der einzelnen und ihre Integration in den Erwerbsbereich lassen sich gesellschaftlich und betrieblich abgeforderte marktradikale Individualisierungsprozesse konstatieren, die zunehmend weniger eindeutig institutionell gerahmt sind (etwa durch standardisierte Arbeitsverhältnisse). Diese marktausgerichteten Individualisierungen tragen Tendenzen der flexiblen Unterwerfung des gesamten Lebens unter die Vermarktlichungsmaximen des Erwerbsbereichs in sich. Sie können zudem der Radikalisierung der Wirkungsmacht von Geschlecht Vorschub leisten, wenn der gesellschaftlich abgewertete und externalisierte Bereich der Reproduktion von den – vergeschlechtlichten – Individuen seine Rechte einfordert. Dieser ›biographischen Koexistenz‹ zweier gesellschaftlicher Paradigmen, der ›staatlichen Lebensreglementierung‹ und der riskanten ›Deregulierung und Individualisierung von Arbeit und Leben‹ lässt sich noch eine dritte Spur gesellschaftlicher Übereinkünfte und Verhältnisse hinzufügen: das bereits erodierende alt-bundesrepublikanische Modell des männlichen

⁵ Der Begriff ›Normalitätserwartung‹ beschreibt die lebensgeschichtlich erfahrenen Konfigurationen zwischen Arbeit und Leben und ihre subjektive Verarbeitung zu einem entsprechenden biographischen ›Konzept‹. Normalitätserwartungen beziehen sich also auf praktisch angeeignete und ›gelebte‹ gesellschaftliche Regulierungsmodi, sie stellen zugleich auch inhaltliche Ansprüche an ›gerechte‹ Arbeitsteilungen und Anerkennungen in der Gesellschaft, bzw. innerhalb einzelner Teilbereiche, dar.

Hauptverdienertums und weiblichen Zuverdienstes. Es ist trotz Erosionen noch weitgehend in das westdeutsch dominierte Institutionengefüge eingeschrieben (vgl. Krüger 2001) und bietet u.U. partielle Anknüpfungspunkte für geschlechtsdifferente Erwerbsintegrationen und Lebenskonzepte, die Überlastungen und Reibungen zwischen unterschiedlichen Lebens- und Erwerbsarbeitsmodellen zu entschärfen trachten.

Um es zusammenzufassen: in allen von mir ausgewerteten Interviews mit ostdeutschen GesprächspartnerInnen⁶ kommen diese Auseinandersetzungen mit unterschiedlichen Regulierungsmodellen von Arbeit und Leben zum Tragen. Sie drücken sich in Enttäuschungen, in Ungerechtigkeitsempfinden ebenso wie in ausgesprochen komplex figurierten Lebensarrangements oder in Retraditionalisierungstendenzen der Lebensführungen aus.

Damit komme ich zu meiner *zweiten* These: Wie sich die *praktischen ›Lösungen‹*, die erwerbsbezogenen Handlungsstrategien, gestalten, ist neben den hybriden Orientierungen und Selbstverortungen auch Ausdruck des jeweiligem ›Möglichkeitsfeldes‹ der Individuen. Die gesellschaftlichen und betrieblichen Transformationen erweisen sich vor allem für die befragten Frauen durchgängig als janusköpfig und sind mit sehr unterschiedlichen Handlungsoptionen verbunden. Einerseits eröffnen sie Erwerbs- und Lebenschancen und erweitern damit Möglichkeiten gesellschaftlicher Partizipation für gut qualifizierte Frauen, die sich überwiegend in der ›postfamiliären‹ Lebensphase befinden oder sich von reproduktiven Tätigkeiten entlasten können; andererseits enthalten sie Exklusionsdynamiken für jene Frauen, die in familiäre Versorgungs-verpflichtungen eingebunden sind, sich nur bedingt flexibel für die umfassende Indienstnahme ihrer Arbeitskraft zeigen können und/oder sich in den extrem flexibilisierten Arbeitsverhältnissen der operativen Dienstleistungstätigkeiten befinden. Der Frage nach dem Zusammenspiel bzw. nach den Friktionen zwischen hybriden Orientierungen und Selbstverortungen und den spezifischen Gelegen-

⁶ Das der Auswertung zugrundeliegende Datenmaterial umfasst Interviews mit zehn Personen (7 Ostfrauen, 1 Westfrau, 1 Ostmann, 1 Westmann). Bis auf eine Ostfrau (die nur in der Zweitbefragung interviewt wurde) wurden alle GesprächspartnerInnen sowohl 1997 als auch im Jahr 2000 befragt.

Alle Frauen und Männer arbeiten in den Dienstleistungssegmenten der DB AG, allerdings in unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen: vier Führungskräfte und zwei Beschäftigte mit dispositiven Aufgaben sind in der internen Verwaltung tätig, vier weitere Befragte arbeiten im Bereich des operativen KundInnenservice als Bahnhofspersonal oder Zugbegleitung. Das Sample ist Alters- und Lebensphasen gemischt (1997 sind die Frauen und Männer zwischen 22 und 54 Jahre alt). Homogen insbesondere im Zeitverlauf ist es allerdings hinsichtlich der Lebensformen: alle Frauen und Männer leben in heterosexuellen Partnerschaften (ob verheiratet oder Lebensgemeinschaften) und überwiegend in einem gemeinsamen Haushalt mit ihrem/r PartnerIn. Bis auf den Westmann haben sie zumindest ein Kind bzw. erwarten zum Zeitpunkt der Interviews eines.

heitsstrukturen, die den jeweiligen Erwerbspositionen und Lebenskonstellationen inhärent sind, möchte ich über die Herausarbeitung dreier unterschiedlicher Handlungsstrategien nachgehen. Die komplexe Verknüpfung zwischen subjektiven Orientierungen, strukturellen Konstellationen und praktischen Formen der Lebensführung kann dabei hier nur einzelfall-spezifisch betrachtet werden. Ich habe daher aus meinem breiteren Sample drei Frauen herausgegriffen, deren Lebens-praxis auf *unterschiedliche erwerbsbezogene Handlungsstrategien* verweist, die ich als »pragmatischen Realismus«, als »Selbstselektion« (vgl. dazu auch Hüning/Stodt 1999: 187) und als »Ermächtigungsstrategie« bezeichnet habe.⁷

Frau Heinrichs – pragmatischer Realismus als Schutz vor gesellschaftlicher Desintegration und Ausdruck eines wachsenden Ungerechtigkeitsempfindens

»Wir sind eben ein Verdienner für vier Personen« (505, 3)⁸, stellt Frau Heinrichs, eine Mitarbeiterin im Personalwesen der Unternehmensbereichs Station&Service, knapp fest und beschreibt damit die Bedeutung ihrer Erwerbsarbeit. Beide mittlerweile jugendlichen Kinder sind von ihrem Einkommen abhängig, ihr Ehemann ist seit den frühen 1990er Jahren erwerbslos und bekommt mittlerweile keine Lohnersatzleistungen mehr. Der einzige Faktor, der das ökonomische Bestehen und damit auch die gesellschaftliche Integration ihrer Familie absichert, ist ihre Erwerbsarbeit und ihr Einkommen. Die nicht nur ökonomisch, sondern für die Familienmitglieder auch psychisch prekäre Situation ist unmittelbare Folge der *gesellschaftlichen Transformationsprozesse*. Dies drückt sich auch in der Distanz zur Gegenwartsgesellschaft aus:

Einmal war ich also nicht der Typ, der gesagt hat, er hat sich in der DDR unwohl gefühlt. Das war mein Land, das war mein Zuhause. (...) Und von daher war die Wende für mich durchaus schwierig. Ich habe die Schwierigkeiten bis heute auch nicht ganz überstanden. (505, 1f)

Synonym für die Verwerfung einstiger Lebensvorstellungen ist der Systembruch. Die von Frau Heinrichs formulierte und an dem DDR-Arbeits- und Geschlechterregime orientierte biographische Normalitätserwartung eines konstanten familiären Arrangements, das durch zwei Vollerwerbseinkommen abgesichert wird, hat angesichts der (auch männlichen) Massenerwerbslosigkeit in Ostdeutschland keine Realisierungschance.

⁷ Ich habe die drei Strategien auch bei den anderen Befragten meines Samples vorgefunden, insofern handelt es sich nicht nur um individuelle Strategien der drei Frauen.

⁸ Die erste Zahl in der Klammer bezeichnet die Interview-Nummer. Dreistellige Zahlen bezeichnen Interviews aus dem Jahr 1997, vierstellige sind im Jahr 2000 geführt worden. Die zweite Zahl gibt die Seite im jeweiligen Interviewmanuskript an.

Frau Heinrichs hat ihre berufliche Position auch während der betrieblichen Umstrukturierung vergleichsweise stabil halten können. Selbst mit ihrem Positionswechsel im Jahr 2000 muss sie keine Einkommenseinbußen oder Herabgruppierungen hinnehmen. Dennoch hat sich ihre Haltung zur Erwerbsarbeit gravierend verändert. Während 1997 noch der Spaß an der Erwerbstätigkeit und der Anspruch auf Selbständigkeit und Selbstentfaltung als wichtiger Bezugspunkt von ihr thematisiert werden, scheint im Jahr 2000 die dauerhafte Überforderung sowohl im beruflichen wie im privaten Bereich Kräfte sparende Anpassungsstrategien zu motivieren. Beruflich schrumpfen ihre Handlungsräume angesichts des steigenden Kostendrucks immer mehr zusammen. Ihr Arbeitsfeld - die Neubewertung von Tätigkeiten, die konkrete Umsetzung von Stellenstreichungen und die ›Versetzung‹ stellenloser MitarbeiterInnen - hat im Zuge der betrieblichen Reorganisation zudem an sozialer Dramatik gewonnen. 1997 ist Frau Heinrichs Erwerbsorientierung noch als reflexive Karrierebeschränkung⁹ zu charakterisieren. Sie schlägt zwar berufliche Aufstiegsangebote aufgrund der eigenen Distanz zur Unternehmensleitungs politik und der zunehmenden privaten Krisensituation aus, zugleich zeigt sie aber eine hohe Identifikation mit dem Gesamtunternehmen – die Bahn ist (so ihre Formulierung) »meine Welt« (505, 52). Im Sommer 2000 geht es ihr dagegen um das Überdauern im Unternehmen als notwendiger Brotwerb bis zum ersehnten Ruhestand in acht Jahren. Das friktionale Verhältnis zwischen den steigenden erwerbsbezogenen Anforderungen und der Alleinverantwortung als Familienerhalterin führen zu einer distanzierten und instrumentelleren Erwerbshaltung.

Arbeit... bringt den Lebensunterhalt für meine Familie. Äh, es gab Zeiten, da bin ich auch noch (...) arbeiten gegangen, weil es mir das auch viel Spaß gemacht hat. Im Moment kann ich das so nicht sagen. Es is' sicher bedingt durch diese ganze Strukturveränderung. (5705, 1)

Dabei führt der Wegfall der männlichen Erwerbsarbeit und Frau Heinrichs' Status als Familienernährerin gerade nicht zu einer neuen Arbeits- und Verantwortungsteilung im Reproduktionsbereich. Im Gegenteil, der Ehemann

⁹ Gemeint ist damit eine spezifische Handlungsstrategie, mittels derer offerierte, offenstehende berufliche Aufstiegsmöglichkeiten ›freiwillig‹ ausgeschlagen werden. Die Gründe für diese ›Selbstbeschränkung‹ sind vielfältig. Sie liegen bspw. in der Ablehnung der persönlichen Verantwortung für bestimmte Unternehmenspolitiken, in der befürchteten Zuspitzung des Vereinbarkeitsproblems zwischen beruflichen und privaten (familiären) Verpflichtungen oder auch in der Weigerung, sich geschlechtsspezifischen Konkurrenzen und Durchsetzungskämpfen auszusetzen. So unterschiedlich die Motivationen einer reflexiven Karrierebeschränkung sind, Kern dieser Handlungsstrategie ist die Antizipation von Problemen, die sich mit einem beruflichen Aufstieg verbinden - und die Entscheidung, den ›Preis‹ des Aufstiegs nicht zahlen zu wollen und/oder zu können. (vgl. auch Völker 1999: 218).

steigt zeitweilig völlig aus der Verantwortung für das Familienleben aus. Als Konsequenz überschreitet Frau Heinrichs erzwungenermaßen ihre Belastungsgrenzen; sie bekommt gesundheitliche Probleme und fühlt sich ausgenutzt:

Mein Mann hat sich zunehmend eingeeigelt und ist also für das alltägliche Leben immer weniger tauglich gewesen. Ich war hier im Unternehmen extrem gefordert und hatte das alltägliche Leben für meine Familie mit zu organisieren und hatte einen Mann, der eigentlich den ganzen Tag zu Hause war und der nichts bewegt hat. Von daher kam eine maßlose Enttäuschung und das Gefühl, ich werde ausgenutzt und wurde vielleicht auch ausgenutzt. (5705, 13f)

Für die Zukunft wünscht sich Frau Heinrichs entsprechend eine gleichberechtigte Arbeits- und Verantwortungsteilung, wie sie in der Vergangenheit der doppelten Erwerbstätigkeit in der Familie praktiziert wurde. Hinsichtlich der Wandlungsprozesse subjektiver Orientierungen lassen sich drei Aspekte festhalten:

Erstens zeigt sich im Zeitverlauf die Verstetigung einer persönlichen Krise, an deren Anfang der Systembruch steht, der mit seinen Folgen unmittelbar biografisch relevant wird. Gegenüber den gesellschaftlichen Verhältnissen wächst angesichts der Langzeitarbeitslosigkeit des Ehemannes und der schwierigen Lehrstellensituation für die Kinder das Empfinden von Ungerechtigkeit und Ausgrenzung. Die betrieblichen Transformationsprozesse zielen dabei in ihrer desintegrativen Logik in die gleiche Richtung der gesellschaftlichen Wandlungsprozesse, sie bestätigen Frau Heinrichs Wahrnehmung sozialer Ungerechtigkeit und Kälte – so hat sie

heute mit meinem Job ein bisschen mehr Schwierigkeiten. Nicht, dass ich es nicht schaffe, aber einfach von der Mentalität. (505, 4)

Zweitens wächst parallel auch im familiären Bereich nach dem Zerschlagen des egalitär/komplementären Geschlechterarrangements das Gefühl ausgenutzt zu werden. Die sich überlagernden Erfahrungen von gesellschaftlicher Desintegration und Übervorteilung in der ›privaten‹ Arbeitsteilung geraten in ein reibungsvolles Verhältnis zu den DDR-geprägten Normalitätserwartungen. Zwar bedient Frau Heinrichs die überladenen Anforderungen der ökonomischen, emotionalen und insgesamt reproduktiven Betreuung ihres familiären Lebenszusammenhangs, gleichzeitig wächst jedoch die Erbitterung über die Situation.

Damit engt sich drittens der Handlungsspielraum im Zusammenspiel zwischen Erwerbsorientierung und Lebensarrangement zunehmend auf die Suche nach Entlastungsmöglichkeiten ein. Für die Erwerbsarbeit steht dabei

das Überdauern bis zum Vorruhestand im Mittelpunkt. Im Sinne eines ›pragmatischen Realismus‹ versucht Frau Heinrichs ihr Arbeitshandeln den gewandelten Anforderungen anzupassen ohne dabei die eigenen Verausgabungs›kosten‹ über das Notwendige in die Höhe zu treiben. Sie hält an dem ›Projekt Erwerbsarbeit‹ fest; ihr Handeln ist dabei aber nicht aufstiegsorientiert, sondern auf die Aufrechterhaltung des – sozialen – Status quo und die Entlastung des Friktionsmanagements zwischen Erwerbsbereich und ›Privatem‹ gerichtet.

Familiär sind insbesondere eine Reintegration des Ehemannes in die Lebensorganisation und die sukzessive Entlassung der Kinder in den Erwachsenenstatus wichtige Elemente einer gerechteren Verteilung von Arbeit und Verantwortung. Denn in der gegenwärtigen Konstellation ist es insbesondere der privaten Bereich, in dem für Frau Heinrichs Entlastung geschaffen werden muss, um die krisenhafte Entwicklung zu beenden.

Frau Weiss – Selbstselektion und Retraditionalisierung der Lebensführung als Folge der marktdiktierten Arbeitszeitflexibilisierung

1997 arbeitet Frau Weiss als Zugchefin auf einem IC. Die Tätigkeit hat nach der Wende eine soziale und finanzielle Aufwertung erfahren, auf die sie stolz ist:

Halt eben, es ist ja vielleicht auch so, man wird nicht mehr so abgestempelt: naja Zugbegleiter, Schaffner. Das ist eben halt auch im Freundeskreis: Aha, was? Schaffner? Nee, Zugchefin. Das ist schon ein Unterschied. (517, 6)

Ihre Erwerbsorientierung lässt sich zu dieser Zeit als individualistische Aufstiegsorientierung beschreiben; die Zukunftsvorstellungen sind auf das eigene berufliche *Weiterkommen* gerichtet. Hierfür bietet ihr die Bahn allerdings kaum Möglichkeiten - ein beruflicher Aufstieg über die Position der Zugchefin hinaus steht nicht in Aussicht. Und so findet sich Frau Weiss in einer Sackgasse wieder:

Ärgerlich ist natürlich, ich habe jetzt mit meinen fast 30 Jahren das Höchste erreicht, was ich kann. Ich müsste im Prinzip jetzt nachdenken, irgendwas anderes doch zu machen, ich kann ja nicht ewig Eisenbahn fahren. (517, 7)

Sie schaut sich bereits nach Alternativen in der Touristikbranche um - »Reisebüro oder so in die Richtung (...) Flughafen« (517, 25). Gleichzeitig bietet ihr ihre beruflich vergleichsweise stabile und einträgliche Situation eine Grundlage für eine zweite, konkurrierende Orientierung: die Gründung einer Familie. Dieses alternative Zukunftsprojekt ist getragen von der Vorstellung, Beruf und Familie gleichwertig miteinander arrangieren zu können. Frau Weiss bezieht sich dabei auf das DDR- Vereinbarkeits- und Egalitätsmodell,

das sie als positiven Lebensentwurf der Lebensrealität ›der Westfrau‹ entgegenstellt, deren häufig prekäre Situation sich an einer ungleichgewichtigen Partnerschaft und ihrem ›Nur-Hausfrauen-Dasein‹ zeige. Sie ist sich dagegen bei der aktiven Bewältigung von Erwerbs- und Familienarbeit sowohl ihrer eigenen Leistungskraft, als auch der Unterstützung ihres Partners sicher:

Es kommt wirklich darauf an, ob der Partner dann das so mitmacht. Und da habe ich mir den richtigen gewählt. (517, 16)

Das Spannungsfeld zwischen ihrer erwerbsbezogenen Aufstiegsorientierung und einer ›Familienorientierung‹, die ein stabiles Vereinbarkeitsarrangement fordert, hat sich im Jahr 2000 zugunsten einer stärkeren Familienzentrierung gewandelt. Dies drückt sich einmal in einer stärker geschlechtsdifferenten Arbeitsteilung im Reproduktionsbereich aus. Hinter Frau Weiss liegen zwei Jahre Erziehungsurlaub, in denen sich in ihrer Familie eine traditionelle Arbeitsteilung etabliert hat. So war Frau Weiss allein für die Betreuung der Tochter und die tägliche Hausarbeit zuständig, einstige Arbeitsteilungen zwischen ihr und ihrem Partner wurden obsolet.

Zweitens wachsen mit der Rückkehr in das Unternehmen die Friktionen zwischen Erwerbsarbeit und Familie. Frau Weiss hat nicht nur vorerst eine Tätigkeitsherabstufung zur Zugbegleiterin hinnehmen müssen, der Hauptanlass ihrer erwerbsbezogenen Unzufriedenheit ist die Verschärfung des rollierenden Schichtsystems. Dies bedeutete schon 1997 für das Zugbegleitpersonal die Arbeit in individualisierten Schichten, die sich in einem Turnus von sechs bis acht Wochen wiederholten. Wochenendarbeit war dabei ebenso üblich wie Nacharbeit und auswärtiges Übernachten. Mit den 2000 in Kraft getretenen EU-Dienstbauvorschriften¹⁰ sind die Arbeitsschichten noch kleinteiliger, die Freizeit zwischen den Schichten noch kürzer geworden. So muss Frau Weiss z.T. zweimal täglich ihre Arbeit antreten. In ihrer 7-Tage-Woche ist sie lediglich ein bis zwei Tage vor 20.00 Uhr zu Hause.

Wenn ich 20 Uhr Feierabend hab, dann ist mein Kind schon im Bett, dann sehe ich das nicht mehr. Das ist halt eben die Zeit, die mir fehlt, persönlich fehlt, weil das halt eben so ist als Mutter. (5717, 3)

¹⁰ Mit den neuen EU-Dienstbauvorschriften werden bspw. dem Zugpersonal nach einer gefahrenen Nachtschicht neun Stunden Pause zuteil. Diese Ruhezeit muss jedoch häufig an einem weit entfernten Ankunftsort in Anspruch genommen werden und bedeutet so de facto die Ausweitung der Abwesenheit und damit der Arbeitszeit. Gleichzeitig verkürzen sich die Schichten, um die mit den neuen Vorschriften verbindlicheren kleinen Arbeitspausen zu umgehen.

Flexibilisierung der Arbeitszeit bedeutet hier die vollständige Unterwerfung des Lebensrhythmus unter das Verfügbarkeitsgebot des Unternehmens. Hinsichtlich der geschlechtsdifferenten Arbeitsteilung in der Familie führt ihre Vollzeittätigkeit jedoch nicht zu einer stärkeren Inanspruchnahme des Partners. Die Organisation und Ausführung der Betreuungs- und Reproduktionsarbeiten wird vielmehr nun unter Frauen umverteilt. Die Großmutter holt nun fast allabendlich die Enkelin vom Kindergarten ab und bringt sie ins Bett.

Zum Zeitpunkt des Zweitinterviews zeichnet sich vor dem Hintergrund der Überdehnung des familiären Arrangements durch die hochgradig flexible Erwerbsarbeit ein Umbruch ab. Frau Weiss sieht ihre Vorstellungen, beide Lebenssphären in ein integriertes und eher ausbalanciertes Konzept zu gießen, enttäuscht. Bereits sechs Wochen nach der Rückkehr in die DB AG lässt sie gemeinsam mit einer Kollegin durchrechnen, inwieweit ihre Familie mit einer 50% Arbeitszeitreduktion ökonomisch noch ›durchzubringen‹ ist. Entsprechend resümiert Frau Weiss:

Jetzt hat die Arbeit nur noch die Bedeutung, dass ich Geld kriege. Also das klingt zwar wirklich sehr materialistisch, aber es ist wirklich so,(...) ich brauche das Geld und es hat sich eigentlich, doch es hat sich gewandelt. (5717, 20)

Die Gründe für diese instrumentellere Erwerbsorientierung, bei der von beruflichen Entwicklungsvorstellungen weitgehend abgesehen wird, liegen ganz wesentlich in der Lebenssituation. Frau Weiss' familiäre Funktion der Haupteinkommensbezieherin reibt sich mit der Erfahrung, unter den gegenwärtigen gesellschaftlichen Bedingungen Mutterschaft und Erwerbsarbeit eben nicht gleichberechtigt integrieren zu können. In Zukunft soll daher der Partner nach Abschluss seiner Weiterbildung die Funktion des Familienernährers übernehmen, während Frau Weiss dazuverdient. Aufgrund der gesellschaftlichen und betrieblichen Transformationsprozesse werden also traditionelle geschlechtsdifferente Lebenskonzepte reaktualisiert, die von den Individuen selbst nicht von vornherein gewählt worden wären. Die noch im Erstinterview formulierte Orientierung auf aktive Elternschaft *und* vollzeitige Erwerbsarbeit beider Geschlechter, die an die flacher hierarchisierten Geschlechter- und Arbeitsregime der DDR anknüpfte, ist zu einer Übergangserscheinung geworden. Als künftiger Bezugsrahmen fungiert das westdeutsche Arrangement des männlichen Haupt- und weiblichen ZuverdienerInnenentums und das daran gekoppelte Familienmodell mit geschlechtsdifferenter Aufgabenzuweisung. Diese Selbstselektion, d.h. der ›freiwillige‹ Verzicht auf Erwerbsansprüche zeigt sich hier eindeutig als Effekt des-

integrativer betrieblicher Arbeitszeitpolitik und der Durchschlagskraft geschlechtsdifferenter Arbeitsteilungen im ›Privaten‹.

Frau Raschke – Verzeitlichte Konfigurationen von Arbeit und Leben als (erwerbsbezogene) Ermächtigungsstrategie

Im Gegensatz zu Frau Heinrichs und Frau Weiss hielten die Wandlungsprozesse der deutsch-deutschen Transformationsgesellschaft für Frau Raschke, einer Personalleiterin im Unternehmensbereich Station&Service, die im Sommer 2000 kurz vor dem Eintritt in den Vorruhestand steht, eine Verbreiterung des erwerbsbezogenen Möglichkeitsraumes bereit. Dabei zeichnet sich sowohl für ihren Erwerbsverlauf als auch für das ›private‹ Lebens- und Geschlechterarrangement eine Entwicklungslinie der Selbstbehauptung und Neuverortung mit Brüchen ab.

So setzte sich Frau Raschke bereits zu DDR-Zeiten beharrlich und zielstrebig mit Blockaden im privaten und beruflichen Bereich auseinander und griff dabei aktiv auf unterstützende Strukturen und Netzwerke zurück. Ihre privates Geschlechterarrangement war bis zur Scheidung 1980 vordergründig von den traditionellen Geschlechtervorstellungen ihres ersten Ehemannes dominiert. Die Grenzen dieses familiären Arrangements durchkreuzt Frau Raschke jedoch: Während sie – wie in der DDR üblich – zugleich voll-erwerbstätig und hauptverantwortlich für die Betreuung ihres ersten Sohnes ist, geht sie heimlich ihren beruflichen Ambitionen nach und absolviert ein Fernstudium. Sie führt mit tatkräftiger Unterstützung von Kolleginnen und ihrer Chefin jahrelang ein regelrechtes Doppelleben:

...mein Mann, der hat das absolut abgelehnt, dass ich ein Fernstudium mache. Dann hab' ich eben heimlich studiert fünf Jahre. (5700, 24)

und weiter:

Heute habe ich gedacht, na meine Güte, da warst du Gott sei Dank mal bissig, weil du dir immer irgendwas einreden hast lassen von den anderen Kolleginnen, ein Mann ist keine Lebensversicherung, denk' da dran, so. Und sonst hätte ich mich (...) wahrscheinlich nicht durchgesetzt. (5700, 25f)

Doch Anfang der 1980er Jahre sind Frau Raschkes Aufstiegsmöglichkeiten bei der DR begrenzt. Da sie nicht Mitglied der SED ist, wird ihr eine Leitungsfunktion vorenthalten. Sie wechselt in einen männerdominierten Betrieb und bekommt als Ausbildungsleiterin geschlechtsspezifische Diskriminierungen unmittelbar zu spüren. 1988 kehrt sie zur DR vorsätzlich in einen stark weiblich segregierten Tätigkeitsbereich zurück. In ihrem persönlichen betrieblichen Karriereverlauf öffnet sich jedoch erst mit der Vereinigung 1989 und den folgenden betrieblichen Restrukturierungs-

prozessen der politisch blockierte Erwerbsweg. Insofern stellt für Frau Raschke der Systemwechsel eine Öffnung von (beruflichen) Chancen dar, die sie mit der – selbst gewählten - Umgewichtung der Lebenssphären zugunsten der Erwerbsarbeit nutzt. Während sie zu DDR-Zeiten ein Balancemodell zwischen Familien- und Erwerbsarbeit praktizierte¹¹, dominiert nun die Erwerbssphäre. Die Betreuung ihres zweiten, Mitte der 1980er Jahre geborenen Sohnes übernimmt hauptsächlich dessen verrenteter Vater, mit dem Frau Raschke nicht zusammenlebt. Im Gegenzug verzichtet sie auf dessen Unterhaltszahlungen für den Sohn. Auch die Nachbarschaft erweist sich als wichtiges Netzwerk zur Verknüpfung von Erwerbsarbeit und Familie.

So mit der Wende und vor allen Dingen mit diesen, ja, doch nachher recht anspruchsvollen Job, da hat sich das völlig verschoben, eigentlich nur noch zur Arbeit hin. (...) Also da hab' ich wirklich eigentlich alles, ja, dem Job geopfert, muss ich schon sagen. Aber weil immer so im Hinterstübchen, ach dein Kind hat so die Ordnung und (...) geht ja eigentlich nichts ab und der fühlt sich auch ganz wohl. (5700, 40)

Innerhalb des Erwerbsfeldes lässt sich Frau Raschkes Handlungsmuster als aushandlungsorientierte ›Ermächtigungsstrategie‹ bezeichnen. Hiermit ist eine Erwerbsarbeitspraxis charakterisiert, mittels der die einzelnen höhere berufliche Positionen und erwerbsbezogene Entwicklungspfade für sich selbstbewusst in Anspruch nehmen und eine *aktive und ambitionierte* Selbstverortung betreiben. Neue Herausforderungen wie bspw. positionale Wechsel im Rahmen des diskontinuierlichen betrieblichen Transformationsverlaufs werden von Frau Raschke entsprechend positiv und wenig angstbesetzt aufgegriffen. Sie handelt nach dem Motto: Herausforderungen annehmen und Bedingungen je konkret nachverhandeln: »Erstmal wie bei der Armee, ja sagen und hinterher regeln«. (5700, 26)

Ihre ambitionierte Selbstverortung ist dabei an drei wichtige Ressourcen gekoppelt: sie verfügt über eine gehobene Qualifikation und sie befindet sich im Tätigkeitsfeld der Personalverwaltung, das Karrierechancen für Frauen eröffnet. Zudem lebt sie nach ihrer zweiten Heirat in den 1990er Jahren ein privates Geschlechterarrangement, das ihr Freiräume für den Erwerbsbereich eröffnet.

Zusammenfassend lässt sich festhalten: mit dem Systembruch haben sich für Frau Raschke Chancen eröffnet, die sie durch die Parallelität von erwerbsbezogenen Aspirationen und betrieblichen Anforderungen recht

¹¹ Während der ersten Ehe und nach ihrer Auflösung greift sie zur Versorgung ihres ersten, Ende der 1960er Jahre geborenen, Sohnes auf staatliche Ganztageseinrichtungen und die Betreuungsleistungen ihrer aus gesundheitlichen Gründen nicht erwerbstätigen Mutter zurück.

stimmig und ›unkompliziert‹ nutzte. Dabei haben sich die Partizipations- und Lebenschancen der Befragten gerade auch durch das (zunehmend) unkonventionelle private Reproduktionsarrangements und ihre vielfältigen Netzwerke erheblich erweitert und ihre berufliche Position als Führungskraft erst ermöglicht. Zugleich stellt sich die aktive Verzeitlichung der Konfiguration von Erwerbsarbeit und Leben als wichtige Ressource dar, den eigenen Lebensansprüchen zur Durchsetzung zu verhelfen. Sie ist Ausdruck des Zusammenspiels von wechselnden subjektiven Prioritätensetzungen und wechselnden Anforderungen der unterschiedlichen Lebensbereiche. Dabei scheinen Anforderungsstrukturen und Zwänge einerseits und subjektive Vorstellungen andererseits in einem wenig konfligierenden Verhältnis zueinander zu stehen.

Schlussbemerkung - Erwerbsorientierungen und Lebensarrangements als praktische Stellungnahmen zu den Transformationsprozessen

Die unterschiedlichen Erwerbsstrategien und Lebensarrangements verweisen als praktische Stellungnahmen zu den betrieblichen und gesellschaftlichen Wandlungsprozessen auf vielfältig zu bewältigende Anforderungen. Am Beispiel von Frau Heinrichs zeigte sich, wie die Erosion der männlichen Erwerbsintegration und ihre sozialen wie psychischen Folgen die Organisation des Lebensarrangements und den Zugriff der Befragten auf die eigene Erwerbsarbeit bestimmen. Gleichzeitig haben die massiven Flexibilisierungen der Arbeitsverhältnisse bspw. im Bereich der Servicetätigkeiten, die durch die konkrete Nachfrage bestimmt sind, desintegrierende Auswirkungen für eine wachsende Zahl von Beschäftigten. Gerade familiäre Lebensformen, die nicht restlos ökonomisier- und flexibilisierbar sind, verengen die Handlungsspielraum insbesondere der weiblichen Beschäftigten. Für eine erfolgreiche und individuell befriedigende Bewältigung der Anforderungen des Transformationsgeschehens scheint dagegen eine Alltagspraxis hilfreich zu sein, die mittels sozialer Netzwerke reproduktive Anforderungen breiter verteilt und – zumindest phasenweise – Prioritätensetzungen zugunsten des Erwerbsbereichs erlaubt – darauf deutet jedenfalls das Beispiel von Frau Raschke hin.

Alle drei hier dargestellten Fälle (wie auch die hier nicht berücksichtigten Interviews mit ostdeutschen Männern und Frauen) rekurrieren positiv auf das für die DDR typische Doppel-VollzeitverdienerInnen-Modell als ›Normalitätserwartung‹. Damit verbindet sich zunächst auch die Vorstellung einer nicht ausschließlich individualisierten Verantwortungsübernahme für den Reproduktionsbereich. So gehören flächendeckende öffentliche Ein-

richtungen zur Ganztagsbetreuung von Kindern zu den vorausgesetzten ›Selbstverständlichkeiten‹. Wird dieser Anspruch an die Gesellschaft nicht eingelöst und gleichzeitig die Erwerbsarbeitszeit flexibel ausgedehnt, mehren sich Überlastungen und nicht von vornherein angestrebte Re-traditionalisierungen der Lebenskonzepte (Frau Weiss). Das Anschließen an DDR-geprägte Lebens- und Erwerbsmuster geht also mit aktuellen Bearbeitungen gesellschaftlicher Strukturvorgaben hybride Verknüpfungen mit unterschiedlichem Ergebnis ein. So steht neben dem Phänomen der Re-traditionalisierung von Lebensführungen auch ein wachsendes Ungerechtigkeitsempfinden, das sich sowohl gegen die gesellschaftliche Ausschlüsse und Zuschreibungen wendet als auch gegen geschlechterungerechte Arbeitsbelastungen im familiären Raum. Inwieweit sich hieraus ein langfristiges gesellschaftspolitisches Kritikpotenzial ergibt, ist schwer zu beurteilen. Denn einerseits zeigt sich hier eine Widerständigkeit, die gesellschaftlichen Gestaltungsbedarf thematisiert und dem Anpassungssog, der von den vermarktlichen Erwerbsverhältnissen ausgeht, eine eigene Logik der ›Lebensinteressen‹ gegenüberstellt. Andererseits zeigt sich dies ›Leben‹, soweit es sich dabei um ein ›Familienleben‹ handelt, als nach wie vor weitgehend von geschlechtsdifferenten Arbeitsteilungen bestimmt. In diesem Bereich privater Geschlechterarrangements sind in Ost- wie Westdeutschland vergeschlechtliche Zuschreibungen außerordentlich langlebig. So wäre das Einfordern von eigensinnigen Lebensinteressen gegen die Dominanz einer ökonomistischen Gesellschaftslogik notwendig mit dem Aufbrechen vergeschlechtlichter Zuschreibungen zu verknüpfen.

Literatur:

- Bourdieu, P. 1983: Ökonomisches Kapital, Kulturelles Kapital, Soziales Kapital. In: Kreckel, R. (Hg.): Soziale Ungleichheiten, Sonderband 2. Göttingen, 183-198.
- Dölling, I. 1995: Zum Verhältnis von modernen und traditionellen Aspekten im Lebenszusammenhang von Frauen in der DDR. In: Zentrum für interdisziplinäre Frauenforschung (Hg.): Unter Hammer und Zirkel: Frauenbiographien vor dem Hintergrund ostdeutscher Sozialisations-erfahrungen. Berlin, 23-34.
- Frey, M./Hüning, H./Nickel, H. M. 2001: Neuorganisation der Deutschen Bahn AG. Als Börsenbahn in die Zukunft? In: Humboldt-Spektrum 2/2001. Berlin, 1-8.
- GdED Rusch-Ziemba, R. 2000: GdED-Frauen. Auf dem Weg zur Chancengleichheit; Geschäftsbericht 1996-2000. Frankfurt a.M.
- Heintz, B./Nadai, E. 1998: Geschlecht und Kontext. De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung. In: Zeitschrift für Soziologie, Jg. 27, Heft 2, 75-93.
- Hüning, H. 1998: Dienstleistungen – Betriebliche und gesellschaftliche Transformation. Versuch eines (Zwischen-)Resumées in Thesenform. In: Zeitschrift für Frauenforschung 1+2/98, 73-80.
- Hüning, H./Stodt, U. 1999: Regulierte Desintegration. Aspekte des internen Arbeitsmarktes in der Deutschen Bahn AG. In: H. M. Nickel/S. Völker/H. Hüning (Hg.): Transformation – Unternehmensreorganisation – Geschlechterforschung. Opladen, 175-204.
- Krüger, H. 2001: Gesellschaftsanalyse: Der Institutionenansatz in der Geschlechterforschung. In: G.-A. Knapp/A. Wetterer (Hg.), Soziale Verortung der Geschlechter. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik, Forum Frauenforschung. Schriftenreihe der Sektion Frauenforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie; Band 13. Münster, 63-90.
- Lutz, B. 1996: Die mühsame Herausbildung neuer Beschäftigungsstrukturen. In: B. Lutz/H. M. Nickel/R. Schmidt/A. Sorge (Hg.): Arbeit, Arbeitsmarkt und Betriebe, Berichte der Kommission für die Erforschung des sozialen und politischen Wandels in den neuen Bundesländern e.V. (KSPW), Bericht 1. Opladen, 121-187.
- Nickel, H. M./Schenk, S. 1994: Prozesse geschlechtsspezifischer Differenzierung im Erwerbssystem. In: H. M. Nickel/J. Kühl/S. Schenk (Hg.), Erwerbsarbeit und Beschäftigung im Umbruch. Berlin, 259-282.
- Pasero, U. 1995: Dethematisierung von Geschlecht. In: dies./F. Braun (Hg.): Konstruktion von Geschlecht. Pfaffenweiler, 50-66.
- Peinl, I. 1999: Das Ende der Eindeutigkeiten. Zu Gelegenheitsstrukturen weiblicher Erwerbsarbeit in der Landesbank Berlin und der Deutschen Bahn AG. In: H. M. Nickel/S. Völker/H. Hüning (Hg.): Transformation – Unternehmensreorganisation – Geschlechterforschung. Opladen, 131-154.

- Peinl, I./Völker, S. 2001: Arbeit und Geschlechterverhältnisse im Umbruch: (Des)Integration der Lebenssphären? In: Berliner Journal für Soziologie, Heft 1 2001, 63-76.
- Sauer, B. (1999): ›Es rettet uns (k)ein höheres Wesen... ‹ Neoliberale Geschlechterkonstrukte in der Ära der Globalisierung. In: B. Stolz-Willig/M. Veil (Hg.): Es rettet uns kein höheres Wesen...Feministische Perspektiven der Arbeitsgesellschaft. Hamburg, 215-239.
- Schenk, S. 2000: Familienstrukturen, Geschlechterverhältnisse und die Flexibilisierung der Beschäftigung in Ostdeutschland. In: I. Lenz/H. M. Nickel/B. Riegraf (Hg.): Geschlecht. Arbeit. Zukunft, Forum Frauenforschung. Schriftenreihe der Sektion Frauenforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie; Band 12. Münster, 180-221.
- Schmid, G. 2000: Arbeitsplätze der Zukunft: Von standardisierten zu variablen Arbeitsverhältnissen. In: J. Kocka/C. Offe (Hg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt a.M./New York, 269-292.
- Statistisches Bundesamt Deutschland 2002:
<http://www.destatis.de/indicators/d/arb230ad.htm>,
<http://www.destatis.de/basis/d/erwerb/erwerbtab3.htm>,
<http://www.destatis.de/basis/d/erwerb/erwerbtab4.htm>
- Trappe, H. 1995: Emanzipation oder Zwang? Frauen in der DDR zwischen Beruf, Familie und Sozialpolitik. Berlin.
- Trappe, H./Rosenfeld, R. A. 2001: Geschlechtsspezifische Segregation in der DDR und der BRD. Im Verlauf der Zeit und im Lebenslauf. In: B. Heintz (Hg.): Geschlechtersoziologie, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie; Sonderheft 41/2001. Wiesbaden, 152-181.
- Völker, S. 1999: Erwerbsorientierungen und betriebliche Transformation. Selbstverortungen und Handlungsstrategien ostdeutscher Frauen bei der Deutschen Bahn AG. In: H. M. Nickel/S. Völker/H. Hüning (Hg.): Transformation – Unternehmensreorganisation – Geschlechterforschung. Opladen, 205-226.
- Vogel, B. 1999: Ohne Arbeit in den Kapitalismus. Hamburg.
- Vorstand der Deutschen Bahn AG 2001: Personal- und Sozialbericht 2000/2001. Berlin.

Biografische Notiz

Susanne Völker ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Professur für Frauenforschung der Universität Potsdam. Ihre Schwerpunkte in Lehre und Forschung: Feministische Soziologie der Arbeit, Transformation in Ostdeutschland, Verknüpfungen zwischen der Soziologie sozialer Ungleichheit und Soziologie der Geschlechterverhältnisse.

Nadine Schäfer

Familienbilder in Ost- und Westdeutschland. Ein Einblick in den Lebensalltag ost-westdeutscher Paare.

Einführung in das Thema

Welche Bedeutung hat die Herkunft heute noch für die Lebensgestaltung von Ost- und Westdeutschen? Und wie kann nicht nur die Existenz von Unterschieden zwischen Ost- und Westdeutschen, sondern auch die Relevanz dieser Unterschiede für den Lebensalltag soziologisch untersucht werden?

In diesem Artikel wird der Versuch gemacht, herkunftsspezifische Unterschiede, die heute noch den Lebensalltag Ost- und Westdeutscher prägen, zu rekonstruieren und gleichzeitig nach dem Konfliktpotential dieser Unterschiede zu fragen.

Dies soll anhand des Zusammenlebens ost-westdeutscher Paare untersucht werden, bei denen der Partner aus Westdeutschland, die Partnerin aus Ostdeutschland stammt. Gefragt werden soll nach der Bedeutung, die die Einzelnen ihrer eigenen Vergangenheit beimessen, sowie nach herkunftsspezifischen Vorstellungen, die bezüglich Partnerschaft, Familie und Beruf formuliert werden. Denn die Alltagspraxis dieser deutsch-deutschen Partnerschaften kann zeigen, wie diese Paare mit eventuellen unterschiedlichen Ansprüchen und Vorstellungen in Bezug auf die genannten Bereiche in ihrem Zusammenleben umgehen.

Statistisch gesehen ist das Datenmaterial über Ost-West Paare sehr dürftig, denn obwohl seit der Wiedervereinigung die unterschiedlichsten Erhebungen (in Bezug auf Kaufverhalten, Freizeitgestaltung etc.) gemacht worden sind, gibt es keine umfassende Statistik über die Anzahl der geschlossenen Ehen zwischen Ost- und Westdeutschen, noch weniger über die ehelos zusammenlebenden Ost-West-Paare. Einzig das statistische Landesamt Berlin (vgl. Statistisches Landesamt Berlin 2001) hat bezüglich der Eheschließung Daten erhoben, wobei sich allerdings die Unterscheidung in Ost oder West nur auf den Wohnsitz der BerlinerInnen zum Zeitpunkt der

Eheschließung bezieht, und nicht den Geburtsort oder die Tatsache berücksichtigt, dass viele Paare schon vor der Eheschließung zusammen ziehen. D. h., diese Statistik kann allenfalls eine Tendenz widerspiegeln.

Dabei zeigt sich, wie von Scheiner (1999) beschrieben, dass nur ein geringer Prozentsatz der BerlinerInnen über die stadtinterne Ost-West-Grenze hinaus Ehen eingehen. So liegt die Anzahl der Eheschließungen zwischen PartnerInnen aus Berlin-Ost und Berlin-West für das Jahr 1991 bei 2,6% (in absoluten Zahlen: 471 von insgesamt 18130 Ehen), wobei diese Zahl bis zum Jahr 1999 auf 2,2 % (in absoluten Zahlen: 328 von 14635 Ehen) gesunken ist, obwohl sie zwischenzeitlich im Jahr 1995 bei 3,4% lag.

Deutet die statistisch geringe Zahl der Ost-West Paarbeziehungen¹ neben dem Verweis auf eine immer noch geringe Mobilität zwischen Ost- und Westdeutschland darauf hin, dass, wie Mühlberg es beschreibt,

nach anfänglicher Euphorie die Neigung zu deutsch-deutschen Verbindungen inzwischen eher schwach (ist), (denn) bei der Partnerwahl verbleiben Ost und West meist im vertrauten kulturellen Milieu (Mühlberg 2000: 24)?

Die Frage, der in diesem Artikel nachgegangen werden soll, lautet: liegt in Bezug auf die Familienbilder eine Unterschiedlichkeit aufgrund der Herkunft vor, die das Miteinander-Leben von Ost- und Westdeutschen heute noch erschwert? So könnte man es vermuten, wenn Mühlberg formuliert, dass Ost-West-Partnerschaften mißglücken, weil

(...) meist deutlich verschiedene Vorstellungen von weiblichem Rollenverhalten (existieren). Möglicherweise (ist dies) ein Anzeichen dafür, dass mit einer anderen kulturellen Definition von Weiblichkeit eine der wesentlichen Ost-West-Differenzen entstanden ist. (Mühlberg 2000: 24/25)

In diesem Artikel, der sich auf empirische Untersuchungen stützt, die ich im Rahmen meiner Magisterarbeit gemacht habe², wird analysiert, ob heute noch unterschiedliche ost- und westspezifische Familienleitbilder wirksam sind, ob sich diese konträr und unvereinbar gegenüber stehen oder ob im partnerschaftlichen Zusammenleben Anknüpfungspunkte, Überschneidungen und Ähnlichkeiten gefunden werden können. Den Begriff des *Leitbildes*

¹ Den Begriff der Paarbeziehung definiere ich nach Lenz als: »Strukturtypus persönlicher Beziehung zwischen Personen unterschiedlichen oder gleichen Geschlechts (...), der sich durch einen hohen Grad an Verbindlichkeit (Exklusivität) auszeichnet, ein gesteigertes Maß an Zuwendung aufweist und die Praxis sexueller Interaktion einschließt bzw. eingeschlossen hat« (Lenz 1998: 45).

² Siehe: Schäfer, Nadine 2002: *Beziehungen zwischen Ost und West. Eine empirische Untersuchung zur Bedeutung der Herkunft in deutsch-deutschen Paarbeziehungen*. Magister-

verwende ich dabei der Definition Pfau-Effingers entsprechend als »kulturelle Vorstellung über die ›richtige‹, ›angemessene Form« (Pfau-Effinger 1993: 641). Damit wird als *Familienleitbild* eine gesellschaftsspezifische Vorstellung bezüglich der Familienform sowie der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung angesehen, die sich beim Einzelnen in seinen Handlungen und Zielvorstellungen widerspiegelt, und seinen Ausdruck in der individuellen Beschreibung der eigenen *Familienbilder* findet.

Ich werde zunächst einführend auf das Konzept des *Geschlechterkontraktes* eingehen, um den theoretischen Rahmen für diesen Artikel zu umreißen. Im Anschluß daran sollen das Untersuchungssample sowie das methodische Vorgehen beschrieben werden, um dann ausführlich anhand von Interpretationen einzelner Textstellen die Familienbilder der Befragten sowie die Alltagspraxis der Paare zu rekonstruieren. Abschließend werde ich die Ausgangsfragen im Resümee diskutieren.

Familienleitbilder als soziale Ausdrucksformen gesellschaftsspezifischer Geschlechterkontrakte

Das Konzept des Geschlechterkontraktes

Der Begriff des *Geschlechterkontraktes*³ wurde von der Soziologin Birgit Pfau-Effinger für den deutschsprachigen Raum in die Diskussion gebracht und hat mittlerweile in der Soziologie auch unter dem Begriff des *Geschlechtervertrages* eine breite Anwendung auf die Ost-West Thematik gefunden (vgl. Schenk 1995; Dölling 2001). Diesem Konzept liegt die Annahme zugrunde, dass Geschlechterbeziehungen in modernen Gesellschaften durch kulturelle Leitbilder geregelt sind, die ihren Ausdruck in den gesellschaftsspezifischen, vorherrschenden Familien- und Integrationsformen in die Gesellschaft finden. D. h., es wird von einem sozio-kulturellen Konsens, einem »kulturellen Leitbild über die ›richtige‹ Form der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung, der Familienform und Art und Weise der Integration beider Geschlechter in die Gesellschaft (über den Arbeitsmarkt und/oder über die Familie)« ausgegangen (Pfau-Effinger 1993: 642).

Auf der Grundlage dieses Konzeptes sollen im Folgenden die spezifischen Geschlechterkontrakte für die BRD und die DDR dargestellt werden.

arbeit (Soziologie) Universität Potsdam.

³ Dieses Konzept geht zurück auf Yvonne Hirdmann und fand zunächst nur im skandinavischen Raum Beachtung (vgl. Pfau-Effinger 1993: 641).

In Bezug auf die alten Bundesländer kann, so Pfau-Effinger, die *Versorgerehe*⁴ als soziale Ausdrucksform des *Geschlechterkontraktes* angesehen werden. Dieses Familienleitbild ist mit einer klaren Aufgabenteilung verbunden: der Mann übernimmt durch seine Erwerbsarbeit die finanzielle Versorgung der Familie, während die Frau für die Hausarbeit und Kinderbetreuung zuständig ist. Traditionell fand dieses Familienleitbild in Form der *Hausfrauenehe* seinen Ausdruck, d. h., (spätestens) mit der Heirat wurde die Frau zur nicht-erwerbstätigen Hausfrau, die ihre Berufstätigkeit (wenn überhaupt) erst wieder aufnahm, wenn die Kinder aus dem Haus waren. Dieses Modell habe aber insofern eine Modernisierung (und hierbei bezieht sich Pfau-Effinger auf die aktuellen alten Bundesländer) erfahren, als dass Paare solange in einer *Doppelverdiener-Gemeinschaft* leben und ihre beruflichen Interessen realisieren können, wie keine Kinder vorhanden sind.

Strukturell wird aber im Normalfall dann, wenn Kinder dazukommen, die Paarbeziehung - temporär oder dauerhaft – zu einer *Versorgerehe*. (Pfau-Effinger/Geissler 1992: 367)

Dieses Familienmodell umfasst auch den sozio- kulturellen Konsens über das Primat der privaten Kindererziehung, was insbesondere in der für Westdeutschland typischen Halbtagsbetreuung in Kindergärten deutlich wird, so Pfau-Effinger.

Nach einer Erwerbsunterbrechung eine Teilzeitarbeit aufzunehmen, wie es vom Großteil der Frauen praktiziert wird, ist dabei Teil dieses *modernisierten* Familienmodells.

Im Gegensatz dazu fand der Geschlechterkontrakt der DDR Ausdruck im sogenannten *Doppel-Verdiener-Modell* (vergl. Schenk 1995: 479ff), wonach die gesellschaftliche Integration beider Geschlechter in erster Linie über die Beteiligung am Erwerbssystem erfolgte. So hatten sich die Erwerbsmuster von Frauen und Männern in den 80er Jahren nahezu angeglichen, was auch dadurch deutlich wurde, dass die Frauen zu rund 40% zum Familieneinkommen beitrugen (vgl. Schenk, ebd.). Dabei erleichterte vor allem die in den 70ern beginnende Umorientierung der Sozialpolitik die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Frauen und führte zu einer *Synchronisierung von Beruf und Familie* (vergl. Trappe 1995: 208), so daß die Frauen ihre Erwerbstätigkeit aufgrund einer Mutterschaft immer kürzer unterbrachen⁵ und

⁴ In der sozialwissenschaftlichen Literatur wird dieses *Versorgermodell* auch als *traditionales Modell* bezeichnet (vgl. Schneider 1994: 147).

⁵ Ein wichtiges sozialpolitisches Ereignis war in diesem Zusammenhang die Einführung des *Babyjahres* Mitte der 70er Jahre. Denn damit wurde der Wiedereinstieg der Frauen in die Erwerbstätigkeit nach einem relativ kurzen Aussetzen institutionell unterstützt. Dabei darf aber

immer stärker auf die Möglichkeit der außerfamilialen, staatlich geförderten Kinderbetreuung zurückgreifen konnten. Gegen Ende der 80er Jahre existierte in der DDR ein nahezu flächendeckendes Angebot an Kinderbetreuungseinrichtungen. Dabei wurde »die zeitliche Parallelität von Beruf und Familie und die dadurch gewährleistete relative ökonomische Unabhängigkeit vom Partner zu Bestandteilen der Identität von in der DDR sozialisierten Frauen und zum eigenen Bewertungsmaßstab ihrer Emanzipation« (Trappe 1995: 216). Das *Pendelmodell*, verstanden als Modell, wonach die Frauen nach kurzer Babypause wieder ihrer Berufstätigkeit nachgingen, und somit zwischen Familie und Beruf relativ fließend hin und herpendelten, wurde damit für die jüngeren Alterskohorten der in der DDR sozialisierten Frauen zu einem selbstverständlichen Lebensmodell.

Untersuchungssample und methodisches Vorgehen

Da bzgl. persönlicher Beziehungen zwischen Ost- und Westdeutschen bisher kaum Untersuchungen vorliegen, erwies es sich als sinnvoll, qualitativ zu arbeiten. Denn im Gegensatz zum quantitativen Verfahren, bei dem es um die Verifizierung oder Falsifizierung der von vornherein formulierten Hypothesen geht, hat das qualitative Verfahren den Vorteil, dass hier eine gegenstands begründete Theoriebildung möglich ist, das heißt es erfolgt eine Ausrichtung der Methode und Theorie entsprechend des empirischen Materials. So führte ich im Rahmen meiner Magisterarbeit, auf deren Ergebnisse ich mich in diesem Artikel beziehe, zwölf themenzentrierte Paarinterviews mit Ost-West Paaren durch.

Mit Hilfe der dokumentarischen Methode nach Bohnsack (2000) erstellte ich Fallanalysen für die interviewten Paare, um mich ausgehend von den aus der Empirie erarbeiteten Forschungsergebnissen mit soziologischen Theorien und anderen empirischen Untersuchungen auseinander zu setzen (siehe Schäfer 2002).

Die von mir befragten Paare waren zum Zeitpunkt der Untersuchung⁶ im Alter von 26 bis 38 Jahren. Das heißt, sie waren bei der Wiedervereinigung

nicht außer Acht gelassen werden, dass »Familie und Berufstätigkeit auch bereits vor der Ausweitung entsprechender sozialpolitischer Unterstützungen von einem Teil der Frauen auf individuelle Weise gleichzeitig miteinander verbunden wurden« (Trappe 1995: 209). Hierin wird deutlich, dass die Frauen den Wunsch nach der Vereinbarung von Beruf und Familie auch ohne staatliche Unterstützung umzusetzen versuchten. »Dies ist ein Beispiel dafür, dass Verhaltensweisen von Frauen Folgewirkungen für sozialpolitische Interventionen hatten« (Trappe 1995: 208).

⁶ Die Interviews führte ich von August bis Oktober 2001 durch.

zwischen 15 und 27 Jahre alt, so dass sie das Kriterium erfüllen, bis ins Jugendalter in der DDR bzw. BRD sozialisiert worden zu sein, und aufgrund dieser Sozialisation bereits über Vorstellungen bezüglich ihrer Lebensziele und –pläne, insbesondere aber in Bezug auf Partnerschaft und Familie, zu verfügen.

Die Hälfte der interviewten Paare lebte zur Zeit des Interviews in Westdeutschland, die andere Hälfte in Ostdeutschland. Hintergrund für das Unterscheidungskriterium des Wohnortes war unter anderem die Frage, ob das direkte Umfeld des Ost-West-Paares Einfluß auf die Umsetzung der individuellen Familienbilder hat. Die Paare lebten zum Zeitpunkt des Interviews seit mindestens einem halben Jahr überwiegend unverheiratet zusammen⁷.

Im Folgenden sollen fünf der von mir interviewten Paare kurz vorgestellt werden:

Inga und Nils

Inga (geboren 1966, aufgewachsen in Ost-Berlin) stammt aus einer Musikerfamilie und hat vier Geschwister. Zu DDR-Zeiten trafen sich immer viele Künstler im Haus ihrer Eltern. Inga beschreibt ihr Zuhause als Ort, in dem immer über alles, insbesondere über Politik, geredet wurde. Sie betont auch, dass sie wohl aufgrund des Bekanntheitsgrades ihrer Eltern einen Sonderstatus in der DDR eingenommen hat und daher einige Privilegien nutzen konnte.

Zwar wollte sie eigentlich Journalistin werden, hat aber über eine zu DDR-Zeiten begonnene Ausbildung beim Berlin-Verlag

mitgekriegt, was Journalismus da eigentlich bedeutet, und bin dann letztendlich lieber Sekretärin geworden (beginnt zu lachen), weil ich gedacht hab, (lauter:) also dass mach ich hier nicht mit.

Nils (geboren 1964, aufgewachsen in West-Berlin) hat in West-Berlin BWL studiert und arbeitet heute in der Unternehmensberatung. Er hat seine Heimatstadt nie für längere Zeit verlassen.

Im Jahr 1995 lernen sich Nils und Inga am gemeinsamen Arbeitsplatz kennen, als Nils in seiner Funktion als EDV-Administrator Inga am Computer

⁷ Dass es sich bei den von mir interviewten Paaren allerdings nur um ostdeutsche Frauen handelt, die mit westdeutschen Männern zusammen leben, und somit demgegenüber nicht, wie geplant, eine weitere Unterscheidung zu der Beziehungskonstellation: ostdeutscher Mann und westdeutsche Frau gemacht werden konnte, ergab sich ungewollt. Inwiefern dies ein eventuelles ungleiches Verhältnis der Paarkonstellation zwischen Ost-Frau und West-Mann, gegenüber Ost-Mann und West-Frau widerspiegelt, kann allerdings aufgrund fehlender statistischer Nachweise nicht überprüft werden.

einweisen soll. Auf das frisch verliebte Paar kommen jedoch zunächst zwei Jahre der Fernbeziehung zu, da Ingas Chef seinen Arbeitsplatz nach Düsseldorf verlegt und sie als seine Sekretärin mitgeht. Als sie schwanger wird, gibt sie ihren Job in Düsseldorf auf, um zu Nils in dessen Berliner Wohnung, im Westteil der Stadt, zu ziehen. Nach der Geburt des Kindes nimmt Inga ein halbes Jahr Babypause, bevor sie sich nach einem neuen Job in Berlin umschaute. Inga nimmt unterschiedliche Stellen in ihrem Beruf als Sekretärin an, bis sie ein Jahr später (1998) erneut schwanger wird. Nils und Inga ziehen auf Ingas Wunsch zurück nach Ost-Berlin.

Wieder bleibt Inga nach der Geburt des zweiten Kindes knapp ein dreiviertel Jahr zu Hause, bevor sie sich erneut eine Arbeitstelle sucht. Bis heute arbeitet sie als Sekretärin in der Chefetage eines renommierten Großunternehmens, reduzierte allerdings ihre Arbeitszeit auf 30 Stunden die Woche, nachdem sich für sie zeigte, dass eine Vollzeitberufstätigkeit mit zwei Kindern nicht realisierbar ist.

Anja und August

Anja (geboren 1972) hat zu Wendezeiten eine Berufsausbildung mit Abitur zum Baufacharbeiter abgeschlossen. Die mit der Wiedervereinigung verbundenen neuen Berufs- und Orientierungsmöglichkeiten beschreibt Anja für sich persönlich als irritierend, denn

bei mir war halt das Problem letztendlich erst mal so'n Weg zu finden.

So arbeitet sie zwei Jahre als Sozialarbeiterin, beginnt etwas ziellos das Studium der Politologie und Soziologie.

August (geboren 1966) ist Zimmermann und kommt aus einem 3000-Seelendorf in Baden-Württemberg. Im Jahr 1996 wird er von seinem Chef auf Montage nach Berlin geschickt, wo er noch im gleichen Jahr Anja in seiner neuen Stammkneipe kennen lernt, die dort neben ihrem Studium als Kellnerin arbeitet. Als Anja ungefähr ein halbes Jahr später schwanger wird, beschließen die beiden, in Ost-Berlin zusammen zu ziehen.

Anja bricht aufgrund des Kindes ihr Studium nach dem Vordiplom ab, bleibt ein knappes Jahr mit ihrem Sohn Erik zu Hause und lässt sich zum Zeitpunkt des Interviews zur Betriebswirtin umschulen. Sie hofft, endlich wieder an ihre eigentliche Ausbildung als Baufacharbeiterin anknüpfen zu können, da sie aufgrund der Umschulung Aussichten auf eine Stelle in der Baubranche hat.

Heike und Carsten

Heike (geboren 1968, aufgewachsen in Ost-Berlin) beginnt zu DDR-Zeiten mit einem Mathematik-Studium, das sie im Jahr 1991 abschließt, wobei ihr allerdings klar wird, dass sie in diesem Bereich nicht arbeiten will. Sie entscheidet sich, endlich das zu studieren, was sie wirklich interessiert: Journalismus. Dafür zieht sie nach Westdeutschland, was ihr auch keinesfalls fremd erscheint, da sie schon zu DDR-Zeiten viel Kontakt mit Westdeutschen hatte. Außer Frage steht für sie allerdings, nach dem Studium wieder nach Berlin zurück zu gehen, wo sie bis heute als freie Journalistin tätig ist.

Carsten (geboren 1963, aufgewachsen in Bremen) kam im Jahr 1993 beruflich nach Berlin. Erst vor einigen Monaten hat es sich als Kameramann selbständig gemacht und beschreibt, wie schwer der Schritt in die Selbständigkeit – insbesondere mit Kind – ist.

Heike und Carsten lernen sich 1998 in Berlin kennen. Als Carsten sich von seiner damaligen Freundin trennt (die gemeinsame Tochter lebt heute bei seiner Ex-Freundin), entwickelt sich aus der Bekanntschaft bald Liebe.

Kurz nachdem Heike schwanger wird, zieht sie mit Carsten im Osten Berlins zusammen. Die gemeinsame Tochter ist zum Zeitpunkt des Interviews ein Jahr alt.

Corinna und Fabian

Corinna (geboren 1973 im Land Brandenburg) wird, nachdem sie 1990 eine angefangene Ausbildung abbricht, von ihren Eltern vor die Tür gesetzt, und geht noch im gleichen Jahr nach Westdeutschland. Dort holt sie das Abitur nach und zieht im Jahr 1996 nach Köln, um ein Studium zu beginnen. Corinna muss das Studium allerdings bald wieder aufgeben, da ihr Freund sie verläßt, als ihr gemeinsames Kind acht Monate alt ist und Corinna trotz eifriger Bemühungen keinen Kindergartenplatz für ihr Kind findet. Gezwungener Maßen bleibt sie als alleinerziehende Mutter mit ihrem Kind Zuhause.

Fabian (geboren 1975 in der Nähe von Köln) beginnt nach dem Abitur mit einem Studium in Köln. Irgendwann merkt er jedoch, dass studieren nicht das Richtige für ihn ist. Er entscheidet sich, eine kaufmännische Ausbildung zu machen. Parallel dazu erwirbt er die Qualifikation als Fremdsprachenassistent und spezialisiert sich auf Neue Medien.

Im Jahr 1998 lernen sich Corinna und Fabian beim Karneval kennen. Da beide nichts überstürzen wollen, ziehen sie erst im Oktober 2001 in Köln zusammen.

Zum Zeitpunkt des Interviews muss Fabian seine Probezeit in einem amerikanischen Marketing-Unternehmen bestehen, was sehr viel beruflichen Einsatz von ihm fordert, aber auch seinen persönlichen Interessen entspricht, während Corinna versucht, nach nunmehr dreijähriger (Zwangs-) Babypause über einen Lehrgang (Online-Publishing) wieder einen Einstieg in die Berufswelt zu finden.

Janin und Conrad

Janin (geboren 1970, aufgewachsen in Rostock) ist Einzelkind, und wohnt auch während ihres Studiums bei ihren Eltern in Rostock.

Conrad (geboren 1967, aufgewachsen in Dortmund) hat zwei Brüder, die wie er im Rheinland BWL studiert haben. Als sein Professor nach Ostdeutschland geht, um einen BWL-Lehrstuhl in Rostock aufzubauen, nimmt Conrad das Angebot an, als wissenschaftlicher Mitarbeiter mitzugehen.

Conrad erzählt, dass seine Mutter ihre Arbeit schon früh für ihre drei Kinder aufgegeben hat und heute noch Hausfrau ist.

Im September 1999, als beide im Begriff sind, Rostock aus beruflichen Gründen zu verlassen, lernen Janin und Conrad sich über gemeinsame Freunde kennen. Es folgt ein Jahr der Fernbeziehung, da Janin ein Trainee-Programm bei einer Versicherung in Magdeburg beginnt und Conrad einen Job in der freien Marktwirtschaft (in Ingolstadt) angenommen hat. Ende 2000 ergibt sich für Conrad ein neues Jobangebot im Rheinland, worauf auch Janin innerhalb der Versicherung wechselt, so dass nun beide gemeinsam in der Nähe von Köln wohnen. Janin ist mittlerweile schwanger. Im Januar 2002 fand die Hochzeit statt.

Die Bedeutung von Partnerschaft, Beruf und Familie für die befragten Paare

Das Vereinbarkeitsmodell als Lebenskonzept der befragten Frauen

Aufgrund der ostdeutschen Herkunft der Frauen meines Samples ist anzunehmen, dass diese ähnliche Vorstellungen im Bereich privater Lebensführung, spezieller in Bezug auf ihr Familien- und Partnerschaftsbild als Ausdruck des DDR-spezifischen Geschlechterkontraktes haben. Hierbei ist besonders danach zu fragen, ob sie, über zehn Jahre nach der Wiedervereinigung und in einer Partnerschaft mit einem Westdeutschen lebend, weiterhin an der Vereinbarkeit von Beruf und Familie festhalten. Dies soll im Folgenden mittels der Bedeutungszuschreibung, die die Frauen in Bezug auf Erwerbsarbeit zum Ausdruck brachten, untersucht werden.

Arbeit beschreiben die Frauen als Grundlage für die Existenz einer jeden Gesellschaft. So erklärt Inga:

(...) was um uns herum ist, ist durch Arbeit entstanden, also das ist schon irgendwie wichtig, also ist ein ganz normaler Bestandteil des Lebens, also wenn ich einen Kaffee trinken will, muss ich vorher ne Tasse auswaschen.

Inga spricht von einer gesellschaftlichen Verantwortung, die jeder Einzelne, gleich ob Mann oder Frau, zu übernehmen hat. Die Übernahme einer Arbeit erscheint damit als Grundvoraussetzung für ein gesellschaftliches Zusammenleben und als Pflichtbeitrag, der die Integration in eine Lebensgemeinschaft erst ermöglicht.

Dass sie dabei ebenso ein Anrecht auf eine Erwerbsarbeit haben wie Männer stellt für die befragten Frauen eine Selbstverständlichkeit dar, schließlich haben ihre Eltern diese Gleichberechtigung schon zu DDR-Zeiten gelebt, dass heißt, das Modell der Doppelerwerbstätigkeit hat sich für sie bereits als praktikabel erwiesen. So formulieren die befragten Frauen ihren selbstverständlichen Anspruch auf das Ausüben eines Berufes ähnlich wie Inga:

(...) ich bin in der DDR aufgewachsen, da war das völlig normal, dass, also ich kannte, also so, überhaupt nicht so, dass man als Mutter, dass man praktisch Mutter wird, und dann Gleichheitszeichen Hausfrau, das war für mich schon ein Rückschritt ins Mittelalter.

Das Hausfrauen-Modell erscheint aus der Sicht der Frauen als unmodern, werden sie als Frau hierdurch doch in eine passive Rolle, in eine unzeitgemäße Abhängigkeit in dem Sinne gehalten, dass sie am gesellschaftlichen Leben nur indirekt über ihren arbeitenden Mann teilnehmen können.

Die befragten Frauen gehen damit grundsätzlich, und für sie selbstverständlich, davon aus, dass die Unterbrechung ihrer Erwerbstätigkeit aufgrund des Kinderkriegens nur eine vorübergehende ist. Eine Alternative dazu gibt es für sie nicht, wie beispielsweise in Anjas Beschreibung deutlich wird:

(...) weil das wär für mich jetzt überhaupt nicht möglich gewesen jetzt (...) nur zu Hause rumhängen, also das hätte mich völlig kirre gemacht.

Wie wichtig Ausübung einer Erwerbstätigkeit für das Lebenskonzept der Frauen ist, wird deutlich, als sie beschreiben, wie sie sich fühlen, wenn sie aus irgendeinem Grund für längere Zeit nicht arbeiten gehen können. So äußert beispielsweise Corinna:

Also ohne Job ich hab mich in den drei Jahren, vier Jahren nicht wohl gefühlt. Ich hab mich immer so ungebraucht gefühlt, obwohl ich total aus-

gelastet war. Aber eben noch was anderes, ne. Neben dem Kind. Das hatte ich halt nie. Und das brauch ich, das ist mir wichtig. Arbeit, das ist schon, schon ganz wichtig.

Nicht berufstätig zu sein bzw. sein zu können empfinden die Frauen als ein persönliches Scheitern. Insbesondere ihren Partnern gegenüber fühlen sie sich ohne Ausüben einer Erwerbsarbeit nicht mehr gleichwertig. So beschreibt z.B. Heike, dass sie das Gefühl hat, für ihren Partner körperlich wie auch geistig an Attraktivität zu verlieren, wenn sie nicht arbeiten geht:

Und dass dann eben auch ich als Frau völlig unattraktiv werde für den Mann so, irgendwie, und der Mann für mich vielleicht auch irgendwie, weil ich da überhaupt nicht mehr folgen kann, weil man dann einfach ein ganz anderes Leben führt.

Die Verbindung von Beruf und Familie ist für die Frauen ein wichtiger Bestandteil ihres Selbstbildes. Hierüber fühlen sie sich den Männern gegenüber gleichberechtigt. Die Reduzierung auf ein nur Hausfrau-Sein wird dementsprechend mit dem Gefühl verbunden, nicht gebraucht zu werden, kein vollwertiges Mitglied der Gesellschaft zu sein. Gelingt es nicht, diese beiden Bereiche miteinander zu vereinbaren, kommt es zu Unsicherheiten, die bis zu Krisen des Selbstbewußtseins führen können, was besonders in Corinnas Beschreibungen zum Ausdruck kommt:

(...) nichts kann ich richtig machen. [Um das] Kind kann ich mich nicht richtig kümmern, das muss funktionieren, und für die Schule kann ich nicht richtig was tun, da ist die Zeit zuwenig (...) mir würd's jedenfalls besser gehen, wenn ich'n Job hätte, der einer Mutter, und einem Familienleben gerecht werden könnte (...) Ohne dass gesagt wird, entweder Vollzeit oder gar nicht. Das ist schwierig.

Es zeigt sich, dass die interviewten Frauen, die zur Wende zwischen 17 und 24 Jahre alt waren, das *Pendelmodell* verinnerlicht haben, und bis heute daran festhalten wollen.

In Bezug auf die konkreten Ansprüche, die die Einzelnen formulieren, sowie ihre Einschätzung, ob eine Vereinbarkeit von Beruf und Familie für sie möglich ist, lassen sich allerdings einige Abstufungen erkennen, die im Folgenden dargestellt werden sollen. Dabei zeigt sich, dass die in Westdeutschland lebenden Frauen ganz andere Probleme bezüglich der Umsetzbarkeit des Vereinbarkeitsmodells beschreiben.

Alle drei Frauen, die mit ihrem Partner in Ost-Berlin leben (Inga, Anja und Heike⁸), haben in einem Zeitraum zwischen sechs bis zwölf Monaten nach

⁸ Der Einfachheit halber werde ich für diese drei Frauen auch den Begriff *Berlinerinnen* ver-

der Geburt ihres Kindes wieder angefangen zu arbeiten. Die Wiederaufnahme ihrer Arbeit, sowie das Aufgeben der Berufstätigkeit aufgrund des Kindes für den Zeitraum von maximal einem Jahr, empfinden diese Frauen als ›selbstverständlich‹.

Die *Berlinerinnen* beschreiben ihren Wunsch, arbeiten zu gehen, daher auch nicht als ein Thema, das erst mit dem Partner diskutiert werden musste oder aufgrund dessen es zu beziehungsinternen Diskussionen kam. Keine der Frauen erwähnt ein ›Aushandeln-Müssen‹ oder Auseinandersetzungen mit dem Partner, vielmehr verstehen sie ihre Erwerbstätigkeit als Selbstverständlichkeit, die überhaupt nicht zur Diskussion steht. Selbst bei Anja und August kam es nicht zu einer Auseinandersetzung über die ›frühe‹ Erwerbstätigkeit der Mutter, obwohl August überhaupt nicht nachvollziehen kann, wie eine Frau als Mutter eines Kleinkindes unter drei Jahren auf die Idee kommen kann, wieder arbeiten zu gehen.

Dabei ist den Frauen durchaus bewußt, dass die Möglichkeit einer Vereinbarkeit von Beruf und Familie ganz deutlich von den Angebotsstrukturen der außerfamilialen Kinderbetreuung abhängig ist. So empfinden sie es als Privileg, in Ost-Berlin noch eher als in den alten Bundesländern auf solche Strukturen zurückgreifen zu können, wie bspw. Inga beschreibt:

Also einmal denk ich mir, ist in Berlin auch die spezielle Situation, dass es halt diese Einrichtungen alle gibt, also, wenn man jetzt irgendwo - in Anführungsstrichelchen - in Westdeutschland gelebt hätte, oder dahingezogen wär, da wär es einfach schwieriger, weil es diese Einrichtungen einfach nicht gibt.

Inga empfindet es auch ›selbstverständlich‹ als ihre Aufgabe, ihre Arbeitszeit einzuschränken, als sich nach der Geburt des zweiten Kindes zeigt, dass die Vollzeit-Erwerbstätigkeit beider Partner zu einer Vernachlässigung der Kinder führt. Dass Nils sich eventuell mehr in die Kindererziehung mit einbringt, kommt Inga nicht in den Sinn.

Auch bei Anja wird deutlich, dass sie, obwohl sie die Verbindung von Familie und Beruf teilweise als sehr belastend empfindet, nicht von ihrem Partner erwartet, einen Teil der familiären Aufgaben zu übernehmen, oder gar seine Arbeitszeit zu reduzieren. Sie formuliert vielmehr den Wunsch eines regel-

wenden, da sie alle spätestens vom 2. Lebensjahr an in Ost-Berlin aufgewachsen sind. Ihnen werden die *Neu-Kölnnerinnen* (Corinna und Janin) gegenübergestellt, worunter die ostdeutschen Frauen zusammengefasst werden sollen, die gegenwärtig mit ihrem Partner in Köln bzw. im Kölner Umkreis wohnen. Bei den Männern werde ich dementsprechend von *Neu-Berlinern* und *Kölnern* sprechen (wobei Kölner hier synonym für ›aus Westdeutschland stammend‹ verwendet wird).

mäßigen Austausches über die Alltagsprobleme, was ihr in Situationen des ›sich-überfordert-Fühlens‹ schon helfen würde. Dass Anja diesen Wunsch auf verstärkten Austausch, den sie an August stellt, darüber hinaus als »ihre Macke« bezeichnet macht deutlich, dass sie hierbei nicht von einem ›natürlichen‹ Anspruch ausgeht, den sie wie selbstverständlich an ihren Partner stellen kann. D.h. die Einbindung des Partners in die Familienaufgaben erscheint Anja selbst als nicht gerechtfertigt.

Selbst Heikes Partnerschaft, in der beide Partner eine berufliche Einschränkung in Kauf nehmen, um sich die familiären Aufgaben zu teilen, stellt kein Gegenbeispiel für das Zuständigkeitsempfinden der Frauen für Haushalt und Erziehung dar. Denn Heike beschreibt die partnerschaftliche Aufgabenteilung nicht als ›selbstverständlich‹, sondern führt dies einzig auf Carstens persönliches Engagement zurück. Damit handelt es sich aus ihrer Sicht um eine Zusatzleistung, die ihr Partner von sich aus freiwillig erbringt, die sie jedoch nicht unbedingt in einer Beziehung voraussetzen kann.

Die *Berlinerinnen* sehen es damit als ihre Aufgabe, aktiv eine Lösung für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu finden, wobei sie es als sehr hilfreich empfinden, wenn die Männer sie hier unterstützen. Jedoch gelingt das Vereinbaren beider Bereiche auch ohne diese Hilfe, wie sich am Beispiel von Anja zeigen lässt, die im Grunde entgegen Augusts Vorstellungen von einer ›fürsorgenden Mutter‹ arbeiten geht. Dabei erweist sich das immer noch existierende, starke Netz außerfamiliärer Betreuung, das in Ost-Berlin existiert, als wichtige Voraussetzung für diese Vereinbarkeit.

Jedoch beschreiben die Frauen die Umsetzbarkeit einer doppelten Vollzeitberufstätigkeit heutzutage im Grunde nur noch mit einem Kind als praktikierbar, was darauf verweist, dass die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Frauen aufgrund der Veränderungen des Arbeitsmarktes und der Organisationsstrukturen der Kinderbetreuung als schwerer umsetzbar empfunden wird. So wehrt Anja sich gegen Augusts Wunsch eines weiteren Kindes, da sie ihre durch die Arbeit erlangte Eigenständigkeit als bedroht sieht:

(...) ich müsste ja dann mein Leben vollkommen neu organisieren und so (1)
Nee, das ist schon, also jetzt nicht, also würd ich definitiv - nee.

Es zeigt sich, dass Anja davon ausgeht, den Mehraufwand an Arbeit aufgrund eines zweiten Kindes allein übernehmen zu müssen. Die Frauen sehen sich somit als Hauptverantwortliche im Erziehungsbereich und im Bezug auf die Hausarbeit. Das Recht auf Erwerbsarbeit und die Ver-

antwortung für den privaten Bereich bedingen sich für sie gegenseitig⁹. So schließen sie zwar das ›Ernährermodell‹ für sich als Lebensmodell aus, das die Frau aus ihrer Sicht zu einem ›Hausfrausein verdammt‹ und völlig einseitig fordert. Die Möglichkeit jedoch, dass der Mann Erziehungsurlaub nimmt, oder seine Arbeitszeit reduziert, wodurch es zu einer Neuaushandlung der Verantwortungsbereiche Haushalt und Erziehung der Kinder kommen könnte, wird von keiner der Frauen als Alternative angeführt.

Familie und Beruf sind für die Frauen zwei Bereiche, die in einem harmonischen Gleichgewicht zueinander stehen müssen. Die Reduzierung auf einen Bereich, gleich auf welchen, stellt für sie keine Alternative dar. So lehnen sie ein Hausfrauendasein ab. Aber auch die einseitige Orientierung auf eine berufliche Karriere¹⁰ ist für sie eindeutig negativ besetzt und führt aus ihrer Sicht letztlich in die absolute Vereinsamung, was insbesondere von Inga sehr lebhaft beschrieben wird:

(...) ich denke, so ein Job ist ein Job, weißt du, und wenn du dann irgendwann mal am Ende des Lebens auf der Pritsche liegst und zurückguckst, (...) auf was guckt man denn zurück? (...) die (Manager, N.S.) sind oftmals auch wirklich alleine.

Ähnlich wie die *Berlinerinnen* beschreiben auch die *Neu-Kölnerinnen* den Wunsch, nach der Geburt ihres Kindes einen Weg zurück in die Arbeitswelt zu finden. Dabei problematisieren sie aber sehr viel stärker die Realisierbarkeit dieses Vorhabens aufgrund ›äußerer Gegebenheiten‹, worunter sie in erster Linie die Schwierigkeit sehen, einen Kindergartenplatz zu finden. Denn für sie stellt es sich fast als Unmöglichkeit heraus, einen Platz für das Kind vor dem dritten Lebensjahr zu bekommen. So beschreibt beispielsweise Corinna, welchen Aufwand sie betreiben musste, um überhaupt einen Kindergartenplatz zu bekommen:

(...) dann wollt ich arbeiten, dann hab ich keinen Kindergartenplatz gekriegt (...). Ich hab da gekämpft und gemacht, bis ich dann endlich einen Kindergartenplatz hatte.

Auch erscheint eine Doppel-Vollzeit-Erwerbstätigkeit für Familien aus ihrer Sicht, zumindest in Westdeutschland, nur schwer umsetzbar. Denn ihren Partnern, so beschreiben es die *Neu-Kölnerinnen*, bleibt aufgrund der beruflichen Engpasssituation kaum Zeit für die Familie, sodass die Frauen die

⁹ Siehe dazu auch den Artikel von Irene Dölling in diesem Heft.

¹⁰ Dass dieses Thema bei den *Neu-Kölnerinnen* nicht angesprochen wird, lässt sich darüber erklären, dass sie, da sie mit Kindern höchstens eine Halbzeittätigkeit als realisierbar einschätzen, schon von der Möglichkeit, eine Karriere zu machen, weit entfernt sind.

Verantwortung für die Kindererziehung und den Haushalt übernehmen müssen. Dabei führen sowohl Corinna als auch Janin die zeitintensive Arbeit ihrer Partner (beide sprechen von einem – jedenfalls momentanen – zwölf bis vierzehn Stunden-Tag der Männer) nicht auf persönlichen Ehrgeiz o.ä. zurück, sondern sehen dies als Grundvoraussetzung, um einen guten Job (der einigermaßen gut bezahlt wird, und dabei auch noch interessant ist) machen und behalten zu können.

Es wird damit deutlich, daß die Neu-Kölnerinnen bei ihrer Begründung, warum sie mit Kind nicht Vollzeit arbeiten gehen können, auf das kulturelle Muster des Ernährermodells zurück greifen, das dem Erklärungsmuster ihrer Partner entspricht. Dieses Modell empfinden die Neu-Kölnerinnen als das gesellschaftlich vorgegebene und geforderte, schließlich haben sie die Erfahrung gemacht, daß ihr Partner und wahrscheinlich auch der Großteil ihres direkten Umfeldes nach diesem kulturellen Muster lebt. So stellt die hohe Arbeitsanforderung, die den Männern kaum Zeit für ein Familienleben läßt, für beide Frauen, wie Corinna es beschreibt, ein »gesellschaftliches und kein partnerschaftliches Problem« dar.

Beide Frauen betonen die eindeutige Vorrangstellung der Erwerbstätigkeit des Partners, denn dieser ist, so Janin, »nach wie vor Hauptver- oder wird's auch sein, Hauptverdiener«.

Die »gesellschaftlich erschwerte« Umsetzung des Doppelverdienermodells bewerten die *Neu-Kölnerinnen* sehr unterschiedlich. So stellt Janin die Einschränkung ihrer beruflichen Tätigkeit als eine mit freiwilliger Rücksicht verbundene Verzichtsbereitschaft zugunsten des Partners und der (zukünftigen) gemeinsamen Familie dar, wohingegen Corinna dies als eine Reduzierung auf ein Hausfrau-Sein wahrnimmt, die sie als ein Gescheitert-Sein aufgrund der »Unmenschlichkeit der westlichen Leistungsgesellschaft« beschreibt, wie an folgender Äußerung Corinnas deutlich wird:

Ich würd' gern auch wieder einen Job haben der mich herausfordert, der mir aber auch die Chance und die Möglichkeit lässt, mein Privatleben vernünftig zu leben, ohne dass ich, mein Kind oder mein Partner vor die Hunde gehen.

Corinna sieht ihre individuellen Handlungsmöglichkeiten als erwerbstätige Frau und Mutter in Westdeutschland stark eingeschränkt. Ihren Wunsch, Beruf und Familie miteinander zu verbinden, bewertet sie als kaum realisierbar:

(...) wenn ich'n Job hätte, der einer Mutter und einem Familienleben gerecht werden könnte, ich find das unheimlich wichtig, für ne Frau wahrscheinlich noch wichtiger. Weil die nun mal Mutter ist, und das Kind zur Welt gebracht

hat und irgendwo auch den Traum davon hat, sich ums Kind kümmern zu können, ne Beziehung führen zu können, und gleichzeitig noch'n Beruf haben zu dürfen. Ohne dass gesagt wird, entweder Vollzeit oder gar nicht.

Dass sich der Staat nicht um diese ›Grundbedürfnisse‹ kümmert, keine Ganztags-Kindergartenplätze für Mütter zur Verfügung stellt, die nach einjähriger Babypause wieder arbeiten gehen wollen, sieht Corinna als einen der stärksten Schwachpunkte des westlichen Systems.

Dabei wird der Partner als unter den gleichen Zwängen lebend (in Corinnas Fall als daran leidend) angesehen. So beschreiben die *Neu-Kölnerinnen* die von den Männern formulierte notwendige Einschränkung der Frauen im beruflichen Bereich als eine Lösung, die ihnen als von staatlicher Seite ›gefördert‹ und auch ›gefordert‹ erscheint. Corinna würde sich zwar wünschen, dass ihr Partner sie unterstützt, kann sich allerdings auch erklären, warum Fabian ihr letztlich nicht wirklich bezüglich ihres Arbeitswunsches helfen kann:

Ich hab immer das Gefühl bei Fabian, er spricht so, aber er lebt es nicht so, weil er es nicht leben kann, weil die Forderungen da andere sind.

Keine der befragten Frauen erwägt dabei zum Beispiel die Alternative einer privaten Kinderbetreuung durch eine Tagesmutter o.ä. (was sich zumindest Janin und Conrad leisten könnten). Das Problem der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird von den befragten Frauen als ein beziehungsexternes Problem dargestellt.

Das ›Ernährermodell‹ als Lebenskonzept der befragten Männer

Mit Ausnahme von August geben die interviewten Männer an, dass sie den Wunsch ihrer Partnerinnen, arbeiten zu gehen, unterstützen. So beschreiben sie, dass sie ihre Partnerin motivieren, auch mit Kind arbeiten zu gehen, und dies auch moralisch vor Verwandten und im Freundeskreis verteidigen würden.

Diesen Unterstützungen sind aber meist klare, und von den Männern als ›natürlich gegeben‹ empfundene Grenzen gesetzt. So bemerkt Fabian, als er in einem neuen Unternehmen zu arbeiten beginnt, dass es ihm nicht länger möglich ist, seiner Partnerin bei ihrem Wunsch, wieder eine Arbeitsstelle zu finden, zu helfen, was er folgendermaßen beschreibt:

(...) ist natürlich schwierig geworden, sie dann irgendwie zu unterstützen oder mal verschiedene Dinge zu übernehmen, (...) weil ich halt einfach arbeiten musste. Das war eigentlich damals mal auch mal meine Wunschvorstellung, ihr da so unter die Arme zu greifen, dass das irgendwie wirklich

so'n Gleichgewicht ist, also dass die Frau auch das Gefühl hat, sie kann sich auch ein bisschen selbst verwirklichen.

Trotz des ›Verständnisses‹ für seine Partnerin, dass sie nicht nur die Rolle der ›Hausfrau und fürsorgenden Mutter‹ übernehmen will, sondern sich darüber hinaus auch ›ein bißchen selbst verwirklichen‹ möchte, sieht Fabian im Alltag keine Möglichkeit, sich für diesen Wunsch seiner Partnerin einzusetzen. Denn er sei zeitlich so eingespannt, dass er sich nicht um Kind und Haushalt kümmern kann, so Fabian¹¹. Zwar wäre es schön, der Partnerin die Möglichkeit zu geben, sich auch außerhalb der Familie betätigen zu können, jedoch beschreibt Fabian, dass *man*, um einen Job machen zu können, der auch ein bißchen interessant ist und Möglichkeiten für eine berufliche Karriere bietet, in Kauf nehmen muss, wenig Zeit für eine Familie zu haben. Somit geht Fabian ganz selbstverständlich - dem Ernährermodell entsprechend - davon aus, dass er als Mann und Ernährer Vollzeit arbeiten geht, während die Partnerin sich um Kind und Haushalt kümmert. Aus dieser Sicht erscheint eine Berufstätigkeit der Partnerin nicht realisierbar.

Dies entspricht auch Conrads, und in abgeschwächter Form auch Nils' Argumentation. So beschreibt Conrad, wie wichtig ihm sein eigener Job ist:

Aber ich schließe einen interessanten ausfüllenden Job auch in einer höheren Position als in der, in der ich jetzt bin, nicht aus in dem Sinne, dass ich sag, den Job könntest du nur ohne Familie machen, wenn du dann statt zehn-elf Stunden dreizehn-vierzehn Stunden arbeitest, das denk ich nicht. Ich denk mal für'n Familienleben ist es insbesondere recht wichtig, dass du dann am Wochenende da bist.

Es wird deutlich, dass die Männer die Bedeutung ihrer eigenen Arbeit anders bewerten, als die ihrer Partnerinnen. Denn aus der Sicht der befragten Männer übernehmen sie mit ihrer Erwerbstätigkeit die Versorgung und damit ihre Pflicht der eigenen Familie gegenüber. Dabei beschreiben sie ihren Drang nach beruflicher Selbstverwirklichung und Anerkennung als einen Anspruch, der ihnen aufgrund der Erfüllung ihrer familiären Versorgungspflicht als ihr persönliches Recht erscheint. Der Arbeitsaufwand der Männer, ihr Wunsch nach beruflicher Karriere, d.h. die individuelle Gestaltung ihrer Erwerbstätigkeit wird von ihnen als Bereich angesehen, auf den die Familie

¹¹ Dass es sich bei dem Kind nicht um das gemeinsame Kind handelt, Fabian damit faktisch nicht der Vater ist, spielt in diesem Zusammenhang eine nebensächliche Rolle, wurde doch während des Interviews im Umgang mit dem Kind deutlich, dass Fabian die ›Vaterrolle‹ übernommen hat. Er spricht auch davon, dass er sich für Corinna und das Kind entschieden habe, wodurch deutlich wird, dass es für ihn nicht nur ein ›Anhängsel‹ darstellt, sondern eindeutig mit in diese Beziehung gehört. Daher ist anzunehmen, dass Fabian sich zu diesem Thema nicht anders äußern würde, wenn sie ein gemeinsames Kind hätten.

keinen Anspruch hat, weshalb ein berufliches Zurücknehmen (Verkürzung der Arbeitszeit, Ablehnung einer höheren Position) für sie auch überhaupt nicht zur Diskussion steht. So beschreibt Conrad, dass er ein gutes Familienleben nur dann führen kann, wenn er mit seiner Arbeit zufrieden ist:

(...) ich kann ein gutes Familienleben führen, wenn ich beruflich zufrieden bin und um beruflich zufrieden zu sein, muss ich weiterkommen.

Dem gegenüber wird die Arbeit bzw. der Arbeitswunsch der Frau als Zusatz, schon fast als Luxus empfunden, den sich die Familie nicht leisten kann. Das heißt, der Wunsch der Frauen nach einer Integration in den Arbeitsmarkt wird als persönlicher Wunsch nach Ablenkung, Weiterbildung, Selbstbestätigung gesehen, der erst erfüllt werden kann, wenn sie der Verantwortung der Versorgung und Erziehung der Kinder nachgekommen sind. So erscheint der Vereinbarkeitswunsch der Frauen den Männern schon fast als egoistisches Ausleben individueller Ansprüche. Das wird beispielsweise deutlich, als August beschreibt, wie er die Entscheidung seiner Partnerin wieder arbeiten zu gehen empfand:

Ich hab's halt müssen akzeptieren, ja klar. Ich mein, als sie berufstätig wurde, dann halt wollte, muss sie's halt, ich konnt's auch nicht verhindern, weil ich auch berufstätig bin musst ich's halt schlucken.

Es existiert aus der Sicht der Männer keine Alternative dazu, dass die Frau diejenige ist und bleibt, die die Hauptverantwortung für Haushalt und Kindererziehung übernehmen muss, selbst wenn sie eine Halbtagsbeschäftigung der Partnerin sowie eine außerfamiliale Kleinkindbetreuung grundsätzlich befürworten¹².

Die eigene Vollzeitberufstätigkeit, kombiniert mit der Verwirklichung des Anspruches auf eine interessante Arbeit (was nur in Carstens Fall zur Zeit mit einer Teilzeitarbeit einhergeht) bzw. verbunden mit dem Anspruch auf eine berufliche Karriere, steht damit aus der Sicht der befragten Männer grundsätzlich nicht zur Diskussion, da dies ihrem Bild vom Mann als Ernährer der Familie entspricht.

Dabei beschreiben Nils und August, die als einzige ›Westmänner‹ de facto nach dem Doppelverdiener-Modell leben¹³, dass sie erst davon überzeugt

¹² Dabei bewerten die befragten Männer, die in Westdeutschland leben, den Vereinbarkeitswunsch ihrer Partnerinnen als schwer umsetzbar. Dass die *Kölner* die Unrealisierbarkeit im Gegensatz zu den *Neu-Berlinern* viel deutlicher thematisieren, könnte dadurch erklärt werden, dass sie ihre Argumentation durch ihr direktes Umfeld bestätigt sehen, wie z.B. durch die wenigen außerfamilialen Möglichkeiten der Kinderbetreuung, und durch die Praxis im direkten westdeutschen Freundes- und Bekanntenkreis.

¹³ Inga hat bis zu ihrem zweiten Kind auch Vollzeit gearbeitet und ihre Arbeitszeit erst nach dem

werden mussten, dass dieses Modell überhaupt umsetzbar ist. Nils betont in diesem Zusammenhang, dass die Erwerbstätigkeit beider Partner das Ergebnis eines partnerschaftlichen Aushandlungsprozesses gewesen sei. Denn als Paar versuchten er und Inga ihre individuellen Wünsche und Ansprüche so umzusetzen, dass es sich für alle Familienmitglieder als angenehm erwies. Die Doppelerwerbstätigkeit musste damit erst einmal erprobt werden, sich also speziell für ihre Beziehung als praktikabel erweisen, so Nils:

(...) wir haben auch gesagt, also so, so ganz hundert prozentig sicher sind wir ja auch nicht, so mit dem ersten Kind.

Trotz eines erheblichen Organisationsaufwandes, so Nils, habe sich dieses Modell der Doppelerwerbstätigkeit aber mittlerweile als partnerschaftliches Projekt bewährt.

Es kommt in diesem Fall aus der Sicht des Mannes zu einem partnerschaftlichen Aushandlungsprozeß, der es der Partnerin ermöglicht, auch mit Kindern arbeiten zu gehen. Dabei fällt auf, dass demgegenüber Inga die Tatsache, dass sie auch mit Kind weiterhin arbeiten geht, als ›Selbstverständlichkeit‹ ansieht. Dies läßt annehmen, dass sie ihr Vereinbarkeitskonzept dem Partner gegenüber durchsetzen konnte, ohne dass Nils die ›Selbstverständlichkeit‹ des Doppelverdiener-Modells grundsätzlich teilt. Nichts desto trotz kommt es aber letztlich zu einer Übereinstimmung der Partner, die im Modell der doppelten Erwerbstätigkeit Ausdruck findet.

Im Unterschied zu Nils' anfänglicher Skepsis bleibt für August unverständlich, wie eine Frau überhaupt den Wunsch äußern kann, als Mutter eines Kleinkindes arbeiten gehen zu wollen, und damit dem Kind die mütterliche Nähe schon ›so früh‹ zu verweigern. Er konnte, so August, auch gar nichts dagegen tun, dass ›das arme Kind‹ weggegeben wurde, schließlich ist es seine Aufgabe, als Familienvater die finanzielle Versorgung der Familie zu übernehmen. Die Erziehung des Kindes ist damit einfach nicht sein Aufgaben- und Zuständigkeitsbereich. Dabei scheint August die Doppelbelastung, die für Anja aus der Verbindung von Beruf und Familie entsteht, überhaupt nicht wahrzunehmen. Dass auch sie Vollzeit arbeiten geht, interessiert ihn nicht weiter und ändert vor allen Dingen nichts an seiner Vorstellung von der klar gegliederten Arbeitsteilung und seinem Bild von der Partnerin als fürsorgende Mutter und Lebensgefährtin. Für die Kindererziehung und den Haushalt ist aus seiner Sicht damit auch weiterhin

zweiten Kind auf 30 Stunden/Woche reduziert, weshalb sie für mich ein Beispiel für die Umsetzung des Doppelverdiener-Modells bleibt.

einzig Anja zuständig. So zeigt August sich verärgert darüber, dass Anja ihn ab und zu im Haushalt bzw. bezüglich der Kindererziehung um Rat fragt. Denn das sind, aus Augusts Sicht:

(...) alltägliche Sachen, (...) die Du alleine locker bewältigen könntest (...) Haushalt, oder Erik, oder sonst was, das find ich halt, dass sie's bewältigen kann, ohne mich einzubringen.

August sieht damit überhaupt keine Notwendigkeit, sich stärker im Haushalt oder bei der Kindererziehung zu betätigen. Das heißt, er hält an der Aufgabenverteilung entsprechend des traditionellen Ernährermodells fest, obwohl er in einer Partnerschaft lebt, in der die Doppel-Erwerbstätigkeit praktiziert wird.

Lediglich bei einem Paar meines Samples läßt sich ein Anspruch auf partnerschaftliche Teilung der familiären Aufgaben erkennen. So beschreiben Heike und Carsten, dass sie versuchen, sich zu gleichen Teilen an der Erziehung der gemeinsamen Tochter und der im Haushalt anfallenden Aufgaben zu beteiligen. Carsten ist damit der einzige Mann, für den die Familie »nicht einfach so nebenher« funktioniert, in dem Sinne, dass er weiter seiner Arbeit nachgeht und von der Frau erwartet, sich um die Familienangelegenheiten zu kümmern. Vielmehr geht er von einem gleichberechtigten Anspruch zwischen ihm und Heike auf Weiterführung der Freiberuflichkeit aus. Denn für beide Partner steht die berufliche Selbstverwirklichung an erster Stelle. Um diese ausleben zu können, müssen auch die familiären Aufgabenbereiche aufgeteilt werden. So ist Carsten bereit, einen großen Teil der anfallenden Aufgaben in Bezug auf die Erziehung des Kindes und den Haushalt zu übernehmen, erwartet aber auch, dass seine Partnerin zur finanziellen Versorgung der Familie beiträgt. Hierbei spricht Carsten allerdings nicht von einer beruflichen Einschränkung, die auch seine Partnerin in Kauf nehmen muss, sondern vielmehr von der Forderung, dass auch sie arbeiten geht, da er nicht in die Ernährerrolle gedrängt werden will. Damit wird deutlich, dass er von einer Vollzeit-erwerbstätigkeit seiner Partnerin, sobald sie das Kind bekommen hat, nicht grundsätzlich ausgeht, hier nicht mit dem gleichberechtigten Anspruch der Frau argumentiert, auch arbeiten zu gehen, sondern dies von ihr fordert, um sich zu entlasten, und einen Freiraum für die eigene Selbständigkeit zu schaffen. Das heißt, Carsten gibt seine Rolle des Familienernährers zugunsten der individuellen Entfaltung seiner beruflichen Interessen auf. Die gemeinsam gefundene Lösung der ›Halbtags-Freiberuflichkeit‹ stellt für beide

Partner die ideale Aufgabenverteilung dar. Damit praktiziert dieses Paar eine ›modernisierte‹ Variante des Vereinbarkeitsmodells¹⁴.

Bezüglich der Alltagspraxis der hier vorgestellten Paare kann zusammenfassend festgehalten werden, dass es sich bei den in Ostdeutschland lebenden Paaren um Doppel-Verdiener handelt, da beide Partner Vollzeit (im Fall von Carsten und Heike: Teilzeit) erwerbstätig sind. Dies wird von den Männern allerdings nicht so wahrgenommen. Sie halten vielmehr dem Ernährermodell entsprechend an ihrer Ernährerrolle und der geschlechtsspezifischen Aufgabenverteilung fest.

Damit wird auch deutlich, dass die westdeutschen Männer (bis auf Carsten) grundsätzlich auch in ihrer Beziehung zu einer ostdeutschen Frau von dem Modell der (modernen) Versorgung ausgehen, indem sie sich die Ernährerrolle zuschreiben und die Frauen aus ihrer Sicht die Verantwortung für Haushalt und Kinder übernehmen soll. Dieses Familienverständnis umfaßt in seiner modernisierten Form auch den Wiedereinstieg der Frauen in die Erwerbstätigkeit nach einer (normalerweise dreijährigen) Erziehungspause.

Dass die befragten Frauen keine explizite Anforderungen an ihre Partner stellen, sie zu unterstützen, könnte damit erklärt werden, dass das Vereinbarungskonzept, das sich zu DDR-Zeiten entwickelte, über hochgradig sozialpolitische Regulierungen eingeführt wurde, und dass dadurch die beruflichen Entwicklungen dieser Frauen mittelfristig relativ unabhängig von den konkreten Verbindungsformen familialer und beruflicher Anforderungen waren. (Trappe 1995: 213)

D.h., es kam zu einer neuen Form der ›Abhängigkeit‹ der Frauen von sozialpolitischen Interventionen, durch die das Vereinbarkeitskonzept in der DDR realisierbar wurde, »ohne Männer stärker in Familientätigkeiten einzubeziehen« (Trappe 1995: 212). Die Umsetzbarkeit des Vereinbarkeitsmodells war damit ein Thema, das nicht eines partnerschaftlichen ›Aushandlungsprozesses‹ bedurfte, und auch nicht unbedingt zu einer Umstrukturierung der Aufgabenverteilung bezüglich der Verantwortungsbereiche Haushalt und Kind führte¹⁵. Denn der »DDR-typische Geschlechter-

¹⁴ Dieser Begriff wird in Anlehnung an Irene Dölling (2000: 234) verwandt, die innerhalb der Analyse der Erfahrungen ostdeutscher Frauen mit der Umsetzbarkeit des Vereinbarkeitskonzeptes einen Fall beschreibt, bei dem es der ostdeutschen Frau gelungen ist, ein tendenziell gleichberechtigtes Vereinbarkeitsmodell zu realisieren, da sie und ihr Mann je halbtags arbeiten gehen, und sich die Betreuung und Erziehung der gemeinsamen Kinder teilen. Diese Umsetzung entspricht damit der des von mir vorgestellten Paares.

¹⁵ Siehe hierzu auch Irene Döllings Beitrag in diesem Band, in dem sie darstellt, dass es bei ihren Interviewpartnerinnen zu einer tendenziell egalitären Aufgabenverteilung der Hausarbeit gekommen ist. Allerdings gehören die Frauen ihres Samples einer anderen Generation an, als die von mir interviewten ostdeutschen Frauen, die erst nach der Wiedervereinigung berufstätig

vertrag (schloß) immer auch die Hauptverantwortung der Frauen für die Hausarbeit und die Erziehung der Kinder« (Dölling 2001: 22) ein. Die Verinnerlichung dieser Norm zeigt sich auch heute noch bei den ostdeutschen Frauen meines Samples. Dies führt dazu, dass es innerhalb der Beziehung zu keinem ›Aufeinanderprallen‹ unterschiedlicher Familienbilder kommt. Die Frau übernimmt in fast allen Fällen auch nach der Geburt des Kindes die Hauptverantwortung für Haushalt und Kind, auch wenn sie Vollzeit arbeiten geht.

Auffällig ist dabei, dass keiner der Männer die Auseinandersetzung mit dem Wunsch seiner Partnerin, wieder arbeiten zu gehen, vor einem ost-westdeutschen Hintergrund beschreibt. Vielmehr richtet sich aus ihrer Sicht die Aufgabenverteilung einzig nach den gegenwärtigen Möglichkeiten. Damit wird eine Ost-West Differenz in Bezug auf unterschiedliche Familienbilder innerhalb der Beziehung ausgeblendet. Es kommt vielmehr zu einer Reduzierung der Ursachen des Arbeitswunsches der Partnerinnen auf die Ebene des persönlichen ›Selbstverwirklichungsdranges‹ der Frau. Und dies obwohl die befragten Frauen ihren Vereinbarkeitswunsch im Interview eindeutig mit ihrer DDR-Sozialisation begründen und die Realisierung der Vereinbarung von Beruf und Familie losgelöst von der Einstellung des Partners bewerten.

In diesem Zusammenhang möchte ich in einem kleinen Exkurs auf ein weiteres Ergebnis meiner Magisterarbeit verweisen: Es zeigte sich eine erhebliche Differenz zwischen Ost- und Westdeutschen in Bezug auf die Bewertung der eigenen Herkunft. Die von mir befragten Männer maßen der ostdeutschen Vergangenheit ihrer Partnerinnen eine sehr geringe Bedeutung zu, was meist damit begründet wurde, daß die DDR nicht mehr existiere und damit auch ostdeutsche Denk- und Handlungsweisen keine Bedeutung mehr hätten. Da aus ihrer Sicht die Ostdeutschen nun auch in Westdeutschland leben, hätten sie (die Ostdeutschen) sich anzupassen. Dementsprechend nahmen die befragten Männer ihre Partnerinnen nicht als Ostdeutsche wahr, was seinen Ausdruck auch darin findet, dass sie den Vereinbarkeitswunsch der Frauen auch nicht im Zusammenhang ihrer ostdeutschen Kindheits- und Jugenderfahrungen sehen.

Dieser Sichtweise stehen die Darstellungen der interviewten Frauen gegenüber, die sich im Paarinterview ausdrücklich als *Ostdeutsche* be-

wurden und in einer ost-westdeutschen Partnerschaft leben, was die Unterschiede begründen könnte.

schreiben und ihre ostdeutsche Vergangenheit als wichtigen Bestandteil ihrer Identität bewerten¹⁶.

Doch diese Differenz der Bewertung der Vergangenheit zwischen den von mir befragten Ost- und Westdeutschen scheint die Beziehungsalltag kaum zu berühren.

So nehmen sich die Partner gegenseitig nicht als *Ostdeutsche* oder *Westdeutschen* wahr. Dieses Wahrnehmungsmuster wird vielmehr ausgeklammert und dient grundsätzlich beziehungsintern nicht als Vergleichs- oder Kontrastierungshorizont, auch wenn an ost- und westdeutschen Stereotypenzuschreibungen festgehalten wird. Diese gelten allerdings immer nur für die Anderen, das heißt für ein Außerhalb der Beziehung. Damit wird ein Aufeinandertreffen unterschiedlicher Erfahrungen zwischen den Partnern vermieden, die herkunftsspezifischen Erfahrungen rücken in den Hintergrund, obwohl diese von den befragten Ostdeutschen als wichtiger Bestandteil der Identität angesehen werden¹⁷. Eine ›Bearbeitung‹ unterschiedlicher Herkunft findet damit beziehungsintern nicht statt. Die ostdeutsche Herkunft der Partnerin wird von beiden als individuelle Lebenserfahrung angesehen, deren Bedeutung für die Beziehung als nicht relevant bewertet wird. Die Konstruktion einer gemeinsamen Erfahrungswelt als Paar stützt sich damit vor allem auf gemeinsame Erlebnisse, die Partnerschaft und den Beziehungsalltag.

Resümee

Wie dargestellt werden konnte, kommt es bei den von mir interviewten Paaren nicht zu einem konflikthaften Aufeinandertreffen unterschiedlicher Familienbilder, obwohl deutlich wurde, dass sich die Annahme, Ost- und Westdeutsche würden aufgrund immer noch wirksamer spezifischer Geschlechterkontrakte über differente Familienbilder verfügen, durchaus für die von mir befragten Paare bestätigte. So halten die von mir befragten Frauen

¹⁶ Die einzige Ausnahme stellt hier Janin dar, die ihre Vergangenheit als einzige nicht vor dem Ost-West Diskurs beschreibt. Wie bereits angedeutet, ist dies darauf zurückzuführen, dass sie in Westdeutschland lebt und hier einem stärkeren Anpassungsdruck ausgesetzt ist, andererseits allerdings auch den Übergang in das westdeutsche System erfolgreich bewerkstelligen konnte und damit für sie kein Grund besteht, auf eine Ost-West Differenz zurückzugreifen.

¹⁷ Die befragten Frauen scheinen ihr Bedürfnis nach Austausch über die eigene Vergangenheit über ihren ostdeutschen Freundeskreis zu kompensieren. So haben sie ostdeutsche Freunde, mit denen sie regelmäßig über ihre Erfahrungen und Erlebnisse reden können. Hier findet eine bewusste Auslagerung des Themas herkunftsspezifischer Erfahrungen statt, denn die Frauen gehen nicht vom Verständnis und Interesse des Partners an ihrer Kind- und Jugendzeit aus, was von den Frauen allerdings kaum problematisiert wird. Vielmehr beschreiben sie dies als natürliche Verstehensgrenze, die für die Beziehung selbst nicht relevant ist.

weiterhin an dem Vereinbarkeitsmodell fest, d.h. die Verbindung von Beruf und Familie bleibt auch über 10 Jahre nach der Wiedervereinigung unter den veränderten Bedingungen des Arbeitsmarktes ein wichtiger Bestandteil ihres Lebenskonzeptes, auch wenn es offensichtlich für die in Westdeutschland lebenden Frauen viel schwerer ist, diesen Vereinbarkeitswunsch umzusetzen.

Das »Beharrungsvermögen des ostdeutschen Geschlechterkontraktes« (Schenk 1995: 486), wie es die Soziologin Sabine Schenk bezeichnet, und das sich auch statistisch belegen lässt, denn die Doppel-Vollzeiterwerbstätigkeit blieb auch im Jahr 1995 die häufigste Form der privaten Lebensführung in ostdeutschen Paarhaushalten (Schenk 2000: 192), konnte somit für die von mir interviewten ostdeutschen Frauen nachgewiesen werden. Es kann nicht davon gesprochen werden, dass von Seiten der ostdeutschen Frauen eine schlichte Anpassung an das westdeutsche (modernisierte) »Ernährer-Modell« erfolgte (vgl. Trappe 1995: 216).

Demgegenüber zeigte sich bei den westdeutschen Männern, dass ihr Familienbild stark vom Konzept des (modernisierten) Ernährermodells geprägt ist, und sie sich damit eindeutig die Ernährerrolle, ihrer Partnerin die Verantwortung für Kindererziehung und Haushalt zusprechen. Warum aber führen diese unterschiedlichen Vorstellungen von Familie und von der Bedeutung der Arbeit für den Einzelnen nicht zu einem Beziehungskonflikt, sondern scheinen sich vielmehr relativ harmonisch miteinander vereinbaren zu lassen?

Es wurde deutlich, dass durchaus Überschneidungen zwischen den Familienbildern existieren, und nicht zwingend von einem grundsätzlich konflikthaften Aufeinandertreffen ost- und westdeutscher Familienbilder gesprochen werden kann.

Hierbei kommt meines Erachtens der »Ambivalenz« des Vereinbarkeitsmodells eine große Bedeutung zu. Denn obwohl in der DDR ein gleichberechtigter Anspruch zwischen Männern und Frauen auf Erwerbsarbeit entstand, der auch bis heute noch als »Selbstverständlichkeit« von den meisten Ostdeutschen (Frauen wie Männern) geteilt wird (vgl. auch Dölling 2001: 22), hatte dies, wie bereits dargestellt, kaum Auswirkungen auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung im Haushaltsbereich und in Bezug auf die Kindererziehung. Denn für diese Bereiche blieben die Frauen auch weiterhin neben ihrer Vollzeiterwerbstätigkeit die Hauptverantwortlichen, »ohne Männer stärker in Familientätigkeiten einzubeziehen« (Trappe 1995: 212).

Dass die von mir interviewten Frauen kaum direkte Ansprüche an ihre westdeutschen Partner formulieren, sie bei Hausarbeit und Kindererziehung zu unterstützen, verweist darauf, dass für sie auch weiterhin die Umsetzung des Vereinbarkeitsmodells in erster Linie von den außerfamilialen Kinderbetreuungsmöglichkeiten abhängig ist, und für sie nicht mit einem partnerschaftlichen Aushandlungsprozeß verbunden ist. D.h., selbst unter den veränderten Bedingungen der Schließung von Einrichtungen zur Kinderbetreuung, des Wegfalls von sozialpolitischen Unterstützungen zur Vereinbarung von Beruf und Familie, der erschwerten Situation für Frauen auf dem Arbeitsmarkt, sehen die interviewten, ostdeutschen Frauen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie als ›ihre Aufgabe‹ an (vgl. Dölling 2000). Damit wird die Problematik der Umsetzbarkeit als ›gesellschaftliches Problem‹ gewertet (so insbesondere im Fall der *Neu-Kölnnerinnen*). Von Seiten der Frauen kommt es daher bzgl. der Lösungssuche dieses Problems kaum zu einer Einbeziehung des Partners.

Dass die Frauen auch weiterhin die Hauptverantwortung für den familiären Bereich übernehmen, entspricht dabei einerseits tendenziell dem ostdeutschen Vereinbarkeitskonzept, wie auch andererseits dem westdeutschen ›Ernährer-Modell‹, das das Familienbild der Männer bestimmt. Hier kann von einem wichtigen Überschneidungsbereich dieser beiden Modelle gesprochen werden.

Es zeigt sich, dass die beiden Familienbilder nicht unbedingt zu einem beziehungsinternen Konflikt führen müssen, sondern sich hier Überschneidungen in kulturellen Mustern ergeben, die es den Paaren ermöglichen, ihrer Beziehung eine stabile und harmonische Basis zu geben.

Dies scheint durch die Tatsache gestützt zu werden, dass die Paare den Ost-West-Diskurs beziehungsintern als nicht relevant bewerten, und es damit nicht zu einer Polarisierung von Unterschiedlichkeiten kommt, sondern die partnerschaftliche Umsetzung von individuellen Wünschen und Vorstellungen im Rahmen der gesellschaftlichen Möglichkeiten als gemeinsames Projekt im Vordergrund des Beziehungsalltages stehen. Damit werden auch die von den Einzelnen formulierten Familienbilder nicht als gegensätzliche Modelle wahrgenommen. Die unterschiedliche Herkunft wird als individuelle Erfahrung des Einzelnen gesehen, die für die gemeinsame Beziehung nur als abgeschlossene Vergangenheit thematisiert wird. D.h. beziehungsintern wird die Herkunft selten als Erklärungsmuster für das Verstehen oder auch Begründen von Andersartigkeit herangezogen.

Literaturliste:

- Bohnsack, R. 2000: Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in Methodologie und Praxis qualitativer Forschung. 4. Auflage. Opladen.
- Dölling, I. 2001: 10 Jahre danach: Geschlechterverhältnisse in Veränderung. In: Berliner Journal für Soziologie, Heft 1/2001, 19-30.
- Dölling, I. 2000: »Ganz neue Inhalte werden im Vordergrund stehen: die Arbeit zuerst«. Erfahrungen junger ostdeutscher Frauen mit dem Vereinbarkeitsmodell (1990-1997). In: Lenz, I./Nickel, H. M./Riegraf, B. (Hg.): Geschlecht – Arbeit – Zukunft. Münster, 222-242.
- Lenz, K. 1998: Soziologie der Zweierbeziehung. Eine Einführung. Opladen/Wiesbaden.
- Mühlberg, D. 2000: Symmetrie der Geschlechter. In: ProFamilia, Heft 3/2000, 23-25.
- Pfau-Effinger, B./Geissler, B. 1992: Institutionelle und sozio-kulturelle Kontextbedingungen der Entscheidung verheirateter Frauen für Teilzeitarbeit. In: MittAB 3/1992, 358-370.
- Pfau-Effinger, B. 1993: Macht des Patriarchats oder Geschlechterkontrakt? Arbeitsmarktintegration von Frauen im internationalen Vergleich. In: PROKLA, Heft 4/1993, 633-663.
- Schäfer, N. 2002: Beziehungen zwischen Ost und West. Eine empirische Untersuchung zur Bedeutung der Herkunft in deutsch-deutschen Paarbeziehungen. Magisterarbeit (Soziologie) Universität Potsdam.
- Scheiner, J. 1999: Die Mauer in den Köpfen - und in den Füßen? Wahrnehmungs- und Aktionsraummuster im vereinten Berlin. Berlin.
- Schenk, S. 2000: Familienstrukturen, Geschlechterverhältnisse und die Flexibilisierung der Beschäftigung in Ostdeutschland. In: Lenz, I./Nickel, H. M./Riegraf, B.: Geschlecht – Arbeit – Zukunft. Münster, 180-221.
- Schenk, S. 1995: Neu- oder Restrukturierung des Geschlechterverhältnisses in Ostdeutschland? In: Berliner Journal für Soziologie, Heft 4/1995, 475-488.
- Schneider, N. 1994: Familie und private Lebensführung in West- und Ostdeutschland: eine vergleichende Analyse des Familienlebens 1970 bis 1992. Stuttgart.
- Statistisches Landesamt Berlin 2001: Eheschließungen in Berlin zwischen Partnern aus Berlin-West und Berlin-Ost seit 1991. Unveröffentlichte Statistik des Statistischen Landesamtes Berlin, Stand: 07.12.01.
- Trappe, H. 1995: Emanzipation oder Zwang? Frauen in der DDR zwischen Beruf, Familie und Sozialpolitik. Berlin.

Biographische Notiz

Nadine Schäfer studierte Soziologie und Literaturwissenschaften an der Universität Potsdam. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Methoden der qualitativen Sozialforschung, Transformations- und Jugendforschung.

Seit November 2002 arbeitet sie als Forschungsassistentin an der Universität Plymouth, Department of Cultural Geography (UK) am Projekt »Globalisation, cultural practice and youth identity in former east Germany«.

Karin Weiss und Katrin Isermann

Der Übergang ostdeutscher Jugendlicher von der Schule in den Beruf – Geschlechtsspezifische Besonderheiten bei Berufseintritt und Berufseinschätzung

Einführung

Der Übergang von der Schule in eine berufliche Erstausbildung ist die erste einer Reihe von immer höher werdenden Schwellen, die Jugendliche auf ihrem Weg in die Arbeitswelt zu bewältigen haben. Dabei ist die berufliche Erstausbildung nicht nur von erheblicher Bedeutung für die spätere soziale Positionierung, die berufliche Sozialisation als solche wird darüber hinaus auch als komplexer Lern- und Entwicklungsprozess gesehen, in dessen Verlauf sich zentrale Interpretationen sozialer Sachverhalte konkretisieren und modifizieren (Pätzold 1993). Der Phase der beruflichen Erstausbildung kommt deshalb für den späteren Lebensverlauf eine große Bedeutung zu, auch und gerade unter der Fragestellung von Gleichberechtigung und gleichen Lebenschancen von weiblichen und männlichen Jugendlichen. Allerdings wird es für Schulabgänger zunehmend schwieriger, einen Ausbildungsplatz entsprechend ihrer Wahl oder überhaupt einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Zu konstatieren ist ein trotz leichter Schwankungen kontinuierlicher Rückgang des Ausbildungsplatzangebotes (vgl. auch Lex 1997; Bundeszentrale für Politische Bildung 2000), an dem auch die Ausweitung staatlich geförderter überbetrieblicher Ausbildungsplätze bisher nur wenig ändern konnte.

Angesichts steigender Zahlen von Jugendlichen mit qualifizierten schulischen Bildungsabschlüssen kommt es zu einer immer stärker werdenden Abwertung individuell erreichter Bildungsabschlüsse und dadurch steigender Konkurrenz um die wenigen Ausbildungsplätze. All dies führt zu einem Verdrängungsprozess spezifischer Schulabgängergruppen vom Ausbildungsmarkt (z.B. Hauptschulabgänger). So nennt z.B. das Statistische Bundesamt für 1998 insgesamt 12 000 fehlende Ausbildungsplätze. Von den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen gingen 16,5 Prozent an

Bewerber mit Hochschul- bzw. Fachhochschulreife, jedoch nur 32,2 Prozent an Bewerber mit Hauptschulabschluss, den früher »klassischen« Lehrstellenanwärtern (Bundeszentrale für politische Bildung 1999, 64-65). Bei der Konkurrenz um Ausbildungsplätze sind jedoch nicht nur Schüler mit niedrigerem Bildungsabschluss, sondern auch bestimmte Gruppen von Schulabgängern mit guter Qualifikation aufgrund spezifischer gesellschaftlicher Gegebenheiten strukturell benachteiligt. Eine dieser benachteiligten Gruppen sind ohne Zweifel ostdeutsche Jugendliche, eine weitere Gruppe weibliche Jugendliche.

Durch die radikale Transformation des gesamten Ausbildungssystems der DDR im Zuge der Vereinigung ist die Verfügbarkeit adäquater Ausbildungsplätze in den ostdeutschen Bundesländern auch heute noch gegenüber den westdeutschen Bundesländern eingeschränkt. Die klassischen Ausbildungsträger im Dualen System, die mittleren Betriebe, haben sich mit der Wende in den neuen Bundesländern erst bilden und stabilisieren müssen. Laut Bundesverband der Lehrer an Wirtschaftsschulen lag 1998 der Ausbildungsanteil der Betriebe in den neuen Bundesländern lediglich bei ca. 20 Prozent, von 124.700 abgeschlossenen Ausbildungsverträgen in 1997 wurden 79 Prozent staatlich gefördert (www.vlw.de/f_stellung/1998/9806; 15.3.02). Ganze Industriebereiche sind mit der Wende weggebrochen, der Neue Markt hat sich noch nicht voll etablieren können, die Quote von Ausbildungsverträgen im IT Bereich liegt in den neuen Bundesländern mit 2,0 Prozent deutlich unter der in den alten Bundesländer mit 3,2 Prozent (www.brandenburg.de/land/masgf/arbeit/berufsausb1992-2000, 20.2.02). Im Jahr 2000 wurden in den ostdeutschen Bundesländern 6,9 Prozent weniger Ausbildungsverträge abgeschlossen als im Vorjahr (BMBF 2001: 13). Das Minderheitenvotum der Arbeitnehmer zum Berufsbildungsbericht 2001 des BMBF redet von einer »katastrophalen Lage« auf dem Ausbildungsmarkt in den neuen Bundesländern (BMBF 2001 Minderheitenvotum Arbeitnehmer: 21).

Aber nicht nur die Lage am Ausbildungsplatzmarkt ist schwieriger geworden, auch die Chance, mit einer abgeschlossenen Ausbildung tatsächlich auch einen Arbeitsplatz zu erhalten, hat sich verschlechtert. So verzeichnet das Statistische Bundesamt für 1998 erstmals einen deutlichen Pessimismus hinsichtlich der Arbeitsplatzchancen auch von Arbeitnehmern mit einem betrieblichen Ausbildungsabschluss (Bundeszentrale für Politische Bildung 2000: 489). Die Arbeitslosenquoten liegen in den neuen Bundesländern deutlich über den in der alten Bundesländern, und auch subjektiv sehen

ostdeutsche Arbeitnehmer den Arbeitsmarkt deutlich pessimistischer als westdeutsche (Bundeszentrale für Politische Bildung 2000: 487ff).

Die strukturelle Benachteiligung ostdeutscher Jugendlicher potenziert sich für weibliche ostdeutsche Jugendliche. Über den Bruch im weiblichen Rollenmodell für ostdeutsche Jugendliche und seine Konsequenzen für weibliche berufliche Lebensentwürfe in Folge der Wende ist bereits viel gesagt worden, es soll hier nicht ausführlich wiederholt werden. Allerdings sind die Lebensentwürfe ostdeutscher weiblicher Jugendlicher nach wie vor hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf eher am Rollenbild der DDR orientiert, rund 80 Prozent der jungen ostdeutschen Frauen, so Granato (2001), streben eine ganztägige Erwerbstätigkeit an (gegenüber 53 Prozent der westdeutschen Frauen). Diese grundsätzlich positive Haltung der Berufstätigkeit gegenüber heißt jedoch nicht, dass die Art der Berufstätigkeit unabhängig vom Geschlecht gewählt wird. Dazu nur zwei Zahlen: nur 40,1 Prozent der im Land Brandenburg abgeschlossenen neuen Ausbildungsverträge sind im Jahr 2000 an weibliche Auszubildende gegangen (www.brandenburg.de/land/masgf/arbeit/berufsausbl1992-2000, 20.2.02).

Und nach Angaben der Handwerkskammer waren bundesweit lediglich 22,6 Prozent aller Ausbildungsverhältnisse im Handwerk im Jahre 2000 mit weiblichen Auszubildenden besetzt, die traditionelle Rollenverteilung lebt ungebrochen weiter, das Handwerk, zum Beispiel, ist und bleibt ein Männerberuf.

Wie erleben heute nun angesichts dieser Situation ostdeutsche Jugendliche den Übergang von der Schule in den Beruf? Wo verbleiben sie, wenn sie die Schule verlassen, wie sehen sie ihre Zukunft, wie schätzen sie die Situation an ihrem Ausbildungsplatz ein? Im folgenden soll die Einschätzung ihrer Ausbildungssituation durch ostdeutschen Jugendlichen anhand von Daten aus dem Brandenburger Jugendlängsschnitt vorgestellt werden. Dabei wollen wir insbesondere klären, inwieweit weibliche ostdeutsche Jugendliche unter den geänderten gesellschaftlichen Bedingungen den Übergang von der Schule in den Beruf bewältigen, und wie sie ihre beruflichen Möglichkeiten und Gegebenheiten einschätzen. Wir werden zunächst den Verbleib und die Berufswahl der Jugendlichen darstellen, um dann anhand ausgewählter Indikatoren zu beschreiben, wie die von uns befragten Jugendlichen ihre individuelle Ausbildungs- bzw. Arbeitssituation wahrnehmen und beschreiben und wie sich dies über die Zeit der Ausbildung hinweg verändert.

Methodik der Erhebung

Die hier zugrunde liegenden Daten wurden im Rahmen einer von der DFG geförderten Längsschnittstudie über vier Erhebungswellen erhoben, die sich mit der Entstehung politisch-sozialer Einstellungen und Verhaltensweisen bei Brandenburger Jugendlichen beschäftigt¹. Die hier vorgestellten Ergebnisse basieren auf einer querschnittlichen Substichprobe der vierten Erhebungswelle (1998), die die Daten von 314 Jugendlichen umfasst. Die Stichprobe setzt sich aus 118 (37,6 %) männlichen und 196 (62,4 %) weiblichen Jugendlichen zusammen, die zum Zeitpunkt der vierten Erhebungswelle, 1998, im Durchschnitt 18,6 Jahre alt waren. Nach Angabe der Jugendlichen haben 16,3 Prozent der Väter und 15,3 Prozent der Mütter dieser Befragten das Abitur als höchsten Bildungsabschluss erreicht. Zum Zeitpunkt der vierten Erhebung waren 79,5 Prozent der Väter und 63,2 Prozent der Mütter voll berufstätig.

Verbleib der Jugendlichen

Gut ein Drittel (36,9 %) der Befragten besuchte zum vierten Erhebungszeitpunkt, 1998, eine gymnasiale Oberstufe, hatte also nach der 10. Klasse in die Oberstufe oder auf ein Gymnasium gewechselt, um das Abitur zu machen. 63,1 Prozent hatten die allgemeinbildende Schule inzwischen verlassen. Von diesen Jugendlichen befanden sich zum vierten Erhebungszeitpunkt 93,4 Prozent in einer beruflichen Ausbildung bzw. waren berufstätig, die übrigen Jugendlichen waren ohne Beschäftigung bzw. anderweitig tätig. Das Verhältnis von männlichen und weiblichen Jugendlichen ist in der Gruppe der Gymnasialschüler und in der Gruppe der Nicht-Schüler in etwa gleich verteilt. Tabelle 1 zeigt noch einmal detailliert den Verbleib der Jugendlichen zum vierten Messzeitpunkt.

¹ An insgesamt 43 repräsentativ ausgewählten Gesamt- und Realschulen des Landes Brandenburg wurde zum ersten Messzeitpunkt (MZP 1), Anfang 1996, eine Stichprobe von 1274 Schülerinnen und Schüler der 10. Klassen mittels standardisierter Instrumente befragt. Da die Jugendlichen die allgemeinbildende Schule nach der 10. Klasse zum größten Teil verlassen hatten, fanden die weiteren Erhebungen postalisch statt, wobei die zweite und dritte Befragung im Jahresabstand (1997, 1998a) durchgeführt wurden und die vierte und letzte Erhebung im Anschluss an die Bundestagswahlen, im Herbst 1998 erfolgte. An der Universität Potsdam wird unter der Leitung von H. Oswald ein Parallelprojekt durchgeführt, das mit gleicher Fragestellung und überwiegend identischen Instrumenten die Entwicklung politischer Meinungen und Verhaltensweisen von Brandenburger Gymnasiasten untersucht.

Tabelle 1² Verteilung der schulischen und beruflichen Tätigkeiten der Jugendlichen 1998 (vierter Messzeitpunkt)

	Anzahl	Prozent
Schüler		
Gymnasiale Oberstufe	116	36,9
Nicht-Schüler	198	63,1
Davon:		
Berufsausbildung (schulische)	21	10,7
Berufsfachschule	9	4,5
Betriebliche Berufsausbildung	121	61,1
Überbetriebliche Berufsausbildung	20	10,1
Arbeiten als Un- oder Angelernte	8	4,1
Ohne Beschäftigung	7	3,5
Arbeiten im gelernten Beruf	6	3,0
Sonstiges	6	3,0
Gesamt	314	100,0

Mehr als ein Drittel der Jugendlichen besucht nach Abschluss der 10.Klasse eine weiterführende Schule. Dies heißt allerdings nicht, dass sie danach ein Studium aufnehmen. Viele der Jugendlichen drängen dann später mit dem Abitur oder dem Fachabitur auf den engen Ausbildungsplatzmarkt. So verfügten z.B. in Brandenburg im Jahre 2000 immerhin 15,8 Prozent der Ausbildungsanfänger über die Hochschulreife (www.brandenburg.de/land/masgf/arbeit/berufsausb1992-2000, 20.2.02).

In den folgenden Analysen wollen wir uns mit den Jugendlichen beschäftigen, die nach der 10. Klasse das allgemeinbildende Schulsystem verlassen haben. Dabei geht es zunächst um die Form der beruflichen Erstausbildung und die Wahl des Berufes. Die Jugendlichen, die in eine betriebliche, überbetriebliche oder auch schulische Ausbildung eintreten, wählen sehr geschlechtsspezifische Berufe. Es zeigen sich aber auch bereits geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Frage, ob überhaupt eine Ausbildung begonnen wird und wenn ja, welche Form der Ausbildung gewählt wird.

² Wir müssen hier auf eine gewisse Verzerrung unserer Stichprobe hinweisen. Wie sich aus den Verbleibsdaten ergibt, finden sich in der vierten Erhebungswelle nur wenige Jugendliche, die den Übergang in die berufliche Ausbildung nicht erfolgreich abgeschlossen haben, arbeitslos sind oder als An- und Ungelernte arbeiten. Dies entspricht nicht dem Landesdurchschnitt. Von daher müssen wir davon ausgehen, dass unsere Stichprobe gerade für die Gruppe von Jugendlichen, die die erste Schwelle in die Berufstätigkeit nicht erfolgreich bewältigen, nicht repräsentativ ist. Auch ist der Anteil von Jugendlichen in einer betrieblichen Ausbildung überproportional hoch. Unsere Daten stehen eher für die Jugendlichen, die keine Probleme bei der Bewältigung des Übergangs zeigen. Dies ist bei der Interpretation der Daten zu berücksichtigen.

Die Jugendlichen, die keine Berufsausbildung aufnehmen, sind überwiegend weiblich. Alle Jugendlichen, die zum vierten Messzeitpunkt ohne Beschäftigung sind, sind Frauen, ebenso diejenigen in den »sonstigen Tätigkeiten« wie beispielsweise Freiwilliges Soziales Jahr oder Berufspraktikum. Nur eine kleine Zahl der Jugendlichen arbeitet in an- oder ungelernten Tätigkeiten, aber auch hier ist die Mehrheit (62,5 %) weiblich. Insgesamt sind von allen Jugendlichen, die keine Ausbildung begonnen haben, über 85 Prozent weiblich. Obwohl die Zahl der betroffenen Jugendlichen in unserer Stichprobe sehr klein ist, so ist doch in der Gesamtheit diese geschlechtsspezifische Aufteilung auffällig.

Diejenigen, die in eine schulische Berufsausbildung wechselten, sind zu 90 Prozent weiblich. Gerade die schulischen Berufsausbildungen wie z.B. Arzthelferin oder Kinderpflegerin, so die Bund-Länder-Kommission, sind jedoch Berufe mit strukturellen Benachteiligungen wie geringer Entlohnung, ungünstigen Arbeitszeiten und geringen Aufstiegschancen (Bund-Länder-Kommission 2000: 41).

Die Mädchen beginnen also damit einen Lebensweg, der ihre beruflichen Chancen von vornherein begrenzt. Bei den überbetrieblichen Ausbildungswegen ist das Geschlechterverhältnis ausgeglichen. Im Dualen System der betrieblichen Berufsausbildung, in dem 85 Prozent der befragten Jugendlichen ihrer Ausbildung nachgehen, liegt der Anteil männlicher Jugendlicher mit 52,1 Prozent leicht über dem der weiblichen Befragten.

Bei der Wahl des Ausbildungsberufes zeigen sich ebenfalls überdeutliche geschlechtsspezifische Präferenzen. Teilt man in Anlehnung an die Kategorien der Bundesanstalt für Arbeit die Ausbildungsberufe der Jugendlichen nach Tätigkeitsfeldern ein, so ergibt sich folgendes Bild:

Tabelle 2 Berufswahl – Anteil der in diesem Tätigkeitsbereich ausgebildeten oder arbeitenden Jugendlichen³ (Angaben in Prozent, N = 185)

	%	davon männlich	Davon weiblich
Material verarbeiten, Zusammenbauen, Montieren	28,7	86,3 %	13,7 %
Gestalten	10,1	50,0 %	50,0 %
Bedienen/Beraten	16,9	26,7 %	73,3 %
Verwalten	24,7	9,1 %	90,9 %
Gesundheitswesen, Sozialer Bereich	10,1	11,1 %	88,9 %
Sonstige	9,6	47,1 %	52,9 %

Die meisten Jugendlichen sind im Bereich Materialverarbeitung, Zusammenbau, Montage tätig, dies ist mit mit 28,7 Prozent aller Jugendlichen, die eine berufliche Erstausbildung absolvieren oder bereits berufstätig sind, der grösste Bereich, dann folgt der Bereich Verwalten mit 24,7 Prozent der Jugendlichen. Deutlich fällt die geschlechtsspezifische Verteilung (mit jeweils mehr als 85 Prozent männlichen bzw. weiblichen Jugendlichen) in diesen Kategorien auf. Lediglich der Bereich »Gestalten« ist in etwa ausgeglichen, dies ist jedoch der Einteilung der Berufe geschuldet. Unter dieser Kategorie verbergen sich sowohl typisch »männliche« (z.B. Tischler, Maler) als auch »weibliche« Berufe (z.B. Floristin, Friseurin). Tatsächlich gibt es nicht eine einzige Tischlerin, und nicht einen einzigen Floristen oder Friseur in unserer Stichprobe. Insofern verbirgt sich hinter der nach außen hin ausgeglichenen Verteilung auch hier eine strikte Geschlechtertrennung. Abbildung 1 verdeutlicht noch einmal die geschlechtsspezifische Berufswahl:

³ Folgende Berufe befinden sich beispielhaft in diesen Kategorien:

Materiale verarbeiten, zusammenbauen, montieren:

Elektroinstallateur/in, Industriemechaniker/in, KFZ-Mechaniker/in, Maurer/in, Gas-, Wasser-, Installateur/in, Energieelektroniker/in, Metall- u. Wasserbauer/in, Heizungs- u. Lüftungsbauer/in, Tele-Kommunikationselektroniker/in

Bedienen, beraten:

Einzelhandelskaufmann/frau, Verkäufer/in, Fachverkäufer/in, Restaurant- und Hotelfachmann/frau,

Verwalten:

Bürokauffrau/mann, Verwaltungsfachangestellte/r, Zahnarthelfer/in, Arzthelfer/in, Rechtsanwaltsfachangestellte/r

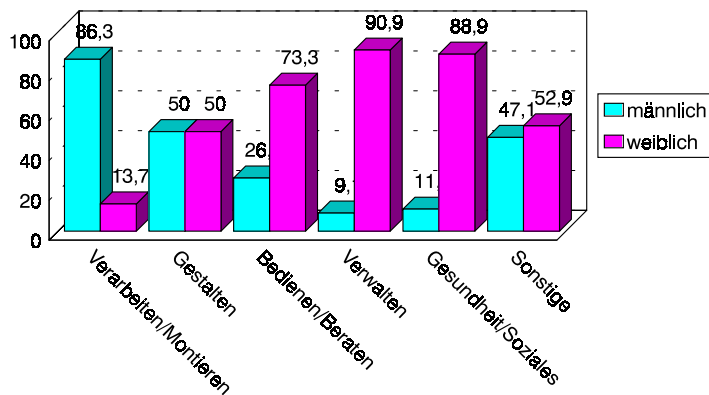
Gestalten:

Maler u. Lackierer/in, Tischler/in, Zahntechniker/in, Florist/in, Friseur/in

Sozialer Bereich und Gesundheitswesen:

Krankenschwester, Erzieherin

Abbildung 1 Berufswahl nach Geschlecht



Auch die Berufswahl als solche entspricht alten Rollenmustern, die jungen Männer werden KFZ-Mechaniker oder Installator, die jungen Frauen Friseurin oder Verkäuferin. Berufe in den Neuen Medien/IT Bereich sind fast gar nicht vertreten, lediglich zwei der befragten Jugendlichen werden im Bereich der neuen Technologien ausgebildet – beide sind männlich. Die Jugendlichen in unserer Stichprobe erweisen sich also als sehr konservativ in ihrer Berufswahl. Dies dürfte aber sicherlich nicht nur den Interessen der Jugendlichen geschuldet sein, sondern vor allem auch den strukturellen Gegebenheiten des Arbeitsmarktes. Wenn Berufsmöglichkeiten knapp sind, geht niemand Experimente ein. Wenn ein Betrieb eine Vielzahl von Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz hat, hat der die grössten Chancen, der – neben den erwünschten Qualifikationen – auch von anderen Kriterien her in den Betrieb passt. Und es gibt genügend Betriebe, die z.B. mit der Einstellung weiblicher Schlosserlehrlinge in eine grössere Gruppe männlicher Lehrlinge hinein Unruhe und Störungen erwarten würden.

Ein weiterer wichtiger Faktor für die berufliche Sozialisation sind die institutionellen Rahmenbedingungen, unter denen eine Ausbildung absolviert wird. Betrachtet man nur die Jugendlichen, die in einer betrieblichen Ausbildung lernen (N=121), so zeigt sich, dass mehr als die Hälfte dieser Jugendlichen in kleinen bis mittleren Betrieben untergekommen ist. 29 Prozent der Jugendlichen lernen in Kleinstbetrieben mit bis maximal 9 Beschäftigten, weitere 34,6 Prozent in Betrieben mit bis zu 49 Beschäftigten, 16,8 Prozent in Betrieben mit bis zu 499 Beschäftigten. 19,6 Prozent lernen dagegen in Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten. Auch hier zeigen sich geschlechtsspezifische Unterschiede. Weibliche Jugendliche sind in den Kleinstbetrieben deutlich überrepräsentiert, 83,9 Prozent der hier Lernenden

sind weiblich. Die männlichen Jugendlichen sind in allen anderen Betriebsgrößen leicht überrepräsentiert. Auch hier zeichnen sich Benachteiligungen ab. Die Chance zu späteren Übernahme in ein Arbeitsverhältnis ist in grösseren Betrieben besser, die Ausbildungsgänge sind häufig strukturierter und mit für die Lehre qualifiziertem Personal ausgestattet, während in Kleinstbetrieben ein fest vorgeplanter Ausbildungsverlauf nicht die Regel ist. Und natürlich ist in Kleinstbetrieben eine betriebliche Vertretung von vornherein nicht gegeben.

Eine betriebliche Vertretung ist jedoch auch in grösseren Betrieben bei weitem nicht selbstverständlich. Lediglich 41,4 Prozent der betrieblichen Auszubildenden berichten, dass es in ihrem Betrieb einen Personal- oder Betriebsrat gibt, mit der Jugendvertretung sieht es noch schlechter aus, hier sehen sich nur 21,6 Prozent der Jugendlichen vertreten. Auch hier finden wir wieder geschlechtsspezifische Unterschiede. Zum einen sind weibliche Jugendliche eher in Betrieben ohne Personalvertretung tätig, da sie häufiger in Kleinstbetrieben ausgebildet werden. Auffallend ist jedoch darüber hinaus, dass von denjenigen Jugendlichen, die die Frage nach einer Personal- bzw. Jugendvertretung mit »weiß ich nicht« beantworteten (immerhin 14,4 % bzw. 17,1 % der Jugendlichen insgesamt) jeweils mehr als zwei Drittel weibliche Jugendliche waren (68,8 % bzw. 63,2 %). Weibliche Jugendliche werden also zum einen de facto weniger durch Personal- bzw. Jugendräte vertreten, da sie in Betrieben ohne eine solche Vertretung lernen. Weibliche Jugendliche nehmen aber auch von sich aus deutlich weniger diese Funktion als relevant war, sie sind von vornherein schlechter informiert, ob eine solche Vertretung überhaupt in ihrem Ausbildungsbetrieb existiert.

Subjektive Einschätzung der individuellen Ausbildungs- und Arbeitssituation

Im folgenden wollen wir darstellen, wie die Jugendlichen ihre Ausbildung bzw. berufliche Tätigkeit und Entwicklung zum vierten Messzeitpunkt subjektiv bewerten und erleben. Folgende Indikatoren wurden dazu erhoben:

- Einschätzung der individuellen beruflichen Zukunft
- Subjektive Zufriedenheit mit dem beruflichen Verlauf
- Qualität der Ausbildung
- Sozialer Status
- Materielle Absicherung
- Wahrgenommene Belastungen
- Handlungsspielraum
- Kognitives Anforderungsniveau der Arbeit
- Person- oder Sachbezogener Umgang

Die Erfassung der jeweiligen Indikatoren ist ausführlicher im Anhang dargestellt.

Die Einschätzung der Befragten hinsichtlich ihrer beruflichen Zukunft fällt gegen Ende der Ausbildungszeit leicht positiv, aber doch verhalten aus. Mit einem Mittelwert von 3,4 auf einer Skala von 1-5 schätzt die Mehrheit der Jugendlichen ihre berufliche Zukunft eher mittelmäßig ein. Zum vierten Messzeitpunkt, also kurz vor dem Ende der Berufsausbildung, sehen 67,5 % der Jugendlichen diese als höchstens mittelmäßig an. Geschlechtsspezifische Unterschiede finden sich in der Bewertung nicht.

Trotz der eher verhaltenen Zukunftsperspektive ist die deutliche Mehrheit der Jugendlichen mit dem bisherigen beruflichen Verlauf zufrieden. 39,4 Prozent äußern sich mit dem bisherigen Verlauf eher zufrieden, weitere 22,8 Prozent sogar sehr zufrieden. Nur 9,8 Prozent sind etwas oder sogar sehr unzufrieden. Auch hier gibt es keine geschlechtsspezifischen Unterschiede. Insgesamt schätzen die Jugendlichen am Ende ihrer Lehrzeit ihre berufliche Entwicklung also durchaus positiv ein, nicht jedoch ihre berufliche Zukunft.

Die Qualität der Ausbildung wird ebenfalls mit einem Mittelwert von 3,4 leicht positiv eingeschätzt. 31,2 Prozent aller Befragten äußern sich hier zufrieden oder sehr zufrieden. Allerdings sind die Angaben hier breiter gestreut als bei der Zufriedenheit mit dem bisherigen beruflichen Verlauf, immerhin 29,6 Prozent der Jugendlichen ist mit der Qualität der Ausbildung auch weniger bzw. gar nicht zufrieden. Geschlechtsspezifische Unterschiede in der Bewertung der Ausbildungsqualität bestehen nicht.

Hinsichtlich der Beurteilung des sozialen Prestiges und der materiellen Sicherheit, die der gewählte Beruf bietet, sind die Jugendlichen etwas verhaltener, hier liegen die Mittelwerte der Bewertung jeweils unter dem Skalendurchschnitt (für das soziale Prestige des Berufes bei 2,7 und bei 2,9 für die materielle Sicherheit). 76,3 Prozent der Jugendlichen bewerten den Beruf als maximal durchschnittlich im sozialen Prestige. Dies entspricht sicherlich auch der Realität, alle hier einbezogenen Berufe sind ja als Lehrberufe von vornherein nicht in den oberen Reihen der beruflichen Karrieren angesiedelt. Das von den Jugendlichen wahrgenommene soziale Prestige ihres Berufes zeugt also von einer richtigen und realistischen Einschätzung. Auffallend ist eher, dass auch eine materielle Absicherung durch die Lehrberufe – die ja alle den klassischen und eher sicheren Berufsbildern entsprechen – deutlich angezweifelt wird. Immerhin 63,1 Prozent bewerten hier die Absicherung mit nicht höher als den Skalenmittelwert, lediglich 19,1 Prozent geben hier eine Einschätzung über dem Skalenmittelwert an. Ein erlernter Beruf ist für die Jugendlichen nicht automatisch

gleichbedeutend mit einer zukünftigen sozialen Absicherung. Auch hier bewerten die Jugendlichen ihre Situation also durchaus realistisch. Wieder ergeben sich keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern, beide, junge Frauen wie auch junge Männer, sind sich in ihren Zweifeln an der sozialen Absicherung über ihren Beruf einig.

Die Inhalte des gewählten Berufes werden durchaus differenziert wahrgenommen. Bewerten die Jugendlichen auf der einen Seite ihre Ausbildung eher als belastend und einschränkend – sowohl physisch als auch psychisch ($M = 3,6$) -, so sehen sie gleichzeitig aber auch einen hohen Handlungsspielraum und Möglichkeiten bzw. Erfordernisse zu selbständiger Tätigkeit und eigenen Entscheidungen ($M = 3,8$). Hier finden wir wieder geschlechtsspezifische Unterschiede⁴. Weibliche Jugendliche fühlen sich durch ihren Beruf mehr belastet und eingeschränkt als männliche Jugendliche ($M = 3,7$ für weibliche, $M = 3,4$ für männliche Jugendliche, $p < .07$), dagegen sehen männliche Jugendliche für sich einen höheren Handlungsspielraum in ihrer beruflichen Tätigkeit ($M = 3,9$ für männliche, $M = 3,7$ für weibliche Jugendliche, $p < .09$). Tabelle 3 zeigt die unterschiedlichen Verteilungen.

Tabelle 3 Belastungen und Handlungsspielraum im Beruf getrennt nach Geschlecht (Angaben in Prozent)

	Belastungen (N 0 185)		Handlungsspielraum (N= 155)	
	männlich	weiblich	männlich	weiblich
Sehr niedrig	4,0	2,9	--	--
	13,3	9,7	--	8,8
	42,6	28,9	28,6	33,8
	29,4	45,1	50,0	36,3
Sehr hoch	10,7	13,4	21,4	21,3

Das kognitive Anforderungsniveau bewerten beide Geschlechter gleich, weibliche wie männliche Jugendliche schätzen es mit einem Mittelwert von 4,0 relativ hoch ein. Weibliche oder männliche Ausbildungsgänge werden hier also identisch bewertet. Dies, obwohl sich aufgrund der geschlechtsspezifischen Berufswahl deutliche Unterschiede hinsichtlich der spezifischen Erfordernisse im jeweiligen Beruf ergeben. Weibliche Jugendliche arbeiten öfter als männliche in Berufen, in denen sie vorwiegend Umgang mit Menschen haben ($M = 3,5$ für männliche, $M = 3,9$ für weibliche Jugendliche, $p < .05$), während junge Männer häufiger als junge Frauen mit Maschinen zu tun haben ($M = 4,0$ für männliche, $M = 3,0$ für weibliche Jugendliche, $p < .00$).

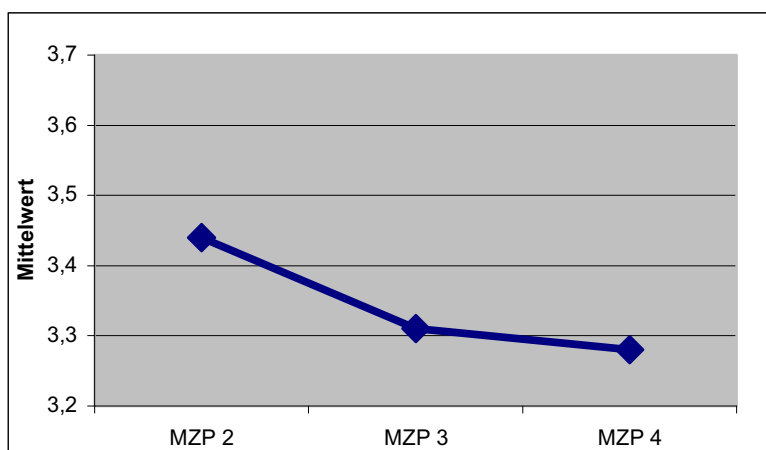
⁴ (Wenn auch nur auf einem statistischen Signifikanzniveau von $p < .10$).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich nicht nur klare geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Berufswahl der Jugendlichen zeigen. Darüber hinaus unterscheiden sich die jungen Frauen und Männer auch in ihrer subjektiven Bewertung der Inhalte bzw. Anforderungen ihres Berufes, wenn auch weniger deutlich. Dagegen ist die grundsätzliche Einschätzung der beruflichen Zukunft sowie die Einschätzung der materiellen Absicherung und des sozialen Status, der mit dem gewählten Beruf verbunden ist, trotz der so unterschiedlichen Berufswahl der jungen Männer und Frauen gleich.

Veränderungen der Einschätzungen im Laufe der Ausbildungszeit

Abschließend soll geprüft werden, inwieweit sich Änderungen in den Einschätzungen der Jugendlichen über die Ausbildungszeit hinweg ergeben haben⁵. Die längsschnittlichen Analysen (Allgemeine lineare Modelle) zeigen hinsichtlich fast aller unserer Indikatoren eine deutliche Abnahme in den positiven Einschätzungen über die Zeit hinweg. Die Abbildungen 2 bis 6 zeigen die Entwicklungen für alle Indikatoren, in denen sich signifikante Veränderungen über die Ausbildungszeit ergeben haben. Allerdings ergeben sich bei keinem der hier geprüften Indikatoren unterschiedliche Entwicklungen in Abhängigkeit vom Geschlecht.

Abbildung 2 Einschätzung der beruflichen Zukunft
(Innersubjekteffekt MZP: 1,6*)

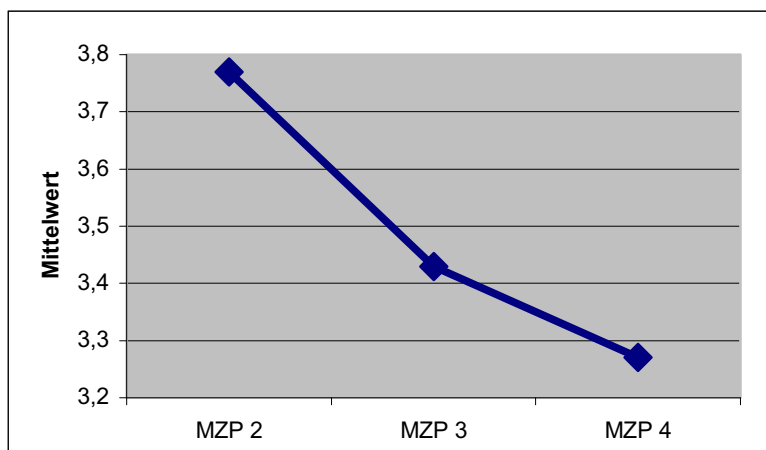


⁵ Die hier vorgestellten Analysen beruhen auf einem längsschnittlichen Datensatz von den Jugendlichen, die nach der 10. Klasse das allgemeinbildende Schulsystem verlassen haben, und die an allen Erhebungszeitpunkten an der Untersuchung teilnahmen (N= 198, davon männliche Jugendliche 38,4 %, weibliche Jugendliche 61,6 %, durchschnittl. Alter MZP 4 = 18,65 Jahre).

Zum Ende der Ausbildung hin wird die berufliche Zukunft deutlich negativer eingeschätzt als noch zu Beginn. Sowohl männliche als auch weibliche Jugendliche beurteilen ihre berufliche Zukunft pessimistischer als zu Beginn der Ausbildung. Hinsichtlich der Zufriedenheit mit dem bisherigen beruflichen Werdegang ergeben sich keine Veränderungen über die Zeit hinweg, trotz der negativer werdenden Einschätzung der beruflichen Zukunft bleibt die ohnehin höhere Zufriedenheit mit dem beruflichen Verlauf unverändert.

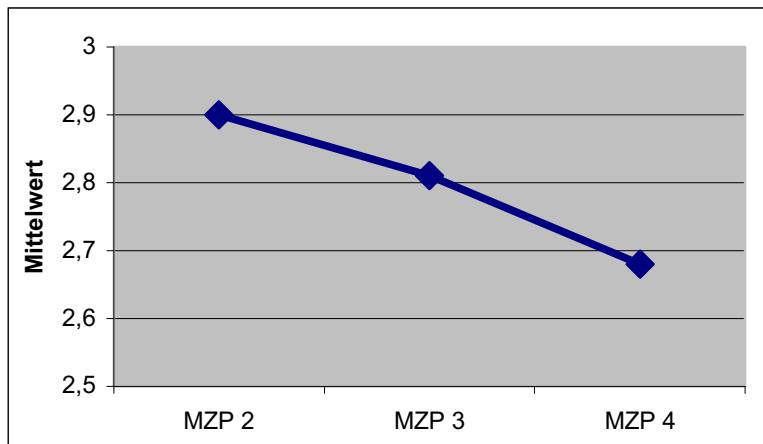
Die Einschätzung der Ausbildungsqualität durch die Jugendlichen hat sich dagegen über die drei Messzeitpunkte hinweg verändert. Die positive Bewertung der Ausbildungsqualität sinkt gegen Ende der Ausbildungszeit ab.

Abbildung 3 Entwicklung der Einschätzung der Qualität der Ausbildung
(Innersubjekteffekt MZP: 20,08**)



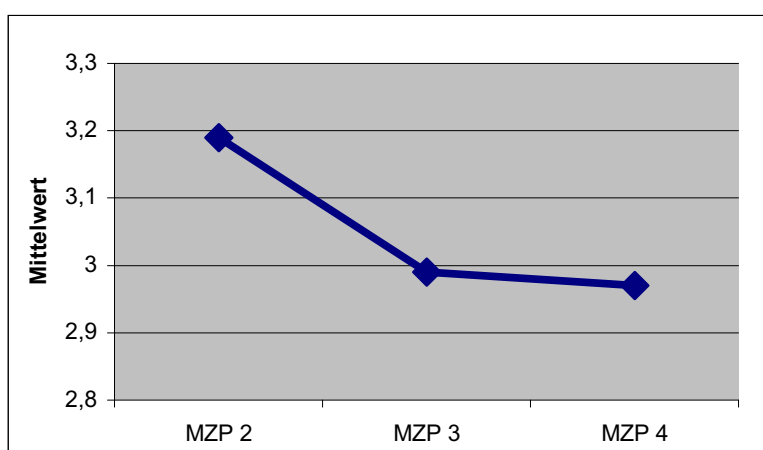
Die Einschätzung der Befragten über den sozialen Status des Berufes, in dem sie ausgebildet werden bzw. arbeiten, ist über die Messzeitpunkte hinweg ebenfalls negativer geworden. Weibliche wie männliche Jugendliche sehen den sozialen Status des von ihnen gewählten Berufes gegen Ende der Ausbildung deutlich negativer als am Anfang.

Abbildung 4: Entwicklung der Einschätzung des sozialen Status
(Innersubjekteffekt MZP: 2,51 +)



Und auch die Einschätzung der materiellen Sicherheit hat sich über die Zeit verändert und wird gegen Ende der Ausbildung negativer. Hier wird sicherlich die nahe Frage nach einer späteren Übernahme in ein Arbeitsverhältnis bzw. die Chancen auf einen Arbeitsplatz eine Rolle spielen. Lediglich 32,8 Prozent der Jugendlichen, die sich in einer betrieblichen Ausbildung befinden, sind sich gegen Ende ihrer Ausbildungszeit sicher, dass sie in ihrem Betrieb auch in ein Arbeitsverhältnis übernommen werden. 31,1 Prozent können ihre Übernahmechancen nicht einschätzen, und 36,2 Prozent sind sich sogar sicher, daß sie in ihrem Ausbildungsbetrieb keine berufliche Zukunft haben.

Abbildung 5: Entwicklung der Einschätzung der materiellen Absicherung
(Innersubjekteffekt MZP: 3,02+)



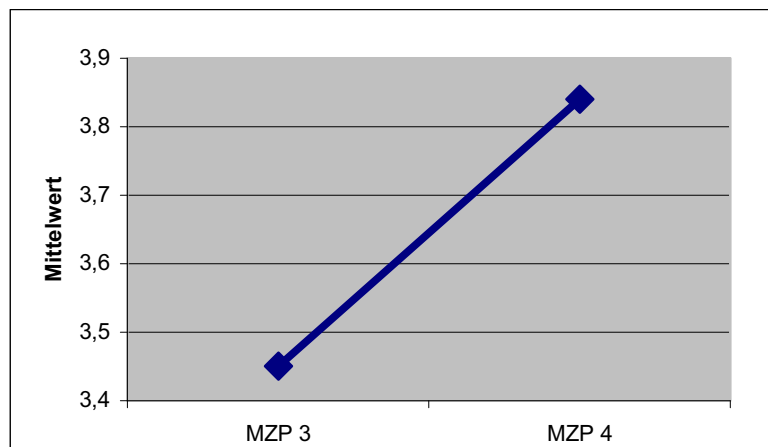
Der berufliche Handlungsspielraum, die Selbständigkeit und Eigenverantwortlichkeit im Rahmen der beruflichen Tätigkeit, wurde dagegen von den Jugendlichen gegen Ende der Ausbildung stärker wahrgenommen

($M = 3,84$) als vorher ($M = 3,45$), weibliche wie auch männliche Jugendliche sehen am Ende der Ausbildung für sich einen höheren Handlungsspielraum.

Abbildung 6 Entwicklung der Einschätzung des Handlungsspielraumes

(Hier liegen nur Angaben für 2 Messzeitpunkte vor)

(Innersubjekteffekte MZP: 30,24***)



Die positive Einschätzung der beruflichen Zukunft sowie der Ausbildungsqualität haben über die Ausbildungsjahre hinweg also abgenommen. Männliche wie weibliche Jugendliche schätzen ihre berufliche Zukunft sowie die Qualität der Ausbildung gegen Ende der Ausbildungszeit deutlich negativer ein als am Beginn. Ebenso werden der soziale Status als auch die mit dem Beruf verbundene materielle Absicherung am Ende der Ausbildungszeit negativer eingeschätzt. Keine Veränderungen ergeben sich bei den Einschätzungen des beruflichen Verlaufs und der Belastungen, diese bleiben konstant hoch. Auch die Einschätzung des kognitiven Anforderungsniveaus verändert sich nicht, wie natürlich auch die Einschätzung hinsichtlich des Umgangs mit Maschinen bzw. Menschen sich nicht verändert, da ja alle drei Indikatoren sehr stark mit den jeweiligen – relativ statischen – beruflichen Inhalten verknüpft sind. Dagegen wächst der subjektiv erlebte Handlungsspielraum. Je weiter die Jugendlichen in ihrer Ausbildung voranschreiten, desto größer schätzen sie ihren Handlungsspielraum ein.

Interessant ist, dass sich also hinsichtlich der Inhalte des gewählten Berufes eine eher positivere Einschätzung am Ende der Ausbildungszeit feststellen lässt. Dagegen hat sich die Einschätzung hinsichtlich aller Indikatoren, die mit einer späteren sozialen wie auch beruflichen Sicherheit in Zusammenhang stehen – und damit die Basis für den späteren Werdegang bilden –, gegen Ende der Ausbildungszeit deutlich verschlechtert. Dies gilt für junge Frauen und junge Männer gleichermaßen.

Diskussion

Bei der Betrachtung des beruflichen Verbleibs der ostdeutschen Jugendlichen, die nach der 10. Klasse das allgemeinbildende Schulsystem verlassen, zeigen sich deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede. Die im Durchschnitt 18 bis 19-jährigen jungen Erwachsenen haben ihre Berufswahl fast ausschließlich in sehr traditionellen Berufen getroffen, die alten Rollenmustern entsprechen. Die Möglichkeiten der Berufe in den Neuen Medien werden fast gar nicht genutzt. Mädchen verbleiben im sozialen, verwaltenden und bedienenden Sektor, Jungen bauen, montieren und verarbeiten. Weibliche Jugendliche lernen zu einem erheblichen Teil unter schlechteren Rahmenbedingungen als männliche Jugendliche, und sie lernen in Berufen, die oft von vornherein ihre Karrierechancen begrenzen. Von einer Auflösung geschlechtsspezifischer Berufswahl, wie sie 40 Jahre lang in der DDR angestrebt wurde, kann bei der jungen Generation keine Rede sein. Wir finden die gleichen typischen Berufe bei den weiblichen Jugendlichen wieder, die auch ihre Großmütter schon lernten, und wir finden die weiblichen Jugendlichen auch unter Rahmenbedingungen lernend wieder, die von vornherein die Chancen auf Gleichberechtigung mindern. Weibliche Jugendliche lernen Berufe, in denen überwiegend Frauen arbeiten, in Kleinbetrieben ohne Personalvertretung, wobei sie sich häufig allerdings auch nicht dafür interessieren, ob es eine solche überhaupt gibt. Weibliche Jugendliche fühlen sich stärker belastet als männliche Jugendliche, und sehen ihren Handlungsspielraum als eingeschränkter an als ihre männlichen Altersgenossen – eine Einschätzung, die sicherlich durchaus real ist angesichts individueller Handlungsmöglichkeiten z.B. in Kleinbetrieben, die häufig auch durch verstärkten Konkurrenzdruck die Arbeitskraftkapazität extensiver nutzen müssen.

Dennoch gibt es Gemeinsamkeiten zwischen den Geschlechtern. Auch die jungen Männer wählen geschlechtsspezifische Berufe. Auch die jungen Männer nützen kaum die neuen Berufe im IT Bereich. Auch die jungen Männer sehen nicht allzu optimistisch in ihre Zukunft, auch die jungen Männer sind ebenso wenig wie die jungen Frauen von der Qualität ihrer beruflichen Erstausbildung, ihren Zukunftschancen wie von ihrer persönlichen materiellen Absicherung überzeugt. Alles, was zu diesem Zeitpunkt den erfolgreichen beruflichen Werdegang absichern sollte, wird von jungen Frauen wie jungen Männern eher pessimistisch eingeschätzt. Angesichts der allgemeinen Arbeitsmarktlage, die sich in den Brandenburg noch einmal verschärft darstellt, sicherlich eine nachvollziehbare Einschätzung.

Die hier vorgefundenen geschlechtsspezifischen Differenzen bei der Berufswahl entsprechen durchaus dem Bundesdurchschnitt. Das Statistische Bundesamt nennt für die gesamte Bundesrepublik identische Berufe mit identischen geschlechtsspezifischen Präferenzen (Bundeszentrale für Politische Bildung 2000: 66). Wie kommt es aber, dass innerhalb weniger Jahre – die hier befragten Jugendlichen haben ihre Ausbildung überwiegend 1996 begonnen, also sechs Jahre nach der Wende – sich auch in den neuen Bundesländern die gleichen Traditionen wiederfinden, die Jugendlichen wieder an alten Wertmustern und Rollen anknüpfen, obwohl doch, zumindest in den offiziellen Proklamationen, die weibliche Berufsrolle nun gerade in der DDR über vier Jahrzehnte hinweg anders definiert war? Was bedingt nun heute diese wieder außerordentlich geschlechtsspezifische Verteilung, die auch entsprechende Konsequenzen nicht nur im Berufsweg, sondern damit auch für den gesamten späteren Lebensverlauf nach sich zieht?

Eine entscheidende Bedingung dafür ist sicherlich der Engpass auf dem Ausbildungsplatzmarkt. In Zeiten einer Verknappung an Ausbildungsstellen wird genommen, was auf dem Markt ist. Und seit 1990 ist die Zahl der Ausbildungsplätze nicht nur im Westen, sondern gerade auch im Osten deutlich zurückgegangen. Zwar ist der Tiefststand von 82.000 Ausbildungsplätzen in den ostdeutschen Bundesländern im Jahre 1991 überwunden, die 1998 zur Verfügung stehenden 121.000 Ausbildungsplätze liegen aber nach wie vor weit unter dem Niveau der Vorwendezeit. 1985 wurden in der DDR noch 187.000 Jugendliche ausgebildet, also fast ein Drittel mehr als heute, ein immenser Rückgang (Bundeszentrale für Politische Bildung 2000: 65). Brandenburger Arbeitsämter zahlen inzwischen eine finanzielle Beihilfe für alle, die sich einen Arbeits- oder Ausbildungsplatz in anderen Bundesländern sichern konnten. Die subjektive Einschätzung der individuellen Arbeitsmarktchancen der jungen Generation ist in den letzten Jahren entsprechend gesunken: von den 18 – 24-jährigen in Ostdeutschland schätzten 1993 noch 46 Prozent es als leicht ein, eine Stelle zu finden, 1998 waren es jedoch nur noch 22 Prozent (Bundeszentrale für Politische Bildung 2000: 488). Die objektiven wie auch die subjektiv wahrgenommenen Schwierigkeiten, eine berufliche Zukunft zu finden, sind überdeutlich.

Zwar weist der ostdeutsche Arbeitsmarkt (noch) Besonderheiten zu Gunsten der Frauen auf. So ist der Unterschied in der Entlohnung zwischen Männern und Frauen weniger stark ausgeprägt. Nach Geißler (2000) verdienen zwar auch in Ostdeutschland Frauen in vergleichbaren Positionen weniger als Männer, hier sind es jedoch nur 10 Prozent weniger Einkommen im Vergleich zu 25 Prozent weniger Einkommen von Frauen in vergleichbaren Positionen

in den alten Bundesländern. Der Berufsbildungsbericht 2001 weist darauf hin, dass nach wie vor in den ostdeutschen Bundesländern der Anteil von Frauen, die in Männerberufen ausgebildet werden, mit 18,7 Prozent immer noch höher ist als in den alten Bundesländern mit 9,1 Prozent (Bundesministerium für Bildung und Forschung Berufsbildungsbericht 2001, Anlage 2.2.1). Es existieren also noch Arbeitsmarktunterschiede zu Gunsten der Frauen in den neuen Bundesländern – aber zu geringe, um den ebenso arbeitsmarktbedingten Druck zur Rückkehr zu traditionellen Rollenmustern aufhalten zu können. Der Verdrängungsprozess und die Segmentierung auf dem Ausbildungsmarkt greifen, und sie greifen vor allem auch für junge Frauen in Ostdeutschland. Die Förderpraxis der Arbeitsämter hat dafür einen neuen Begriff geschaffen: »Marktbenachteiligung« steht jetzt neben dem bisher üblichen Begriff der sozialen Benachteiligung (Granato 2000).

Auch tragen die Auswahlkriterien der einzelnen Ausbildungsbetriebe sicherlich ebenfalls zur geschlechtsspezifischen Berufswahl bei. In einer Zeit, in der deutlich mehr Bewerber als Lehrstellen vorhanden sind, ergibt sich auch für die Betriebe keinerlei Notwendigkeit, alte Rollenmuster aufzuweichen und mit einer geschlechtsunspezifischen Auswahl eventuell auch Risiken in Kauf zu nehmen. Die auf den Auswahlkriterien der Betriebe basierenden Selektionsprozesse, so Reuling (2001), tragen so ihrerseits zu einer Segmentierung des Lehrstellenmarktes nach Vorbildung, Geschlecht und Nationalität bei.

Neben diesen arbeitsmarktpolitischen Bedingungen ist aber sicherlich noch eine andere Frage aufzuwerfen, nämlich die Frage, ob es sich bei den hier aufgezeigten geschlechtsspezifischen Differenzen tatsächlich um eine *Abkehr* von DDR-geprägten Rollenmustern handelt, oder nicht eher doch um ein Anknüpfen an Rollenmustern, die – trotz aller proklamierten Gleichberechtigung – auch in der DDR existent waren. Während auf der einen Seite sicherlich ein struktureller Gleichstellungsvorsprung der Frauen in der DDR gegenüber der BRD zu konstatieren ist (Geißler 2000), war dieser jedoch auf bestimmte Bereiche beschränkt. Zwar war der Zugang zum Arbeitsmarkt und zu qualifizierter Berufsausbildung offener als in der BRD, dennoch arbeiteten viele Frauen in Bereichen, die genauso an alte(n) Rollenmuster(n) anknüpften. Die hohe Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt der DDR wies durchaus gravierende strukturelle Unterschiede *innerhalb* dieses Arbeitsmarktes auf. So zeigen z.B. Trappe und Rosenfeld, dass der Arbeitsmarkt der DDR sogar eine noch weitergehende geschlechtstypische Segregation zeigte als der damaligen BRD (2001: 168ff). Bereits beim Berufseintritt, so Trappe und Rosenfeld, existierte ein hohes Niveau geschlechtstypischer Segregation, das sich auch über den individuellen Arbeitsverlauf hinweg

kaum veränderte. Angesichts dieses Befundes erscheint dann die sich heute zeigende Segregation keinesfalls als überraschend.

Darüber hinaus hatten Frauen in der DDR zwar strukturell in Bildung, Beruf und Arbeitsmarkt in der DDR gewisse Vorteile, auch war zumindest die Forderung nach Gleichberechtigung im beruflichen Leben als gesellschaftlicher Anspruch deutlich formuliert. Diese Gleichberechtigung galt jedoch für den beruflichen, nicht aber den privaten oder auch öffentlichen Raum (vgl. auch Höcker 1998; Priller 1997; Trappe 1995). Unterschiede in den Rollenmodellen von Frauen und Männern waren damit nur punktuell und keinesfalls vollständig angeglichen. Dem offiziellen Frauenleitbild in der Arbeitswelt, so auch Geißler (2000), wurde kein neues gesamtgesellschaftliches Frauenleitbild zur Seite gestellt. Lemke (1991) spricht hier von der »asymmetrischen Gleichberechtigung« der Frau, der relativen Gleichstellung im Beruf entsprach auch in der DDR keine adäquate Gleichstellung in anderen gesellschaftlichen Bereichen. Die strukturelle Trennung von Berufsarbeit und Versorgungsarbeit wurde durch die Gleichstellung der Frauen in der Arbeitswelt nicht aufgelöst, Familienarbeit war nach wie vor Frauenarbeit. In dieser Hinsicht lebten Frauen benachteiligende kulturelle Muster ungebrochen weiter. Ein grundsätzlicher normativer Wandel, der Hierarchien und Benachteiligungen in allen Lebensbereichen auflöste, fand nicht statt. So kommt z.B. Gille zu dem Schluss, dass die Unterschiede in den Geschlechtsrollen zwischen West- und Ostdeutschland weniger aus grundsätzlichen Werthaltungen resultieren, sondern sich primär aus den objektiven Bedingungen und langjährigen Alltagserfahrungen speisen (1995: 147). Dann aber sind diese von vornherein auf die Arbeitswelt beschränkten – und auch nur ansatzweise realisierten – veränderten Geschlechtsrollenmuster wieder umkehrbar in dem Moment, in dem sich die objektiven Bedingungen ändern. Somit ist es nur konsequent, wenn mit einem erneuten strukturellen Wandel, wie ihn die Wende zweifelsohne gerade auf dem Arbeitsmarkt verkörpert, die ostdeutschen Jugendlichen auch in der Berufssphäre hier wieder an die Werthaltungen anknüpfen, die auch in der DDR kontinuierlich weiter gelebt hatten. In diesem Sinne stellt die geschlechtsspezifische Berufswahl also keine Abkehr von DDR typischen weiblichen Rollenmustern dar, sondern nur ein Ausweiten auch in der DDR existenter geschlechtsspezifischer Differenzen.

Anhang: Beschreibung der Indikatoren und Variablen

Der Ausbildungs- bzw. Berufskontext der befragten Jugendlichen wurde über folgende zwei Bereiche abgebildet: (1) die individuelle Ausbildungs- und Arbeitssituation, die an spezifische Gegebenheiten des jeweiligen Ausbildungsbetriebes geknüpft ist⁶ und (2) berufsspezifische Fragen, in denen spezifische Eigenschaften der beruflichen Tätigkeit erfragt werden.

1 Indikatoren zur individuellen Ausbildungs- u. Arbeitssituation

Zur Einschätzung ihrer persönlichen beruflichen Zukunft wurden den Jugendlichen zwei Fragen gestellt, die zu einem Indikator zusammengefasst wurden (Engel & Hurrelmann 1989). Die erste Frage lautete:

»Wie würden Sie Ihre berufliche Zukunft ganz allgemein bewerten?«

Die Antwortvorgaben reichten von (1) »sehr negativ« bis (5) »sehr positiv«. Bei der zweiten Frage reichte das Antwortformat von (1) »sehr unsicher« bis (5) »sehr sicher«, sie hatte den Wortlaut:

»Wie sicher oder unsicher sind Sie, dass Sie in dem von Ihnen angestrebten Beruf eine sichere Zukunft haben werden?«

Die subjektive Zufriedenheit der Befragten mit ihrem beruflichen Werdegang seit dem Beenden der 10. Klasse wurde anhand der Frage erhoben:

»Wie zufrieden sind Sie persönlich mit dem, was Sie seit dem Beenden der 10. Klasse gemacht haben?«

Die Antwortvorgabe reichte von (1) »sehr unzufrieden« bis (5) »sehr zufrieden«.

Die Qualität der Ausbildung wurde anhand eines Indikators erfasst, der sich aus 10 Items zusammensetzt (Baumert & Heyn 1995). Die Anweisung lautete:

»Geben Sie bitte für die folgenden Aussagen an, ob sie für Sie und Ihre Ausbildung voll und ganz zutreffen oder überhaupt nicht zutreffen.«

Die Antwortvorgaben reichten von (1) »trifft überhaupt nicht zu« bis (5) »trifft voll und ganz zu«. Alle 10 Items wurden umgepolt.:

»Niemand fühlt sich für meine Ausbildung so richtig verantwortlich.«

»Ich muss mich immer selbst darum bemühen, die interessanten Aufgaben zu bekommen.«

»Man hat den Eindruck, als billige Arbeitskraft ausgenutzt zu werden.«

»Man lernt kaum etwas dazu.«

⁶ Hier wurden Aspekte der Berufsausbildung, aber auch der beruflichen Tätigkeit erfasst, die sich auf die individuellen Bedingungen in der Arbeits- oder Ausbildungsstätte beziehen und weniger auf den speziellen Berufsweg.

»Ich muss immer selbst nachfragen, damit mir etwas richtig erklärt wird.«

»Ich muss viele arbeitsfremde Tätigkeiten verrichten (Besorgungen, Reinigungsarbeiten, usw.).«

»Von mir als Auszubildendem werden Überstunden erwartet.«

»Die Ausbildung ist nicht planvoll. Man muss nur das tun, was gerade so anfällt.«

»Viele wichtige Dinge werden nicht in der Ausbildung vermittelt. Man muss sich selbst etwas ›zusammenbasteln‹.«

»Was ich tue richtet sich danach, was für den Betrieb gerade notwendig ist, nicht nach einem Ausbildungsplan.«

2 Berufsspezifische Indikatoren

Das **soziale Prestige** des gewählten Berufes wurde über einen Indikator erfasst, der sich aus zwei Aussagen zusammensetzt. Die Aussagen lauteten:

»Der Beruf, in dem ich arbeite bzw. in dem ich ausgebildet werde bietet mir ein hohes Ansehen.«

»Der Beruf, in dem ich arbeite bzw. in dem ich ausgebildet werde bietet mir ein hohes Einkommen.«

Die **materielle Sicherheit** des gewählten Berufes wurde über einen Indikator erfasst, der sich aus zwei Aussagen zusammensetzt. Die Aussagen lauteten:

»Der Beruf, in dem ich arbeite bzw. in dem ich ausgebildet werde, bietet mir ein sicheres Einkommen.«

»Der Beruf, in dem ich arbeite bzw. in dem ich ausgebildet werde, bietet mir Sicherheit vor Entlassung.«

Alle vier Aussagen sollten anhand derselben Antwortvorgaben, die von (1) »trifft überhaupt nicht zu« bis (5) »trifft voll und ganz zu« reichte, bewertet werden.

Die durch den Eintritt in eine Berufsausbildung oder berufliche Tätigkeit subjektiv wahrgenommenen **Belastungen** wurden mittels eines Indikators erfragt (BaumertHeyn 1995, Engel/Hurrelmann 1989). Die Anweisung lautete: »Geben Sie bitte jeweils an, ob die folgenden Aussagen für Sie persönlich voll und ganz oder überhaupt nicht zutreffen.«

Das Antwortformat reichte von (1) »trifft überhaupt nicht zu« bis (5) »trifft voll und ganz zu«. Die folgenden vier Aussagen gingen in den Indikator ein:

»Der Arbeitstag ist so lang, dass ich in der Woche zu nichts anderem mehr komme.«

»Durch die Arbeit bzw. Schule habe ich weniger Zeit für meine Freunde.«

»Nach der Arbeit/Schule bin ich erschöpft.«

»Man wird vom Berufsleben/von der Erledigung der schulischen Aufgaben doch ziemlich mitgenommen.«

Für die folgenden Indikatoren gilt, dass sie nur für jene Befragten sinnvoll interpretierbar sind, die eine betriebliche oder überbetriebliche Berufsausbildung absolvierten (ohne schulische Ausbildungen) oder arbeiteten, da sich die Fragen auf die tatsächliche Tätigkeit am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz beziehen. Alle Indikatoren wurden anhand eines Fragenkomplexes erhoben. Die Anweisung lautete:

Kreuzen Sie bitte jeweils an, wie sehr die folgenden Aussagen für Ihre derzeitige berufliche/schulische Tätigkeit zutreffen. Im Rahmen meiner beruflichen Tätigkeit/Ausbildung ...

Vier Aussagen gingen in einen Indikator **Handlungsspielraum** ein. Dieser erfasst, inwieweit die Befragten in ihrer Tätigkeit selbständig arbeiten und entscheiden können:

»erfordert meine Arbeit selbständiges Planen«

»kann ich die Arbeitsabläufe selbst bestimmen«

»muss ich selbständig arbeiten«

»bin ich selbst verantwortlich für das Ergebnis meiner Arbeit«

Vier Aussagen, die sich auf die Komplexität der Arbeitsaufgaben und die Anforderungsvielfalt der ausgeübten Tätigkeit beziehen, wurden zum Indikator des **kognitiven Anforderungsniveaus** am Ausbildungs- oder Arbeitsplatzes zusammengefasst. Die Aussagen lauteten:

»muss ich mitdenken und mir was ausdenken«

»sind die Arbeitsaufgaben vielfältig«

»muss ich viele ganz verschiedene Dinge wissen«

»gibt es immer wieder Dinge, die ich neu dazulernen muss«

Zwei Einzelitems erfassen den Aspekt der **personen- oder sachbezogenen Tätigkeit**:

»habe ich überwiegend mit anderen Menschen zu tun«

»gehe ich überwiegend mit Geräten, Maschinen, Werkzeugen, Materialien um«

Alle Aussagen sollten anhand fünfstufiger Antwortvorgaben bewertet werden, die von (1) »trifft überhaupt nicht zu« bis (5) »trifft voll und ganz zu« reichten.

Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht und die Kennwerte der Indikatoren.

Indikatoren zur individuellen Ausbildungs- u. Arbeitssituation und berufsspezifische Indikatoren

Deskriptive Statistik (querschnittlich zu Messzeitpunkt 4)

	Item- anzahl	Werte- bereich	N	M	S D	Alph a
Bewertung der berufl. Zukunft	2	1-5	195	3,32	,8 3	r=.6 0**
Zufriedenheit mit dem beruflichen Verlauf	1	1-5	193	3,67	1, 06	
Qualität der Ausbildung	10	1-5	162	3,40	1, 02	.92
Sozialer Status / Prestige	2	1-5	177	2,70	,9 6	r=.6 2**
Materielle Sicherheit	2	1-5	176	2,95	,9 2	r=.4 8**
Belastung durch Arbeitsleben	4	1-5	179	3,59	,9 4	.86
Handlungsspielraum/selbst. arbeiten	4	1-5	150	3,81	,8 2	.75
Kognitives Anforderungsniveau der Tätigkeit	4	1-5	146	4,00	,8 0	.79
Personen- versus Sachbe- zogener Umgang						
Überwiegend mit anderen Menschen	1	1-5	151	3,75	1, 18	
Überwiegend mit Maschinen, Geräten etc.	1	1-5	150	3.45	1, 53	

r = Pearsons Korrelation, ** p < .01

Literatur:

- BMBF 2002: Berufsbildungsbericht 2001. Berlin.
- Bundeszentrale für Politische Bildung, Statistisches Bundesamt 2000: Datenreport 1999. Bonn.
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung 2000: Verbesserung der Chancen von Frauen in Ausbildung und Beruf. Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung. Heft 80. Bonn.
- Geißler, R. 2000: Ungleichheit zwischen Frauen und Männer. In: Sozialer Wandel in Deutschland. Publikation der Bundeszentrale für Politische Bildung Nr. 269.
- Gille, M. 1995: Wertorientierung und Geschlechtsrollenorientierung im Wandel. In: Hoffmann-Lange: U Jugend und Demokratie in Deutschland. Opladen, 109-148.
- Gille, M. 2000: Werte, Rollenbilder und soziale Orientierungen. In: Gille, M.: Unzufriedene Demokraten. Politische Orientierungen der 16- bis 29jährigen im vereinigten Deutschland. Opladen, 143-203.
- Granato, M 2000: Junge Frauen beim Übergang zwischen Schule und Beruf. In: Bundesinstitut für Berufsbildung: Jugendliche in Ausbildung und Beruf. Bonn, 91-104.
- Granato, M. 2001: Vereinbarkeit von Beruf und Familie aus Sicht der Auszubildenden. Jugendliche in Ausbildung und Beruf. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, 67-74.
- Höcker, B. 1998: Frauen, Männer und die Politik. Bonn.
- Lemke, Chr. 1991: Die Ursachen des Umbruchs. Opladen.
- Lex, T. 1997: Berufswege Jugendlicher zwischen Integration und Ausgrenzung. Weinheim/München.
- Pätzold, G. 1993: Jugend: Ausbildung und Beruf. In: Krüger, H. H. (Hg.): Handbuch der Jugendforschung. Opladen, 383-402.
- Priller, E. 1997: Der Dritte Sektor in den neuen Bundesländern. In: Anheimer, H./Priller, E. et al (Hg.): Der Dritte Sektor in Deutschland. Organisationen zwischen Staat und Markt im gesellschaftlichen Wandel. Berlin, 99-125.
- Reuling, J. 2001: Übergänge in der beruflichen Ausbildung: erste und zweite Schwelle. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hg.): Jugendliche in Ausbildung und Beruf. Bonn, 75-77.
- Trappe, Heike 1995: Emanzipation oder Zwang? Frauen in der DDR zwischen Familie, Beruf und Sozialpolitik. Berlin.
- Trappe, H./Rosenfeld, R. A. 2001: Geschlechtsspezifische Segregation in der DDR und der BRD. Im Verlauf der Zeit und im Lebenslauf. In: Heintze, B.: Geschlechtersoziologie. Sonderheft 41/2001 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie.

Biographische Notiz

Karin Weiss, Prof. Dr., geb. 1951, Studium der Erziehungswissenschaften an der Freien Universität Berlin, Promotion an der Universität Tel Aviv – Israel (PhD), Professorin fuer Sozialpädagogik an der Fachhochschule Potsdam. Arbeitsschwerpunkte: Sozialisationsforschung, insbesondere Politische Sozialisation, Interkulturelle Pädagogik, Abweichung und soziale Kontrolle

Katrin Isermann, Dipl. Psych., geb. 1964, Studium der Psychologie an der Freien Universitaet Berlin. Wissenschaftl. Mitarbeiterin am Kollege für Management und Gestaltung nachhaltiger Entwicklung im Projekt »Agora des Lernens«. Freiberufliche Tätigkeit im Bereich der Projekt-Evaluation. Arbeitsschwerpunkte: Netzwerkkoordination, Lernberatung, Bildungsorganisation sowie Planung, Koordination und Umsetzung empirischer Forschungsfragen

Markus Hess

Nix wie weg? - Geschlechtsspezifische Differenzen bei der Migrationsmotivation von Jugendlichen in der deutsch-polnischen Grenzregion

Problemstellung

Der demographische Wandel in Ostdeutschland wird maßgeblich durch zwei Trends geprägt: zum einen durch den Rückgang der Geburtenraten und zum anderen durch die zunehmende Migration aus den neuen Bundesländern. Dabei sind es vor allem Frauen, die für ein negatives Wanderungssaldo in den neuen Bundesländern sorgen. Während bei Männern ab 1994 die Zahl der Zuzüge in den Osten Deutschlands die Zahl der Fortzüge fast erreicht hat, sind immer mehr Frauen weg- als zugezogen. Die meisten Frauen, die die neuen Länder verlassen, sind zwischen 18 und 25 Jahre alt (Werz 2001: 26). Aktuelle amtliche Statistiken für Brandenburg weisen für das Jahr 2000 unter den 18 – 30 Jährigen einen Überschuss der Fortzüge von insgesamt 4087 Personen auf, während für alle anderen Altersgruppen leichte Zuzugsüberschüsse zu verzeichnen sind (LDS Brandenburg 2002). Betrachtet man die Wanderungsverluste getrennt nach Geschlecht, so zeigt sich, dass der Anteil der jungen Frauen zwischen 18 und 21 Jahren, die im Jahr 2000 aus Brandenburg weggezogen sind, bei 74 Prozent des Gesamtverlustes in dieser Altersgruppe lag (LDS Brandenburg 2002). Analysiert man die Wanderungsverluste innerhalb Brandenburgs nochmals regionalspezifisch, so betragen diese für die berlinfernen und an Polen angrenzenden Landkreise Uckermark und Spree-Neiße im Jahr 2000 1876 bzw. 916 Personen, während berlinnahe Landkreise wie Barnim oder Havelland vor allem durch Zuzüge aus Berlin Wanderungsgewinne verzeichnen konnten (2808 bzw. 3379 Personen) (LDS Brandenburg 2002). Bereits Seitz (1997) stellt fest, dass insbesondere die peripheren Regionen Brandenburgs von einer Abwanderung junger Menschen betroffen sind. Zu diesen zählt auch die deutsch-polnische Grenzregion.

Worüber amtliche Statistiken nicht informieren, sind die Beweggründe, die dazu beitragen, dass junge Frauen und Männer aus ihrer Heimat abwandern. Folgendes Zitat mag dazu beitragen, einen ersten Einblick in die Motivstruktur für eine Abwanderung zu erhalten:

Ich hab mich schon bemüht, jetzt eine Arbeitsstelle zu kriegen in X, weil ich hier weg wollte, das hat nicht geklappt, und von daher musste ich jetzt nun weitermachen, es ist auszuhalten, aber ich würde schon ganz gerne weg. ... Naja, die Aussicht auf eine Arbeit, und dann auch einfach, na es ist langweilig hier, echt das ist, eine Großstadt würde mich mehr reizen. (Verkäuferin, 18 Jahre, aus DJI/IFK 1998: 166)

Um mehr darüber zu erfahren, welche Einflussfaktoren Jugendliche dazu motivieren, ihre Heimat zu verlassen, sind sozialwissenschaftliche Studien nötig. Dabei ist zu beachten, das beim Versuch, Migrationsverhalten zu erklären, in den seltensten Fällen monokausale Deutungsansätze ausreichen. Die Erklärung von Wanderungsbewegungen gestaltet sich deshalb so schwierig, weil Migrationsbewegungen meist in spezifische historische und strukturelle Kontexte eingebettet sind und die Entscheidung, den Heimatort zu verlassen, zudem häufig nicht rational getroffen wird (vgl. Han 2000: 18f). Es handelt sich also um einen Prozess, der durch die Wechselwirkung intrapersonaler, interpersonaler und struktureller Bedingungen zustande kommt. Deshalb wird im vorliegenden Artikel zunächst ein Überblick über mögliche Ursachen für die Migration Jugendlicher auf diesen drei Ebenen gegeben. Anschließend wird anhand einer empirischen Studie ein Modell zur Migrationsmotivation unter Berücksichtigung möglicher Geschlechtsunterschiede abgeleitet.

Bevor auf die unterschiedlichen Einflussfaktoren für eine Abwanderung eingegangen wird, ist es aber notwendig, Migration zu definieren. Im vorliegenden Artikel wird Migration verstanden als

solche Bewegungen von Personen und Personengruppen im Raum [...], die einen dauerhaften Wohnortwechsel [...] bedingen. (Han 2000: 7)

Dabei wird zwischen Binnenwanderung und internationaler Migration unterschieden, wobei anzunehmen ist, dass hinsichtlich der Ursachenstruktur für beide Formen der Migration letztlich ähnliche Erklärungsmuster herangezogen werden können. Es ist davon auszugehen, dass der Migrationsprozess generell in mehreren Phasen verläuft. In der ersten Phase prägt sich die Motivation aus, die Heimat zu verlassen, während in der zweiten Phase die Abwanderung vollzogen wird und die dritte Phase in der Anpassung an den neuen Wohnort besteht (Eisenstadt 1954). Im vorliegenden Artikel wird

auf die erste Phase der Motivbildung fokussiert, da in der empirischen Studie ausdrücklich nach dem Migrationswunsch gefragt wurde. Im folgenden werden mögliche intrapersonale, interpersonale und strukturelle Motivatoren für eine Abwanderung dargelegt. Bei dieser Einteilung ist zu beachten, dass die unterschiedlichen Bedingungen in engen Wechselbeziehungen stehen und deshalb die Zugehörigkeit zu einer Ebene nicht immer eindeutig zu klären ist.

Intrapersonale Faktoren

Zahlreiche Untersuchungen zum Thema Migration kommen zum Ergebnis, dass es häufig gut ausgebildete und eher leistungsorientierte Jugendliche sind, die ihre Heimat verlassen, um an anderer Stelle zu leben (z.B. Meier/Müller 1997; Wagner 1989). Nach Prodolliet (1999: 35) ist auch in Bezug auf weibliche Migranten ein derartiger ›brain drain‹ zu beobachten, also die Tatsache, dass vor allem besser gebildete Personen abwandern. Dennoch wird konstatiert, dass dieser Bereich noch kaum geschlechtsspezifisch untersucht wurde.

Eine zunehmende Migrationsbereitschaft von Frauen deckt sich möglicherweise insgesamt mit einer zunehmenden Reorientierung junger Frauen in Bezug auf die eigene Lebensplanung. Für die Situation in Deutschland stellt Klüssendorf (1992) bereits zu Beginn der neunziger Jahre fest, dass sich die Lebensplanung weiblicher Jugendlicher während der letzten Jahrzehnte hin zu einer stärkeren Orientierung an den eigenen Berufswünschen geändert hat. Es fand eine Angleichung zwischen weiblichen und männlichen Lebensentwürfen statt, der sich vor allem bei weiblichen Jugendlichen zeigt, die sich in dieser Lebensphase noch nicht so sehr mit der Familienplanung beschäftigen. Dabei ist es keineswegs so, dass weibliche Jugendliche diesen Alters keine Familie gründen wollen. Ihr Ziel ist es, Familie und Beruf zu vereinen (Seidenspinner/Burger 1982). Neuere Untersuchungen in Ostdeutschland bestätigen diese These (Sturzbecher/Wurm 2001; Hess/Sturzbecher 2002). Dort zeigte sich, dass unter weiblichen Jugendlichen berufliche Selbstverwirklichung, soziale Orientierung und der Wunsch, eine Familie zu gründen, in der Wertehierarchie dichter beieinander liegen als unter gleichaltrigen männlichen Jugendlichen. Popp (1992) weist in diesem Zusammenhang darauf hin, dass junge Frauen bei ihrer Zukunftsplanung auf größere Schwierigkeiten stoßen als Männer, deren Wertorientierung, einen erfüllenden Beruf zu haben und dabei die Familienpflege zunächst nicht zu berücksichtigen durchaus mit geschlechtsspezifischen Rollenerwartungen einhergeht. Bei jungen Frauen hingegen stimmen Rollenerwartung und

Berufsorientierung nicht unbedingt überein. Die Zwiespältigkeit dieser Situation wird in feministischen Studien demnach häufig als »Doppelorientierung« bezeichnet (z.B. Becker-Schmidt 1980). Um die genannten Faktoren zu berücksichtigen, haben wir in unserer Studie die Familienorientierung, die Wichtigkeit beruflicher Selbstverwirklichung sowie die Leistungsorientierung erfasst. Zusätzlich wurde der berufliche Zukunftsoptimismus erhoben.

Eine weitere intrapersonale Variable in der vorliegenden Untersuchung stellte die Einstellung gegenüber den polnischen Nachbarn dar. Die Berücksichtigung der Haltung zum polnischen Nachbarn war von verschiedenen Überlegungen geleitet: Einerseits könnte eine ablehnende Haltung gegenüber Polen zu einem Vermeidungsverhalten führen, in dessen Folge man die Grenzregion, wo Kontakt zu polnischen Bürgern aufgrund der räumlichen Nähe oft zwangsläufig stattfindet, verlassen will. Andererseits könnte sich in einer positiven Haltung gegenüber Polen eine allgemeine Offenheit und Neugier gegenüber Fremdartigem und anderen Kulturen widerspiegeln, die sich förderlich auf die Migrationsmotivation auswirkt.

Abschließend sei an dieser Stelle erwähnt, dass zu den intrapersonalen Bedingungen für Migration auch die individuellen Erfahrungen mit historischen Ereignissen zu zählen sind. Dies trifft auch auf die deutsch-polnische Grenzregion zu. Es ist anzunehmen, dass gerade in dieser Region die Folgen historischer Ereignisse (Nationalsozialismus, Wende) sowie die antizipierten Auswirkungen zukünftiger Entwicklungen (EU-Osterweiterung), gepaart mit einer ländlichen Infrastruktur zu einer besonderen Problemlage kumulieren. Ähnlich wie ganz Ostmitteleuropa war auch die Region an der Oder und an der Lausitzer Neiße nach dem Zweiten Weltkrieg von Grenz- und Bevölkerungsverschiebungen betroffen (Anderson 1996). Die deutschen Einwohner von der östlichen Seite von Oder und Neiße mussten unfreiwillig in Regionen auf der andere Seite der Flüsse umsiedeln. Hinzu kam, dass durch die Übernahme von Kollektivgut nach der Bodenreform kein Eigentum an Grund und Boden im traditionellen Sinne mehr erworben werden konnte. Das Kollektivland konnte bis in die 80er Jahre hinein weder vererbt noch uneingeschränkt verkauft werden. Dadurch wurde der Aufbau einer Bindung zur Heimat möglicherweise zusätzlich erschwert. Im Rahmen der Studie, auf deren Ergebnisse dieser Artikel basiert, wurde in bezug auf historische Ereignisse erfasst, ob Familienmitglieder der befragten Jugendlichen nach dem zweiten Weltkrieg Erfahrungen mit Vertreibung gemacht haben.

Interpersonale Bedingungen

Zur Bedeutung interpersonaler Bedingungen lassen sich nur wenige empirische Belege finden. Han (2000: 14) merkt in diesem Zusammenhang an, dass sich die Entscheidung zur Migration häufig am Ausmaß sozialer Bindungen zu Verwandten oder Bekannten orientiert. Gerade im Jugendalter gewinnt der Loslösungsprozess von der Familie an Bedeutung (Oerter/Dreher 1998). Dabei stehen Eltern vor dem Problem, die Balance zwischen Autonomiegewährung und Kontrolle zu finden. Dies gelingt nicht immer. Nach einer Klassifikation von Baumrind (1991) weisen Jugendliche mit desinteressierten Eltern eine besonders hohes Maß an Selbständigkeit auf, was sich positiv auf Abwanderungsgedanken auswirken könnte. Umgekehrt ist zu vermuten, dass ein hohes Maß an Unterstützung und Geborgenheit innerhalb und außerhalb der Familie (z.B. in der Peergruppe) die Motivation zur Abwanderung hemmt. Elder, King und Conger (1996) stellten in einer Längsschnittstudie unter 351 amerikanischen Jugendlichen unter anderem fest, dass mit sinkender Bindung zur Familie die Bereitschaft wächst, den Heimatort zu verlassen.

Strukturelle Bedingungen

Zu den strukturellen Bedingungen, die vermutlich die Migrationsmotivation Jugendlicher fördern, zählen in der Grenzregion die wirtschaftlichen Folgen des Transformationsprozesses nach der Wiedervereinigung sowie die weitgehend ländliche Prägung der Region. Für ländliche Regionen belegen internationale Studien, dass trotz eines Rückgangs negativer Stereotype über das Landleben nach wie vor ein substantieller Anteil dort lebender Jugendlicher der Meinung ist, dass zu einer erfolversprechenden Lebensplanung die Migration aus der ländlichen Region gehört (z.B. Macdonald 1988; Jones 1992). Jamieson merkt hierzu an,

that «to get on you get out» persists and that some young people who stay feel trapped and imprisoned. (Jamieson 2000: 205)

Dabei wird die Bindung an die Heimat heutzutage gerade unter Jugendlichen nach Ansicht einiger Forscher durch Konsumorientierung, zunehmende Individualisierung der Gesellschaft und gewachsene Mobilität unterwandert (z.B. Bauman 1998; Giddens 1994).

Als besonders häufiger Grund für Migration werden die Arbeitsmarktbedingungen angeführt. Eine Befragung in ländlichen Regionen Brandenburgs im Jahr 1996 ergab, dass etwa die Hälfte der dort lebenden Jugendlichen den Wunsch hegt, die Heimat zu verlassen (DJI/IFK 1998).

Dabei waren es unter weiblichen Jugendlichen 59 Prozent, die ihre Heimat verlassen wollten, während dieser Anteil unter männlichen Jugendlichen nur 41 Prozent betrug (DJI/IFK 1998). Als Hauptgrund für die Migrationsneigung wurden dort von den befragten Jugendlichen die mangelnden Berufschancen in der Heimatregion angeführt, wobei sich in dieser Untersuchung insgesamt eine multikausale Erklärungsstruktur abzeichnet. In einer neueren Studie wurden im Rahmen einer schriftlichen Repräsentativbefragung mehr als 1.000 erwachsene Personen in Sachsen-Anhalt befragt (Claus 2002). Dort wurde danach gefragt, ob man schon einmal darüber nachgedacht habe, aus Sachsen-Anhalt wegzuziehen. Im Durchschnitt zeigte sich zwar, dass Männer häufiger über einen Wegzug nachdenken als Frauen; betrachtet man aber nur die Altersgruppe der unter 20-jährigen, so finden wir dort umgekehrte Verhältnisse: immerhin 83 Prozent der jungen Frauen gaben demnach an, schon oft über einen Wegzug aus Sachsen-Anhalt nachgedacht zu haben. Unter den männlichen Befragten dieser Altersgruppe betrug dieser Anteil nur 65 Prozent. In der Studie von Claus (2002) heißt es, dass sich die Mehrzahl derer, die über das Wegziehen nachdenken, in Richtung Westdeutschland orientieren würde und dabei die besseren Berufs- und Ausbildungschancen in den alten Bundesländern wohl die Hauptrolle spielen würden.

Meier und Müller (1997) kommen aufgrund der Ergebnisse einer Befragung in Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt zu dem Ergebnis, dass weibliche Jugendliche deutlich häufiger als ihre männlichen Altersgenossen angeben, aufgrund mangelnder Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen ihren Heimatort verlassen zu müssen. Dies spiegelt durchaus die realen Verhältnisse in den neuen Bundesländern wieder, denn im Prozess der Transformation nach der Wiedervereinigung waren und sind Frauen aus Ostdeutschland stärker von Arbeitslosigkeit und Armut betroffen als Männer (Rosenzweig 2002). Während aber in Westdeutschland nach wie vor das traditionelle Muster eines vollzeiterwerbstätigen Mannes und einer teilzeitbeschäftigten Frau, die sich um die Familie kümmert vorherrscht, bevorzugen Frauen in Ostdeutschland ein Modell aus DDR-Zeiten, dass Vollzeiterwerb und Mutterschaft vereint (Rosenzweig 2002; Statistisches Bundesamt 1997).

Fragestellungen

Zunächst wird die Frage beantwortet, ob in Brandenburg eine höhere Migrationsmotivation unter weiblichen Jugendlichen im Vergleich zu ihren männlichen Altersgenossen zu beobachten ist. Im Anschluss daran wird danach gefragt, ob sich hinsichtlich intra- und interpersonaler sowie struk-

tureller Variablen geschlechtsspezifische Muster zur Erklärung der Migrationsmotivation ableiten lassen.

Methoden

Im Rahmen einer Studie des Instituts für angewandte Familien-, Kindheits- und Jugendforschung an der Universität Potsdam, deren Ziel es war, die Lebenssituation Jugendlicher und junger Erwachsener in der deutsch-polnischen Grenzregion Brandenburgs mit Hilfe einer quantitativen Befragung zu beschreiben, wurden Daten von 1274 Jugendlichen und jungen Erwachsenen zwischen 13 und 26 Jahren mit einem Durchschnittsalter von 18 Jahren gesammelt. Die Befragung fand zwischen Februar und Mai 2002 statt. Die Stichprobe setzte sich aus 648 weiblichen und 622 männlichen Personen zusammen. Maßgabe bei der Auswahl der Stichprobe war außerdem, dass sich die Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Übergangsphasen von Bildung, Ausbildung und Beruf befinden sollten. So wurden Gesamtschüler und -schülerinnen bzw. Realschüler und -schülerinnen in Abschlussklassen und Auszubildende im letzten Lehrjahr befragt. Die Untersuchung wurde mit Hilfe eines standardisierten schriftlichen Fragebogens durchgeführt. Dabei wurde die Meinung zu verschiedenen Einzelaussagen in der Regel anhand vierstufiger Antwortvorgaben erfasst. Aus den Einzelaussagen wurden Skalen gebildet, die anschließend faktorenanalytisch und auf ihre interne Konsistenz hin geprüft wurden. Die von uns in die Analyse einbezogenen unabhängigen Variablen waren auf der Ebene der intrapersonalen Bedingungen eine Skala für den berufsbezogenen Zukunftsoptimismus¹ (3 Items, $\alpha = .78$) sowie Einzelaussagen zur Familienorientierung, sozialen Orientierung, Leistungsorientierung und zur Bedeutsamkeit beruflicher Selbstverwirklichung. Des Weiteren wurde das Ausmaß der Zustimmung zu polenfeindlichen Aussagen anhand einer Skala erfasst, die aus sechs Items bestand ($\alpha = .85$). Außerdem wurde in der Analyse berücksichtigt, ob Familienmitglieder der befragten Jugendlichen nach dem zweiten Weltkrieg vertrieben wurden. Als mögliche interpersonale Bedingungen wurden das Ausmaß an empfundener elterlicher Vernachlässigung (4 Items, $\alpha = .77$) sowie die subjektive Einschätzung der lokalen sozialen Unterstützung (3 Items, $\alpha = .61$) erhoben. Zu den erfassten strukturellen Bedingungen zählten die subjektiven Einschätzungen der Jugendlichen zum lokalen Arbeitsmarkt (3 Items; $\alpha = .60$) und dem lokalen Freizeitangebot (3 Items, $\alpha = .78$). Als abhängige Variable diente das

¹ Beispielaussagen zu dieser und der anderen Skalen finden sich aus Gründen der Übersicht-

dichotome Merkmal ›Migrationswunsch‹ (Antwort auf die Frage: ›Würden Sie einen anderen Wohnort bevorzugen?‹).

Ergebnisse

Im Ergebnisteil werden zunächst die geschlechtsspezifischen Verteilungen der von uns gemessenen Variablen präsentiert, um daran anschließend regressionsanalytisch die Ursachenstruktur für den Migrationswunsch getrennt nach Geschlecht zu untersuchen.

Auf die Frage, ob sie einen anderen Wohnort bevorzugen würden, antwortete weniger als die Hälfte der befragten Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit ja (43 Prozent). Dabei sind die weiblichen Befragten eher bereit, in einen anderen Wohnort zu ziehen (s. folgende Tabelle). Weitere Ergebnisse zeigen, dass die weiblichen Befragten gleichzeitig in geringerem Maße mit ihrem Wohnort und den dort stattfindenden Ereignissen verbunden sind, als ihre männlichen Altersgenossen.

Dabei würden sowohl männliche als auch weibliche Jugendliche am liebsten in die westlichen Bundesländer ziehen. Weder männliche noch weibliche Jugendliche haben dagegen Interesse, in Polen oder im Ausland allgemein zu leben.

Tabelle 1: Migrationswunsch unter Jugendlichen (Angaben in Prozent)

	Würden Sie einen anderen Wohnort bevorzugen?	
	Ja	Nein
Insgesamt	43	57
Weiblich	48	52
Männlich	38	62

Nachdem dargestellt wurde, wie stark der ›Migrationswunsch‹ unter den befragten Jugendlichen ausgeprägt ist, wird im folgenden auf die Verteilungen der in der Studie erfassten unabhängigen Variablen eingegangen. Dabei gilt das Augenmerk immer der Frage, ob sich auch hier hinsichtlich der Antworthäufigkeiten Unterschiede zwischen den Geschlechtern zeigen.

Die Befragung von Jugendlichen in der deutsch-polnischen Grenzregion belegt, dass der Wunsch, eine erfüllende Arbeit zu besitzen, neben dem he-

donistischen Ziel, das Leben zu genießen, sowohl für weibliche als auch männliche Jugendliche von herausragender Wichtigkeit ist (s. folgende Tabelle). Die Leistungsorientierung der Jugendlichen wurde anhand der Zustimmung zur Aussage, dass man ohne Anstrengung ein angenehmes Leben führen will, gemessen. Hinsichtlich der Leistungsorientierung zeigen sich ebenfalls keine Geschlechtsunterschiede. In Bezug auf die soziale Orientierung und Familienorientierung finden wir hingegen Geschlechtsunterschiede. ›Für andere da zu sein‹ und ›eine Familie gründen‹ sind Werte, die unter Mädchen weiter verbreitet sind als unter Jungen.

Tabelle 2: Wertorientierungen unter Jugendlichen nach Geschlecht (Mittelwerte)

Werte	Mittelwerte		Sig.
	Männl.	Weibl.	
1. Das Leben genießen, man lebt nur einmal	1,4	1,4	n.s.
2. Eine Arbeit haben, die erfüllt	1,4	1,3	**
3. Eine Familie gründen	1,6	1,5	***
4. Für andere da sein	1,8	1,5	***
5. Ohne Anstrengung ein angenehmes Leben führen	2,0	2,1	n.s.

Anmerkungen: Die Mittelwerte beziehen sich auf eine Skala von 1 = ›Sehr bedeutsam‹ bis 4 = ›Überhaupt nicht bedeutsam‹; ›***‹ bedeutet $p < .001$; ›**‹ bedeutet $p < .01$; ›*‹ bedeutet $p < .05$; ›n.s.‹ bedeutet nicht signifikant.

Der berufsbezogene Zukunftsoptimismus wurde anhand der Zustimmung zu Aussagen wie ›Ich denke, ich werde eine gesicherte Zukunft haben.‹ erfasst. Es zeigt sich, dass rund 70 Prozent der Befragten ihrer beruflichen Zukunft hoch oder tendenziell hoch zuversichtlich entgegen blicken (s. folgende Tabelle). Dabei sind in bezug auf den Zukunftsoptimismus keine Geschlechtsunterschiede zu beobachten.

Tabelle 3: Berufsbezogener Zukunftsoptimismus unter Jugendlichen in der Grenzregion (Angaben in Prozent)

	Ausprägungen der Skala ›Berufsbezogener Zukunftsoptimismus‹			
	Niedrig	Eher niedrig	Eher hoch	Hoch
Insgesamt	2	25	59	14
Männlich	3	24	57	16
Weiblich	2	25	61	12

Als weitere interpersonale Variable wurde die Haltung gegenüber den polnischen Nachbarn gemessen. Eine der Aussagen, die den Befragten hierzu vorgelegt wurde, lautete beispielsweise: ›Die meisten Kriminellen sind Polen‹. Etwa ein Drittel der befragten Jugendlichen aus der deutsch-polnischen Grenzregion Brandenburgs stimmt dieser oder ähnlichen polenfeindlichen Aussagen zumindest tendenziell zu (31 Prozent). Dabei ist unter den männlichen Befragten eine größeres Ausmaß an Polenfeindlichkeit zu beobachten als unter weiblichen Jugendlichen.

Tabelle 4: Polenfeindlichkeit² unter Jugendlichen in der Grenzregion zu Polen (Angaben in Prozent)

	Ausprägungen der Skala ›Polenfeindlichkeit‹			
	Niedrig	Eher niedrig	Eher hoch	Hoch
Insgesamt	27	40	22	9
Männlich	27	38	24	10
Weiblich	30	42	20	8

Ein Viertel der Jugendlichen gab an, dass Familienmitglieder nach dem zweiten Weltkrieg vertrieben wurden. Die restlichen 75 Prozent der Jugendlichen berichteten entweder davon, dass keine Vertreibungserfahrungen inner-

² Der Begriff ›Polenfeindlichkeit‹ wurde deshalb gewählt, weil sich die Messung dieses Merkmals an der bereits in früheren Studien des IFK verwendeten Skala ›Ausländerfeindlichkeit‹ orientiert (z.B. Sturzbecher 2001). Es sei angemerkt, dass niedrige Werte in dieser Skala eine positive Haltung gegenüber den betreffenden Gruppen indizieren.

halb der Familie vorhanden seien oder wussten nicht, ob Familienmitglieder nach dem zweiten Weltkrieg Vertreibungserfahrungen machen mussten. Nach den Verteilungen der intrapersonalen Einflussfaktoren werden im folgenden die Verteilungen hinsichtlich der interpersonalen Einflussfaktoren betrachtet. Das Ausmaß elterlicher Vernachlässigung wurde anhand der Zustimmung zu Aussagen wie ›Mein/e Vater/Mutter ist nie da gewesen, wenn ich ihn/sie brauchte‹ gemessen. Die Mehrzahl der jungen Brandenburger in dieser Untersuchung fühlt sich von Eltern angenommen und beachtet (67 Prozent). Nur sieben Prozent der befragten Schüler und Auszubildenden haben tendenziell Erfahrungen mit Vernachlässigungen gemacht. Nur zwei Prozent der Befragten berichteten von starken Vernachlässigungen in der Familie (s. folgende Tabelle). Es gibt keine bedeutsamen Unterschiede bei der Verteilung der Häufigkeiten zwischen männlichen und weiblichen Jugendlichen.

Tabelle 4: Elterliche Vernachlässigung unter Jugendlichen in der Grenzregion (Angaben in Prozent)

	Ausprägungen der Skala ›Elterliche Vernachlässigung‹			
	Niedrig	Eher niedrig	Eher hoch	Hoch
Insgesamt	67	24	7	2
Männlich	68	24	6	2
Weiblich	67	24	7	2

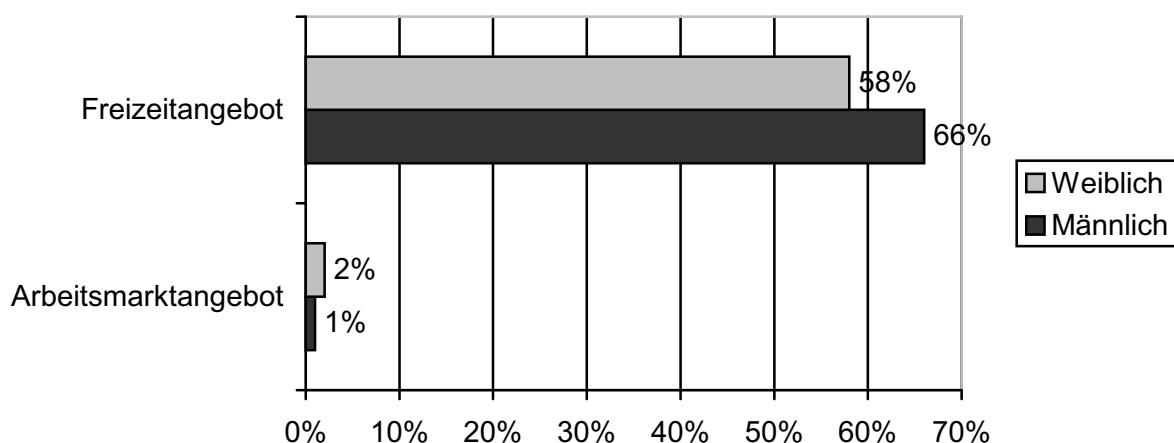
Um die soziale Unterstützung, die die Jugendlichen in ihrer Umgebung erfahren, zu erfassen, wurden die Befragten mit Aussagen wie Wenn mir nach Reden ist, finde ich hier jemanden außerhalb meiner ›Familie‹ konfrontiert. Die Beurteilung der sozialen Unterstützung fällt unter weiblichen Jugendlichen positiver aus als unter männlichen Altersgenossen. Wie anhand der folgenden Tabelle deutlich wird, sind 43 Prozent der weiblichen Befragung der Meinung, dass sie in ihrer Region eine sehr große soziale Unterstützung erhalten. Für die männlichen Jugendlichen beträgt dieser Anteil nur 26 Prozent.

Tabelle 4: Soziale Unterstützung unter Jugendlichen in der Grenzregion
(Angaben in Prozent)

	Ausprägungen der Skala ›Soziale Unterstützung‹			
	Niedrig	Eher niedrig	Eher hoch	Hoch
Insgesamt	2	15	48	35
Männlich	3	18	53	26
Weiblich	1	13	43	43

Die von uns erfassten strukturellen Bedingungen werden im folgenden zusammenfassend als ›lokale Ressourcen‹ bezeichnet, bestehend aus Arbeitsmarktangebot und Freizeitangebot. Vor allem die lokalen Berufschancen (Beispiel: ›Ich habe wenig Hoffnung auf Karrieremöglichkeiten in der Region‹) werden sowohl von männlichen als auch weiblichen Jugendlichen äußerst negativ beurteilt (s. folgende Abbildung). Die Möglichkeiten, die eigene Freizeit zu gestalten, werden insgesamt eher zwiespältig eingeschätzt (Beispiel: ›Das Leben hier ist langweilig‹), wobei die männlichen Befragten eine positivere Bewertung vornehmen als die Mädchen.

Abbildung 1: Einschätzung regionaler Ressourcen unter Jugendlichen nach Geschlecht (Hohe und eher hohe Einschätzungen bei vierstufiger Antwortskala, Angaben in Prozent)



Nachdem die Verteilungen intraindividuen-, interindividuen- und struktureller Bedingungen getrennt nach Geschlecht betrachtet wurden, wird nun auf deren motivierende Wirkung auf den Migrationswunsch eingegangen.

Um dieser Frage nachzugehen, wurden zunächst die bivariaten Zusammenhänge zwischen dem dichotomen Merkmal ›Migrationswunsch‹ und den beschriebenen Bedingungen berechnet. Insbesondere mit den möglichen intrapersonalen Aspekten der Migrationsmotivation ergaben sich nur wenige substantielle Zusammenhänge. Eine positive Haltung gegenüber den polnischen Nachbarn korrespondiert bei männlichen Jugendlichen mit einer gesteigerten Motivation, den Heimatort zu verlassen ($r_{\text{männlich}} = .18^{***}$), ein Hinweis darauf, dass die Offenheit gegenüber Neuartigem bei diesen die Migrationsneigung fördert. Zudem zeigen sich bei weiblichen Befragten Zusammenhänge zwischen familiären Vertreibungserfahrungen und der Motivation, die Heimat zu verlassen ($r_{\text{weiblich}} = .09^*$). Weibliche Jugendliche, die angaben, dass Familienmitglieder nach dem zweiten Weltkrieg vertrieben wurden, sind eher dazu motiviert, abzuwandern.

In Bezug auf interpersonelle Bedingungen zeigen sich zwischen der Einschätzung der familialen Vernachlässigung und der Bevorzugung eines anderen Wohnortes nur bei den weiblichen Befragten signifikante Zusammenhänge ($r_{\text{weiblich}} = -.12^{**}$). Für die soziale Unterstützung fallen die Zusammenhänge mit dem Migrationswunsch noch schwächer aus ($r_{\text{weiblich}} = \text{n.s.}$ und $r_{\text{männlich}} = .08^*$).

Bei den subjektiven Einschätzungen der strukturellen Bedingungen der Lebensumwelt hingegen zeigen sich substantielle Zusammenhänge. So wird deutlich, dass sowohl unter männlichen als auch weiblichen Jugendlichen die Beurteilung des lokalen Freizeitangebots von allen Variablen am höchsten mit dem Migrationswunsch korrespondiert ($r_{\text{weiblich}} = .27^{***3}$ und $r_{\text{männlich}} = .35^{***}$). Die wahrgenommenen Berufschancen sind ebenfalls für beide Geschlechter bedeutsam ($r_{\text{weiblich}} = .13^{**}$ und $r_{\text{männlich}} = .16^{***}$).

Die überraschend schwachen Korrelationen zwischen Migrationsmotivation und den von uns erhobenen intra- und interindividuellen Parametern können zum Einen darauf hindeuten, dass der Migrationswunsch unter Jugendlichen noch nicht sehr ausgeprägt ist und sich demnach auch noch nicht in substantiellen Zusammenhängen mit stabilen Beweggründen widerspiegelt oder zum anderen auch eine mangelnde Rationalität der Abwanderungsgedanken ausdrücken.

Um mögliche Wirkungsrichtungen und die spezifische Bedeutung der einzelnen Variablen für den Migrationswunsch besser beurteilen zu können, wurde im Anschluss an die bivariate Analyse eine logistische Regression mit dem dichotomen Merkmal ›Migrationswunsch‹ als abhängige Variable

³ Anmerkungen: ›***‹ bedeutet $p < .001$; ›**‹ bedeutet $p < .01$; ›*‹ bedeutet $p < .05$; ›n.s.‹ bedeutet nicht signifikant.

berechnet. Bei einer Regressionsanalyse werden, anders als bei der Berechnung bivariater Zusammenhänge, die Wechselwirkungen der unabhängigen Variablen untereinander berücksichtigt. Als Maß für den Einfluss einer unabhängigen auf die abhängige Variable wird bei der logistischen Regression der exponierte Regressionskoeffizient ($\text{Exp}\beta$) herangezogen. Je deutlicher $\text{Exp}\beta$ vom Wert 1 abweicht, umso stärker ist die Einwirkung der unabhängigen auf die abhängige Variable. Die Richtung des Einflusses wird danach beurteilt, ob der Koeffizient größer oder kleiner 1 ist.

Als unabhängige Variablen wurden die Polenfeindlichkeit, die Erfahrung mit Vertreibung innerhalb der Familie, die elterliche Vernachlässigung, die soziale Unterstützung sowie die lokalen Ressourcen in die Analyse aufgenommen. Aufgrund der geringen bivariaten Zusammenhänge wurden die anderen Aspekte nicht berücksichtigt.

Deutlich wird anhand der folgenden Tabelle zunächst, dass eine positive Haltung gegenüber polnischen Bürgern die Migrationsmotivation bei männlichen Jugendlichen fördert. Bei den weiblichen Jugendlichen hingegen erhöhen Vertreibungserfahrungen innerhalb der Familie die Migrationsmotivation. Unterschiede zwischen den Geschlechtern zeigen sich auch hinsichtlich der Bedeutsamkeit familialer Bedingungen. So besitzt bei den weiblichen Befragten das Ausmaß an wahrgenommener elterlicher Vernachlässigung eine größere Relevanz als bei männlichen Befragten. Ein vernachlässigender Erziehungsstil wirkt sich bei diesen im Gegensatz zu den Jungen förderlich auf den Migrationswunsch aus. Außerdem wird deutlich, dass soziale Unterstützung im Zusammenspiel mit den anderen Beweggründen weder einen spezifischen förderlichen noch hinderlichen Einfluss auf die Migrationsneigung auszuüben scheint. Sowohl für weibliche als auch männliche Jugendliche ergeben sich keine signifikanten exponierten Regressionskoeffizienten.

Tabelle 6: Einflussfaktoren auf den Migrationswunsch getrennt nach Geschlecht (Logistische Regression; Varianzaufklärung: Männlich: Nagelkerkes $R^2 = 19$; Weiblich: Nagelkerkes $R^2 = 14$)

	Abhängige Variable: Migrationswunsch					
	Regressionskoeffizient β		Exp β		Signifikanz	
	Männl.	Weibl.	Männl.	Weibl.	Männl.	Weibl.
Polenfeindlichkeit	0.48	0.24	1.62	1.27	***	n.s.
Vertreibungserfahrung	-0.12	0.49	0.88	1.65	n.s.	*
Elterliche Vernachlässigung	0.10	-0.29	1.10	0.75	n.s.	*
Lokale Soziale Unterstützung	-0.09	-0.06	0.91	0.94	n.s.	n.s.
Lokales Freizeitangebot	1.09	0.80	2.98	2.22	***	***
Lokale Berufschancen	0.43	0.42	1.53	1.52	*	*

Anmerkungen: »***« bedeutet $p < .001$; »**« bedeutet $p < .01$; »*« bedeutet $p < .05$; »n.s.« bedeutet nicht signifikant

Die Wahrnehmung der eigenen Arbeitsmarktchancen spielt bei beiden Geschlechtern eine ähnlich große Rolle in Bezug auf die Migrationsmotivation. Mehr aber noch als die Berufschancen ist ein Mangel an Freizeitangeboten sowohl für männliche als auch weibliche Jugendliche ein Hauptgrund, um darüber nachzudenken, den Heimatort zu verlassen.

Diskussion

Unsere Ergebnisse zeigen, dass unter weiblichen Jugendlichen in der Grenzregion zwischen Polen und Deutschland eine größere Bereitschaft zur Migration besteht als unter männlichen Jugendlichen. Dies deckt sich mit Ergebnissen anderer sozialwissenschaftlicher Untersuchungen, die in Ostdeutschland durchgeführt wurden (DJI/IFK, 1998; Claus 2002).

Bei dem Versuch spezifische Muster der Migrationsmotivation unter männlichen und weiblichen Jugendlichen aufgrund von intrapersonalen, interpersonalen und strukturellen Bedingungen aufzudecken, werden auf der Basis unserer Ergebnisse drei Aspekte deutlich:

Von den intrapersonalen Bedingungen scheint sich den Untersuchungsergebnissen zufolge die Offenheit gegenüber polnischen Bürgern bei den männlichen und Vertreibungserfahrungen in der Familie bei weiblichen

Jugendlichen auf die Migrationsmotivation auszuwirken. Andere Merkmale der Persönlichkeit wie die persönlichen Wertorientierungen oder der Zukunftsoptimismus weisen keine bedeutsamen Zusammenhänge mit der Migrationsmotivation bei beiden Geschlechtern auf.

Anders als bei männlichen Jugendlichen stellt für weibliche Jugendliche ein vernachlässigender Erziehungsstil der Eltern einen Motivator für Migration dar. Die Ergebnisse der Studie deuten zudem darauf hin, dass außerfamiliäre soziale Bindungen den Wunsch nach Abwanderung kaum beeinflussen. Dies mag unter anderem an der globalen Erfassung des Konstrukts ›Soziale Unterstützung‹ in unserer Erhebung liegen. So kann soziale Unterstützung durchaus auch darin bestehen, jemandem anzuraten, die Heimat zu verlassen und somit die Migrationsmotivation erhöhen.

In Bezug auf strukturelle Bedingungen, also die Bedeutung der wahrgenommenen Arbeitsmarktchancen und Einschätzung der Freizeitangebote auf den Migrationswunsch unterscheiden sich männliche und weibliche Jugendliche kaum. Insgesamt deuten die Ergebnisse darauf hin, dass im Jugendalter die eigenen Karrierechancen zwar die Überlegungen zur Migration beeinflussen, der subjektive Mangel an Freizeitangeboten in der ländlichen Grenzregion aber eine größere Rolle spielt, wenn es um den Wunsch nach Abwanderung geht.

Die Ergebnisse sprechen insgesamt dafür, dass zwischen den Geschlechtern hinsichtlich der Motivatoren für eine Abwanderung sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede zu beobachten sind. Gemeinsamkeiten bestehen vor allem hinsichtlich der Bedeutung struktureller Gegebenheiten. Unterschiede zeigen sich hingegen in bezug auf intra- und interpersonelle Bedingungen, die die Migrationsmotivation beeinflussen. Es deutet sich an, dass ethnische Vorurteile für männliche Jugendliche im Motivbündel für eine Abwanderung eine gewichtigere Rolle spielen, während für weibliche Jugendliche innerfamiliäre Bedingungen von größerer Bedeutung sind.

Warum junge Frauen eher bereit sind, ihren Wohnort zu verlassen als männliche Jugendliche, lässt sich anhand unserer Daten nicht abschließend klären. Es deutet sich aber an, dass unter weiblichen Jugendlichen eine größere Vielfalt an Motivatoren für eine Abwanderung zu beobachten ist als unter ihren männlichen Altersgenossen. Diese größere Vielfalt an Einflussfaktoren sorgt nun möglicherweise dafür, dass unter weiblichen Jugendlichen häufiger ein anderer Wohnort bevorzugt wird.

Eine weitere Begründung für die größere Motivation zur Abwanderung unter weiblichen Jugendlichen mag darin liegen, dass weibliche Jugendliche schon früher zu einer realistischen Einschätzung der eigenen Fähigkeiten und den

sich ihnen bietenden Chancen zur Lebensplanung kommen und daher schon früher als bei ihren männlichen Altersgenossen die Überzeugung reift, ihre Lebensplanung nur an anderer Stelle verwirklichen zu können. Verstärkend kommt dabei hinzu, dass Frauen in den ostdeutschen Bundesländern tatsächlich stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind als Männer (Rosenzweig 2002). Eine möglicherweise realistischere Einschätzung der Lebensbedingungen, gepaart mit einer auch unter weiblichen Jugendlichen in der deutsch-polnischen Grenzregion Brandenburgs vorzufindenden vielfältigen Orientierung an materiell-selbstverwirklichenden und sozialen Werten mag dazu führen, dass deutlich mehr junge Frauen als Männer mit dem Gedanken an Abwanderung spielen.

Literatur

- Anderson, M. 1996: *Frontiers. Territory and State Formation in the Modern World*. Cambridge.
- Bauman, Z. 1998: *Globalization: The human consequences*. Cambridge.
- Baumrind, D. 1991: Parenting styles and adolescent development. In: Lerner, R. M./Petersen, A. C./Brooks-Gunn, J. (eds.): *Encyclopedia of Adolescence*, Vol.II. New York, 746-758.
- Becker-Schmidt, R. 1980: Widersprüchliche Realität und Ambivalenz. Arbeitserfahrungen von Frauen in Fabrik und Familie. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 32, 705-725.
- Claus, T. 2002: *Gender-Report Sachsen-Anhalt 2002, Daten, Fakten und Erkenntnisse zur Lebenssituation von Frauen und Männern*. Oschersleben.
- Deutsches Jugendinstitut & Institut für angewandte Familien-, Kindheits- und Jugendforschung 1998. *Lebenslagen und -perspektiven junger Menschen in ländlichen Regionen des Landes Brandenburg (Forschungsbericht)*. München.
- Eisenstadt, S. N. (Hg.) 1954: *The Absorption of immigrants: A comparative study based mainly on the Jewish community in Palestine and the State of Israel*. London.
- Elder, G. H. Jr./King, V./Conger, R. D. 1996: Attachment to place and migration prospects: A developmental perspective. In: *Journal of Research on Adolescence*, 6(4), 397-425.
- Giddens, A. 1994: Living in a post-traditional society. In: Beck, U./Giddens, A./Lasch, S. (eds.): *Reflexive Modernization. Politics, Tradition and Aesthetics in the Modern Social Order*. Cambridge, 56-109.
- Han, P. 2000: *Soziologie der Migration: Erklärungsmodelle, Fakten, Politische Konsequenzen, Perspektiven*. Stuttgart.
- Hess, M./Sturzbecher, D. 2002: Wertorientierungen, Kontrollüberzeugungen, Zukunftserwartungen und familiale Ressourcen. In: Sturzbecher, D. (Hg.): *Jugendtrends in Ostdeutschland. Bildung, Freizeit, Politik, Risiken*. Opladen, 17-38.
- Jamieson, L. 2000: Migration, place and class: youth in a rural area. In: *The Sociological Review*, 48, 203-223.
- Jones, G. 1992: Leaving home in rural Scotland: choice, constraint and strategy. In: *Youth and Policy*, 39, 34 – 43.
- Klüssendorf, R.: Soviel Mutter wie möglich – soviel Beruf wie nötig – Identität und Lebenspläne von jungen Bankkauffrauen. In: Tillmann, K.-J. (Hg.): *Jugend weiblich – Jugend männlich*. Opladen, 65-78.
- Landesbetrieb für Datenverarbeitung und Statistik Brandenburg (Hg.) 2002. *Statistisches Jahrbuch 2001*. Potsdam.

- Macdonald, R. 1988: Out of town, out of work: research on the post-16 experience in two rural areas. In: Bob Coles (ed.): Young careers. Milton Keynes.
- Meier, A./Müller, J. 1997: Die letzte Generation? Jugend und Familie auf dem Lande in Ostdeutschland und in den USA. Ein empirischer Vergleich während der Agrarrevolution. Berlin.
- Oerter, R./Dreher, E. 1998: Jugendalter. In: Oerter, R./Montada, L. (Hg.): Entwicklungspsychologie, 4. Aufl. Weinheim, 310-395.
- Popp, U. 1992: »Heiraten – das kann ich mir noch nicht vorstellen« – Das psychosoziale Moratorium bei Jungen und Mädchen in der Oberstufe. In: Tillmann, K.-J. (Hg.): Jugend weiblich – Jugend männlich. Opladen, 51-64.
- Prodoliet, S. 1999: Spezifisch weiblich: Geschlecht und Migration - Ein Rückblick auf die Migrationsforschung. In: Zeitschrift für Frauenforschung, 1, 26-43.
- Rosenzweig, B. 2002: Opfer, Verliererinnen, ungleiche Schwestern – Zur Situation der Frauen in Ost- und Westdeutschland nach der Wiedervereinigung. In: Wehling, H.-G. (Hg.): Deutschland Ost – Deutschland West: Eine Bilanz. Opladen, 179-198.
- Seidenspinner, G./Burger, A. 1982: Mädchen '82 (Studie im Auftrag der Zeitschrift Brigitte). Hamburg.
- Seitz, H. 1997: Migration in Berlin-Brandenburg: Die Jugend auf der Flucht aus Brandenburg. Frankfurt/O.
- Sturzbecher, D (Hg.) 2001. Jugend in Ostdeutschland: Lebenssituationen und Delinquenz. Opladen.
- Sturzbecher, D./Wurm, S. 2001: Jugend in Ostdeutschland: Wertorientierungen, Zukunftserwartungen, Familienbeziehungen und Freizeitcliquen. In: Sturzbecher, D. (Hg.): Jugend in Ostdeutschland. Lebenssituation und Delinquenz., Opladen, 33-84.
- Wagner, M. 1989: Räumliche Mobilität und Lebensverlauf. Stuttgart.
- Wertz, N. 2001: Abwanderung aus den neuen Bundesländern von 1989 bis 2000. In: APUZ B 39-40/2001, 23-31.

Biographische Notiz

Markus Hess, Diplom-Psychologe (geb. 1972)

Studierte Psychologie an der Universität Würzburg; Diplomarbeit zum Thema: »Ausdrucksverhalten als Indikator von Einstellungen«.

Gegenwärtig tätig als wissenschaftlicher Mitarbeiter im Institut für angewandte Familien-, Kindheits- und Jugendforschung an der Universität Potsdam in einem Projekt zum Thema »Jugendliche in Grenzregionen der neuen Bundesländer«.

Rezensionen

Wolfgang Engler: Die Ostdeutschen als Avantgarde, Berlin (Aufbau Verlag) 2002 (207 S., 16,50 €)

Wolfgang Engler nennt sein Werk, mit dem er den Faden seiner Abhandlung über »Die Ostdeutschen«, die 1989 endete, wieder aufnehmen und fortspinnen will, eine »soziologische Erzählung« (9). Was er an Episoden im individuellen und kollektiven Leben der Ostdeutschen nach 1989/90 erzählt, erhält ihre »Erlebnis- und Orientierungsqualität« durch eine »vorgestellte Zukunft« (8). Diese wiederum ist nicht aus den einzelnen Episoden oder Geschichten zu gewinnen, sondern nur – und das macht die intendierte Erzählung zu einer soziologischen – indem »übergeordnete Gesichtspunkte« (7) ins Spiel gebracht werden, die Mögliches im historisch Gewordenen erspür- und benennbar machen. Engler will mit seinem Buch den bereits zahlreich vorhandenen empirischen Studien (die nach alltäglichem, leider auch von Engler bestätigtem Vor-Urteil eo ipso detailverliebt, konzeptions- und theorielos sind) keine weitere hinzufügen. Vielmehr zielen seine Intentionen darauf, mit einem genauen Blick auf Ansichten und Überzeugungen von Ostdeutschen, auf ihre »Körper und

Körperhaltungen, ihre Blicke und ihr Mienenspiel« (9) einerseits, auf Entwicklungen in einer »postfordistischen«, »globalisierten Weltgesellschaft« (82) andererseits den »Appetit der Phantasie« (10) anzuregen, das Heute als Übergang von Vergangenen ins Künftige zu verstehen und sich bei diesem Bemühen ums Verstehen auch der Utopie nicht zu verschließen. Dabei mag es zunächst seltsam scheinen, ausgerechnet die Ostdeutschen, die gemeinhin mit »Müdigkeit und Resignation« (9) assoziiert werden, als Angehörige einer Avantgarde zu sehen, deren Habitus sie unter aktuellen Bedingungen zum »Vortrupp« von Entwicklungen machen (können), die langfristig der Gesellschaft ein anderes Gesicht geben und ihren Mitgliedern ein Dasein in Würde ermöglichen könnte.

Für Engler sprechen insbesondere folgende habituelle Merkmale der Ostdeutschen dafür, dass sie – nach 1990 unvermittelt »an die Front der globalisierten Weltgesellschaft« (82) geworfen – quasi »über Nacht zur Avantgarde« (ebd.) werden konnten. Erstens haben sie sich generationenübergreifend – darin ganz die »Erben des sozialistischen Zeitalters« (32) – ihren sozialen Sinn bewahrt, der sie daran hindert, »die soziale Welt einzig aus jener Position wahrzunehmen und zu beurteilen, die sie selbst in ihr einnehmen« (33). Gleichheit und soziale Gerechtigkeit sind für sie unabdingbares Pendant zur individuellen Freiheit. Entsprechend fassen sie auch ihr individuelles Scheitern unter den veränderten Bedingungen (ins-

besondere auf dem Arbeitsmarkt) in soziale Begriffe. Zweitens erweisen sich ihre in der – großenteils veralteten – DDR-Wirtschaft entwickelten Fähigkeiten zu kollektiver Arbeit, zum »Basteln, Tüfteln, Improvisieren« (82) als ziemlich passend für Arbeitskräfte in »postfordistischen« Formen der Arbeitsorganisation, die auf Teamwork, Verantwortung fürs Ganze in der Gruppenarbeit usw. setzen. Drittens schließlich haben die Ostdeutschen auf eine radikale Weise die Auflösung der »arbeiterlichen Gesellschaft« erlebt, als deren Mitglieder sie (Erwerbs-)Arbeit als zentralen Lebenspunkt und –sinn erfahren und praktiziert hatten. Mit ihrer massenhaften Freisetzung aus dem Erwerbsprozess, mit ihrer Erfahrung prekärer, zeitlich befristeter Arbeitsverhältnisse bzw. von Langzeitarbeitslosigkeit und Aussonderung aus dem Arbeitsmarkt qua Altersgruppe haben sie auf schmerzhaft und rigorose Weise Erfahrungen sozialer Degradierung gemacht. Zugleich waren sie herausgefordert, Lebensformen jenseits der traditionell mit der Arbeitsgesellschaft verbundenen zu erproben und einen Lebenssinn unter gesellschaftlichen Bedingungen zu entwickeln, die eine Rückkehr zum »Normalarbeitsverhältnis« und zu Vollbeschäftigung auf Dauer ausschließen. Das, was Engler als avantgardistisch bei den Ostdeutschen herausgefunden hat, verknüpft er im letzten Kapitel mit Vorstellungen, die u.a. von Jeremy Rifkin schon vor Jahren unter anderem zum Bürgergeld, zu einer Umbewertung von Tätigkeiten ent-

wickelt wurden, um »Breschen in die Arbeitsgesellschaft« (174) zu schlagen, d.h. um Normative, Institutionalisierungen, Rechtssprechungen etc. in Frage zu stellen, die bis heute verhindern, dass der »erzwungene Ausstieg aus der Arbeitsgesellschaft« so gestaltet und kulturell gedeutet werden kann, dass er zur »inneren Alternative der Arbeitsgesellschaft avanciert« und eine Mehrheit für dieses »kollektive Experiment« gewonnen werden kann (178). Dass eine solche kulturelle und institutionelle »Revolution« möglich ist, zeigt Engler modellhaft an der Transformation der »Wehrpflichtigengesellschaft« (180) in der Bundesrepublik im Zeitraum von 30 Jahren. Auch wenn ein Paradigmenwechsel bezüglich der Arbeitsgesellschaft wesentlich komplexer und konfliktreicher sein dürfte, plädiert Engler dafür, den ergebnisoffenen und zunächst einmal kulturellen Kampf um neue Klassifikationen, um das »Freisetzen neuer Arten des Denkens und Handelns« (197) aufzunehmen und aus heutigen Minderheiten Mehrheiten zu machen.

Sympathisch und anregend ist Englers Buch über die Ostdeutschen, weil es zu den – selten gewordenen – soziologischen Versuchen gehört, über den Horizont des Gegebenen und zumeist stillschweigend Affirmierten hinauszudenken, im Aktuellen Mögliche wahrzunehmen und dieses erahnte Neue in – zunächst – verunsichernde, desorientierende Begriffe, Klassifikationen zu fassen und so die Suche nach neuen Gewissheiten einer kulturellen und sozialen Ordnung anzustoßen.

Ärgerlich sind allerdings die vielen Verkürzungen und schlechten Verallgemeinerungen, wenn Engler aus gut beobachteten individuellen Erfahrungen auf ›die Ostdeutschen‹ schließt. Sicher kann – und sollte! – in der Soziologie aus individuellen Erfahrungen und ›Fällen‹ ›das Gesellschaftliche‹, sollten wesentliche Zusammenhänge als Mögliches am besonderen Fall herausgearbeitet werden. Aber als Soziologe sollte Engler stärker auf Vermittlungen, auf (soziale) Differenzierungen, auf Widersprüchlichkeiten und Ungleichzeitigkeiten achten, bevor er aus dem besonderen Fall generelle Aussagen über ›die Ostdeutschen‹ ableitet. Schon von einer »kulturellen Gruppe« der Ostdeutschen (22) zu sprechen ist m.E. fragwürdig, wissen wir doch, dass kollektive kulturelle Muster je nach sozialer, Alters-, Geschlechterpositionierung sehr unterschiedliches meinen und praktisch divergierend eingesetzt werden. Bedeutet (Erwerbs-)Arbeit tatsächlich für »die Ostdeutschen« dasselbe als zentrales Identitätskriterium? Hätte Engler z.B. Geschlechterverhältnisse und ihre besondere Widersprüchlichkeit in der realsozialistischen DDR in den Blick genommen und die – zahlreich vorhandenen – Erfahrungsberichte ostdeutscher Frauen und die darin erkennbaren Habitus dazu ins Verhältnis gesetzt, hätte er erstens widersprüchliche Wirkungen des Festhaltens an Normen und Werten der ›arbeiterlichen Gesellschaft‹ unter aktuellen Bedingungen überzeugender herausarbeiten können

und zweitens den Avantgardismus ›der‹ Ostdeutschen mit Blick auf die ›flachen Geschlechterhierarchien‹ in der DDR und auf die bis heute praktizierten eher egalitären Geschlechterarrangements unter ostdeutschen Frauen und Männern sozial genauer fassen können.

So schön, phantasievoll und verständlich Englers Sprache über weite Strecken ist, ein bisschen mehr ›Anstrengung des Begriffs‹ hätte seiner soziologischen Erzählung gut getan – nicht zuletzt um zu vermeiden, dass Leser und Leserinnen im Ärger über zu viele schlechte Verallgemeinerungen und Pauschalisierungen den anregenden Passagen zuwenig Beachtung schenken.

Irene Dölling

Isolde Ludwig/Vanessa Schlevogt/Ute Klammer/Ute Gerhard: Managerinnen des Alltags. Strategien erwerbstätiger Mütter in Ost- und Westdeutschland, Berlin (Edition Sigma) 2002 (262 S., 15,90 €)

Die Debatte über eine Reformierung des bundesdeutschen Sozialstaatsystems wird von neoliberalen Steuerungskonzeptionen dominiert. Während grundlegende Veränderungen in der gesellschaftlichen Verteilung bezahlter sowie unbezahlter Arbeit nicht zur Diskussion stehen, zielen die verhandelten Aktivierungsstrategien auf eine weitere Individualisierung menschlicher Lebensab-

sicherung. Der ungebrochene Stellenwert von Erwerbsarbeit für gesellschaftliche Teilhabe – insbesondere an den Systemen sozialer Sicherung – verschärft nicht nur die Konsequenzen von Massenarbeitslosigkeit und zunehmend weniger existenzsichernden Arbeitsverhältnissen. Er schreibt zudem die Probleme und die Diskriminierung all derer fort, die – in großem Umfang unbezahlt und in widersprüchlichem Verhältnis zu den Strukturen der Erwerbsarbeit – die Zuständigkeit für gesellschaftlich notwendige, durch den Abbau sozialstaatlicher Leistungen und die demografische Entwicklung im Bedarf wachsende, ›privat‹ organisierte Reproduktionsarbeit übernehmen. Wie die vorliegende Studie zeigt, trifft dies überwiegend Frauen, da diese, auch wenn sie Vollzeit(nah) erwerbstätig sind, noch immer die Hauptverantwortung für Haus- und Betreuungsarbeit tragen und dafür beträchtliche berufliche Einbußen hinnehmen müssen, die sich bei Männern nur vereinzelt finden lassen.

Im Kontext der PISA-Studie und der Bundestagswahl 2002 haben familien- und bildungspolitische Perspektiven verstärkt Eingang in die öffentliche Auseinandersetzung zur Reform des Sozialstaats gefunden. Fraglich ist jedoch, inwiefern die favorisierten Maßnahmen – vorrangig monetäre Unterstützungsformen (wie Steuererleichterungen für erwerbstätige Elternpaare) vor sachwerten Leistungen (z.B. die Bereitstellung sozialer Infrastruktur oder die Qualitätssicherung von Bildungsangeboten) – zu einem

Abbau geschlechtshierarchischer Lebens- und Arbeitsverhältnisse und zu einer besseren Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und familialer Fürsorge für Kinder beitragen.

Unter einer solchen gleichstellungspolitischen Fragestellung liefert die Studie einen wichtigen Beitrag zur Debatte um die Zukunft bundesdeutscher Sozialpolitik, da sie die Bedeutung der politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen für die Vereinbarung von Familie und Beruf aus der Akteurssicht erwerbstätiger Mütter reflektiert. Während zu einzelnen Aspekten wie der Erwerbstätigkeit von Frauen und der Anzahl von Kinderbetreuungsplätzen bereits Ergebnisse von meist quantitativen Untersuchungen verfügbar sind, besteht der Gewinn der vorliegenden qualitativen Arbeit darin, Alltagspraxen, kulturelle Leitbilder und sozialpolitische Regelungen in einen Zusammenhang zu stellen und so konzeptionell die Handlungsstrategien der Akteur/e/innen mit gesellschaftlichen Rahmenbedingungen als deren Handlungsbedingungen zu verbinden und als ›soziale Praxen‹ zu verallgemeinern.

Im Zentrum der Untersuchung stehen die verschiedenen Strategien des Alltagsmanagements erwerbstätiger Mütter, Familie und Beruf in Einklang zu bringen. Die Frauen werden dabei als bewusst handelnde Subjekte verstanden, die sich mit ihren eigenen Bedürfnissen und Ideen zu den gegenwärtigen Rahmenbedingungen verhalten. Untersucht wurden Familien mit zwei Vollzeit(nah) erwerbstätigen

Elternteilen. Dieser Familientyp stellt in Ostdeutschland mit knapp der Hälfte der Haushalte eine Art Normalfall dar, während in Westdeutschland die Vollzeit(-nahe) Erwerbsbeteiligung von Müttern bei nur 10 bis 15 Prozent liegt. In qualitativen, leitfadengestützten Interviews wurden zwischen 1999 und 2000 Mütter aus Leipzig und Frankfurt am Main zur Kinderbetreuung, zur Erwerbstätigkeit sowie zur familialen geschlechtsdifferenzierten Arbeitsteilung (in folglich heterosexuellen Paarkonstellationen) befragt. Ergänzend wurden Informationen zur Person und zur aktuellen Lebenssituation durch einen standardisierten Fragebogen erhoben. In Tagebüchern protokollierte außerdem ein Teil der Interviewten sowie deren Partner ihre täglichen Aktivitäten.

Im ersten Teil der Studie werden die verschiedenen Strategievarianten in »Typen« zusammengefasst dargestellt, im zweiten Teil die Themenfelder expliziert, die sich im Forschungsprozess als besonders problematisch bzw. zentral für den Alltag berufstätiger Mütter herauskristallisiert haben. Die Veranschaulichungen am Familienalltag ausgewählter Fallbeispiele, die die Mühen und Kosten der unterschiedlichen Arrangements aufzeigen, sind dicht und informativ. Bereichernd ist die Studie, insofern der Stellenwert und Handlungsspielraum der einzelnen Strategietypen sowie die konkrete Ausgestaltung der Handlungsfelder auf die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen – vor allem unter Berücksichtigung der unterschiedlichen

»Wohlfahrtskulturen« Ost- und Westdeutschlands und der damit verbundenen Leitbilder – bezogen werden und die Autorinnen daraus sozialpolitische Bewertungen und Empfehlungen begründen.

Es wird deutlich, dass staatlich geförderte, ganztägige Kinderbetreuung als »Grundkonstante der täglichen Organisation« (40) eine zentrale Rolle spielt. Die erheblichen Quantitäts- und Qualitätsmängel an institutionalisierter Betreuung – insbesondere in Westdeutschland – führen derzeit dazu, dass ein Großteil des Alltagsmanagements erwerbstätiger Mütter darin besteht, ein Betreuungsnetz an Verwandten, Freund/inn/en und Nachbarn als Voraussetzung für die eigene Erwerbstätigkeit zu organisieren. Dabei korrespondieren Rahmenbedingungen und historisch gewachsene Leitbilder: Während die Vollzeit(-nahe) Berufstätigkeit von Müttern kleiner Kinder in Westdeutschland bis heute keine Selbstverständlichkeit ist, ist sie in Ostdeutschland noch der Regelfall, wenngleich sich dies durch Arbeitslosigkeit und die »mit dem Westmodell übernommenen negativen Arbeitsanreize« (137) zu verändern scheint. Die empirischen Befunde unterstreichen, dass gerade ökonomische Gründe wie die Grenzsteuerbelastung durch Ehegattensplitting für viele Frauen dagegen sprechen, eine Beschäftigung aufzunehmen. Die innerfamiliäre Arbeitsteilung zwischen den Partner/inne/n ist in den befragten Familien vorwiegend traditionell. Annähernd egalitäre Arbeitsteilung findet

sich selten. Für die Machtpositionen innerhalb der Paarkonstellationen erweisen sich Einkommen und Bildungsstand als relevant; wobei der Anteil der Haushalte, in denen das Haupteinkommen von der Frau bestritten wird, in Ostdeutschland mit 41% fast doppelt so hoch ist wie in Westdeutschland.

Die Arbeit der Autorinnen zeigt, dass insbesondere die Förderung infrastruktureller Angebote Vorrang vor einer Erweiterung der individuellen finanziellen Transferleistungen haben sollte. Ihr Fazit lautet:

»Gleichberechtigung für erwerbstätige Mütter wird (...) nur durch Gleichbehandlung im Steuerrecht und in der Versorgung mit Einrichtungen zur Kinderbetreuung zu verwirklichen sein. (...) Individualisierung allein kann keine Lösung sein, wenn die Gesellschaft doch auf Menschen angewiesen ist, die nicht nur für Kinder, sondern auch für andere im Falle von Krankheit, Arbeitslosigkeit und anderen Notlagen eintreten und für sie sorgen.« (179)

Christoph Kimmerle

Stefan Zahlmann: Körper und Konflikt. Filmische Gedächtniskultur in der BRD und DDR seit den sechziger Jahren, Berlin (Berlin Verlag) 2001 (282 S., 35,00 €)

In seiner hier als Buch vorgelegten Dissertationsschrift analysiert Stefan Zahlmann charakteristische Posi-

tionen der filmischen Gedächtniskultur der BRD und der DDR. Zahlmann versteht Spielfilme als Segmente des kulturellen Gedächtnisses. Ästhetische oder genrespezifische Gesichtspunkte, die künstlerischen Ansprüche einzelner Regisseurinnen oder Schauspieler aber auch filmhistorische oder soziologische Fragestellungen schließt er deshalb rigoros aus seiner Analyse aus (253). Vielmehr betrachtet er Filme als Fallstudien und »Erinnerungsspiele« einer deutsch-deutschen Gedächtnisgeschichte, die sich seiner Ansicht nach in zwei parallel entwickelten Strängen audiovisueller Erinnerungskultur nachzeichnen lässt. Dieser Prämisse entsprechend werden Spielfilme aus der DDR und der BRD separat behandelt und in ihren heute mitunter befremdlich erscheinenden Eigentümlichkeiten sehr ernst genommen.

Doch bevor Zahlmann seine Leserinnen und Leser auf seine cineamatische Zeitreise mitnimmt, stellt er ihnen seine theoretischen Reisebegleiterinnen vor. Da es um Gedächtniskultur, Körper und Film geht, kommen erwartungsgemäß und ausführlich Jan und Aleida Assmann, Judith Butler und im weiteren noch Wittgenstein als Gewährsmann für das Spielerische zu Worte. Ein wenig knapp fallen demgegenüber Zahlmanns Überlegungen zu sozialen und individuellen Konflikten und ihrer filmischen Darstellung aus. Hier belässt er es bei einer einzigen Seite, und seine Kurzdefinition von Kohäsions- und Regulationskonflikten hätte durchaus etwas ausgiebiger

eingeführt und kommentiert werden können. Um einen Eindruck von der theoretischen Bogenführung zu geben, mit der Zahlmann das komplexe Verhältnis von Körper und Konflikt, Film und Gedächtnis, hüben und drüben zu fassen sucht, sei hier der letzte Satz seines Theoriekapitels zitiert: »Mit der Auswahl von Konflikt-darstellungen wird bei der Analyse von Spielfilmen ein zentraler funktionaler Aspekt des Ansatzes eines kulturellen Gedächtnisses berücksichtigt. Der filmische Körper, der mit Konflikten verbunden wird, erhält in Erinnerungsspielen die Funktion eines symbolischen Verhandlungsmediums für individuell und kollektiv bedeutsame Gedächtnisinhalte« (82).

Die filmischen Fallstudien nehmen den größten Teil seiner Arbeit ein. Die in seinem einleitenden Kapitel entworfene Perspektive auf Spielfilmproduktionen aus beiden Teilen Deutschlands wird anhand von vier Filmen überprüft, und in jeweils dazwischen geschobenen Kapiteln werden Definitionen und Redefinitionen kultureller Gedächtnisse angeboten. Zahlmann entwickelt für die Untersuchung seiner vier Filmbeispiele – *Bis daß der Tod euch scheidet* (DDR 1979), *Die junge Sünderin* (BRD 1960), *Die Architekten* (DDR 1990) und *Berlin in Berlin* (1994) – ein äußerst schematisches Analysegerüst. Nach einer knappen Handlungsübersicht widmet er sich pro Film jeweils drei Sequenzen, die er mit Wittgenstein als »Erinnerungsspiele« bezeichnet und einer inhaltlichen sowie einer formalen Charak-

terisierung unterzieht, wobei die Kategorien »Körper«, »Geschlecht«, »Alter« und »Ethnizität« seine Sicht auf die untersuchten Filme leiten.

Zahlmann arbeitet sich an bekannten Themen und Inhalten ost- und westdeutscher Filmproduktionen der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts ab: Arbeit und Liebe, Individuum und Gesellschaft, Sexualität und Politik, Gegenwartsprobleme und Vergangenheitsbewältigung. So kann er für die Filme der DDR die ideologische Verknüpfung von weiblicher Berufstätigkeit und gesellschaftlicher Modernisierung ausmachen, während der in die Filme (irgendwie) eingehende »kollektive Wertehorizont der westdeutschen Nachkriegsgesellschaft« die romantische Liebe als imaginäre Überbrückung sozialer Widersprüche und geschlechtlicher Ungleichheiten feiert. Diese Grundkonstellationen scheinen bis in die neunziger Jahre in den verschiedenen Filmproduktionen immer wieder aufzutauchen und variiert zu werden. In der deutsch-türkischen Koproduktion *Berlin in Berlin*, Zahlmanns letztes Beispiel, ist es die erwachende Zuneigung zwischen einer türkischen Frau und einem deutschen Mann, durch die Antagonismen und Konflikte zumindest ansatzweise nivelliert werden. Stefan Zahlmanns Text ist ein ehrgeiziger Versuch, die jüngere deutsch-deutsche Gedächtnisgeschichte anhand filmischer Konflikt- und Körperdarstellungen zu systematisieren. Dabei rücken mit der mnemistischen Erfahrung, die als erinnerndes Miterleben der Film-

handlung verstanden wird, funktionale Aspekte der Filmrezeption ins Zentrum, die eine Erweiterung rezeptionstheoretischer Konzepte darstellen könnten. Denn Zahlmanns gedächtnistheoretisch geleiteter Blick zielt nicht auf die Diagnose »filmisch gleichsam geronnener kollektiver Mentalitäten« (52), vielmehr sollen die durch die mnemistische Erfahrung eröffneten interpretativen Freiräume bei der Spielfilmrezeption verdeutlicht werden.

Entgegen diesem erklärten Anspruch wurde die Leserin mitunter von dem Gefühl beschlichen, hier sehr wohl mit »geronnenen kollektiven Mentalitäten« konfrontiert zu werden. So steht der mit hohem Theorieaufwand betriebenen Analyse eine begrenzte interpretative Ausbeute gegenüber, und die Befunde über das Kino-Ost und das Kino-West bringen kaum rasant neue Erkenntnisse, sondern bleiben letztlich im Rahmen der üblichen Geringschätzung von Opas Pantoffelkino und der korrekten Kritik am großkopierten Funktionärsgehabe. Das mag auch daran liegen, dass die Filme vornehmlich auf der Ebene von Inhaltsanalysen behandelt werden, wobei spezifische Aspekte des Spielfilms, wie das Erzählerische, das Fiktionale, das Ästhetische aber auch das Spielerische und Ungewisse, unbedacht bleiben. Damit wird aber auch die Vielfalt und Komplexität möglicher Rezeptionshaltungen unnötig reduziert.

Stefan Zahlmann ist ein beachtlicher Kenner des ost- und westdeutschen Films, und er könnte seine Leserinnen

und Leser viel mehr an seinem Wissen teilhaben lassen. So finden sich zahlreiche Hinweise auf wichtige Filme allein in den Fußnoten. Hilfreich wären zudem einige Gedächtnisstützen für diejenigen, die sich nur der einen Hälfte deutsch-deutscher Filmproduktionen entsinnen können. Dabei hätte auch eine deutlichere Einlösung des komparativen Anspruchs der Arbeit hilfreich sein können, denn die beiden deutschen Filmtraditionen werden streng geteilt behandelt und erst im letzten Abschnitt tentativ zusammengeführt. Eine entschiedeneres Lektorat, wie es dem renommierten Berlin Verlag durchaus anstünde, hätte manche dieser Schwachstellen möglicherweise beheben können.

Karin Esders

Angelika Wetterer: Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. »Gender at Work« in theoretischer und historischer Perspektive, Konstanz (UVK) 2002 (600 S., 49,00€)

Titel wie Umfang der im Herbst vergangenen Jahres veröffentlichten, gut sechshundert Seiten starken Habilitationsschrift von Angelika Wetterer signalisieren vorab: hier wird der – feministischen - scientific community ein theoretisch, methodisch und empirisch komplexer geschlechtersoziologischer Entwurf präsentiert, der für sich in Anspruch nimmt, sozial-

konstruktivistische und wissenssoziologische Perspektiven auf die Herstellung von Geschlecht maßgeblich weiterzuentwickeln.

Bereits zehn Jahre zuvor hatten Angelika Wetterer und Regine Gildemeister mit ihrem Aufsatz ›Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung‹ (1992) nicht nur der Erweiterung des bundesdeutschen Diskurses um ethnomethodologisch und interaktionistisch orientierte sozialkonstruktivistische Ansätze zum Durchbruch verholfen, sondern verbreitete theoretische und empirische Praxen der Frauen- und Geschlechterforschung ihrer faktischen Reproduktion und Bestätigung der sozialen Konstruktion von Geschlecht überführt. Die in selbstkritischer Absicht initiierte Diskussion ließ die eigene Standortbestimmung nicht ungeschoren. Insbesondere die mikrosoziologische Beschränkung, die mangelnde Berücksichtigung sozialer Strukturen und darin vermittelter Hierarchisierungs- und Herrschaftsverhältnisse wurden von feministischen Gesellschaftstheoretikerinnen und Ungleichheitssoziologinnen wie Gudrun-Axeli Knapp und Karin Gottschall angemahnt. Diese Kritik macht Angelika Wetterer nun zum Ausgangspunkt ihrer theoretischen und methodologischen Überlegungen. Sie tritt an, »die Erklärungsreichweite bisheriger Konzeptualisierungen des Zusammenhangs von Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion« (538) in Verknüpfung

von Theoriebildung und historischer Sekundäranalyse zu erweitern und begreift ihre Studie als den »Versuch einer ersten und durchaus grundsätzlich gemeinten Antwort« (ebd.).

Mit ihrem Gegenstandsbereich, der Professionalisierung der Medizin seit Mitte des 19. bis zu Beginn des 20. Jahrhunderts, zielt sie auf die Vermittlungsebene zwischen der Konstruktion von Geschlecht im doing gender der Interaktion im (hier: beruflichen) Alltagshandeln und den gesellschaftlichen Makrostrukturen der geschlechtshierarchischen

Segregation des Arbeitsmarktes. Ihr Anliegen ist es, auf dieser *Mesoebene* der Berufskonstruktion, der Handlungsebene kollektiver Akteure mit je spezifischen Interessen, Strukturierungen herauszuarbeiten. Diese lassen sich als Verschränkung zweier Prozesse begreifen: Geschlecht stellt einmal eine Ressource für die Herausbildung arbeitsteiliger Zuständigkeiten und Spezialisierungen dar, gleichzeitig bieten Prozesse der Arbeitsteilung und der Berufskonstruktion das Medium, *durch* das Geschlecht hergestellt wird. D.h. – und dies ist Wetterers zentraler Ansatzpunkt und ein wesentliches Ergebnis zugleich – die Konstruktion von Geschlecht und die Konstruktion von Berufen stehen in einem gegenseitigen strukturgenerierenden Verweisungszusammenhang.

Anknüpfend an Erving Goffmans Überlegungen zur *institutionellen Reflexivität* arbeitet Wetterer in ihrer Sekundäranalyse der Feminisierung der Krankenpflege und der Schaffung

der Ärzte als männliche Experten heraus, *wie* die gesamtgesellschaftlich präsente zweigeschlechtliche Klassifikationspraxis für die Konstruktion von Berufsstrukturen in Dienst genommen wird und damit ›Männer‹ und ›Frauen‹ als ›Männer‹ und ›Frauen‹ erst hervorbringt und zueinander ins Verhältnis setzt. Genau damit wird die Konstruktion von Arbeitsteilungen und Berufen zur Ressource der Geschlechterkonstruktion.

Das komplexe Design, mittels dessen Angelika Wetterer dieses ›Wie‹ analysiert, kann schwerlich in wenigen griffigen Sätzen zusammengefasst werden. Bedeutsam im Sinne der theoretischen Weiterungen und als Leseerlebnis spannend und anregend scheinen mir drei hier herausgegriffene Aspekte zu sein:

Wetterer konkretisiert anhand ihrer historischen Rekonstruktion von inter- und intraberuflichen Arbeitsteilungen in der Medizin die Strukturbildungsprozesse und Bedeutungsgenerierung der bürgerlichen Geschlechterkonstruktionen in ihrer ›endlosen Varietät und monotonen Ähnlichkeit‹. Mit der Herausarbeitung der »chamäleonartigen Anpassungsfähigkeit« (44) einerseits und der Charakterisierung des »Veränderungspotenzials« (49) der bürgerlichen Geschlechterkonstruktion figuriert sie den Zusammenhang zwischen der Restrukturierung des Immergleichen und des Wandels der Geschlechterkonstruktion. Wandel vollzieht sich bspw. dann, wenn die Geschlechterkonstruktion als Ressource zur Bearbeitung gesellschaftlicher Probleme

kontraproduktiv wird und/oder das Alltagswissen von Berufskonstruktion und Geschlechterkonstruktionen in Widerstreit geraten. So konterkariert »die Männlichkeit der Ärzteschaft ihren Anspruch auf geschlechtsneutrale Expertise« (364), was sich in der Weigerung von Frauen sich ›peinlichen‹ Untersuchungen bei männlichen Ärzten auszusetzen zeigte und letztlich die Erfindung der ›weiblichen Ärzte für Frauen‹ und damit den Beginn von intraberuflichen Arbeitsteilungen zu Folge hatte.

Gleichzeitig systematisiert Wetterer am historischen Beispiel in sozialkonstruktivistischer Perspektive die Mesoebene als intermediäre Ebene mit ihrem spezifischen ›Motor‹ zur Verknüpfung von Arbeit und Geschlecht: »Insbesondere wenn man von der Mikro- auf die Meso-Ebene der Geschlechterkonstruktion im Medium der Arbeitsteilung übergeht, ist es deshalb im Sinne einer Schärfung und Differenzierung des theoretisch-begrifflichen Instrumentariums sinnvoll, zwischen den Anforderungen der ›accountability‹ und der Instrumentalisierung und ›Verwertung‹ der Ressource Geschlecht zu unterscheiden. Auf der Meso-Ebene haben wir es in der Regel mit einer Indienstnahme und ›Verwertung‹ der Ressource Geschlecht zu tun, die sich noch dort, wo sie eher routinemäßig erfolgt, von der Unabsichtlichkeit und Selbstverständlichkeit des interaktiven ›doing gender‹ abhebt...« (171). Im Rahmen dieser eigenen ›Bewegungslogik‹ arbeitet Wetterer den Phasenverlauf der Strukturbildungsprozesse

auf der Mesoebene heraus (vgl. 342-371). Sie stellt damit ein Analyseinstrumentarium bereit, das es künftig auf seine Reichweite zu überprüfen gälte.

Wetterer verweist auf die Notwendigkeit der Kontextualisierung bzw. der kontextspezifischen Herausarbeitung von Geschlechterkonstruktionen und betont damit, dass die Konstruktion von Geschlecht durch seine Konstrukteure notwendig im *Einzelfall*, d.h. immer in einem je spezifischen Kontext erfolgen muss. Diese notwendige Kontextbezogenheit macht ganz wesentlich die Undurchschaubarkeit der Konstruktion durch ihre Differenz und Hierarchie setzende Variabilität aus (158ff). Dies hat auch Konsequenzen für die Theoriebildung:

»Geschlechterkonstruktionen folgen (...) kaum je ausschließlich ihrer eigenen Logik, denn es gibt sie – wenn man von den Transsexuellen einmal absieht – niemals ›nackt‹, niemals nur ›als solche‹, sondern stets in einem bestimmten konkreten Medium ihrer Realisierung. Und deshalb bedarf ihre Rekonstruktion derartiger kontextspezifischer Anschlusstheorien« (540). Für ihren Gegenstand ›Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion‹ verknüpft sie ausgesprochen anregend geschlechtersoziologische Perspektiven mit den Theorien zur Professionalisierung und zu Prozessen sozialer Schließung.

In einer Art Diskurs greift Wetterer den Faden des kritischen Blicks auf Theorieproduktionen auf und spürt ›soziologische Sekundärkonstruk-

tionen‹ auf, »die den Prozess der sozialen Konstruktion von Geschlecht auf der Ebene der Theoriebildung noch einmal verdoppeln« (185). Sie bezieht sich dabei auf ausgewählte Beispiele zur Erklärung der Arbeitsmarktsegregation im soziologischen mainstream wie in der Geschlechtersoziologie. Dabei spezifiziert sie – in kritischer Erweiterung der eigenen hierarchietheoretischen Position der 1990er Jahre – noch einmal das Verhältnis zwischen Hierarchie und Differenz als nicht zu einer Seite (etwa der Hierarchie) auflösbar. Als Resümee der aktuellen Diskussion um die Kategorie Geschlecht expliziert sie ihre Untersuchungsperspektive überzeugend als notwendige Prozessualisierung der Kategorie Geschlecht im Sinne praktischen Rekonstruktion des ›Wie‹ ihrer Herstellung.

Hinsichtlich der Analyse sozialen Wandels befinden wir uns – so Wetterer – gegenwärtig in einem offenen Prozess der Neujustierung der (bürgerlichen)

Geschlechterkonstruktion, der von Ungleichzeitigkeiten und Widersprüchen gekennzeichnet ist. Dieser zeigt sich auf der Ebene der Struktur- und Freisetzungprozessen ebenso wie in Restrukturierungen, er zeigt sich gleichzeitig als Umschichtung *und* Reformulierung des zeitgenössischen Differenzwissens (545). Ihre Charakterisierung der Umbrüche und Modernisierungsprozesse in der gesellschaftlichen Konstruktion von Geschlecht vermittelt des »Rhythmus' der Ech-

ternacher Springprozeßion« (vgl. 519ff) befindet sich damit jenseits der Gegenüberstellung des etwaigen Funktionsverlusts der Ressource Geschlecht (wie etwa die De-Institutionalisierungsthese von Bettina Heintz und Eva Nadai nahe legt) und ihrer schlichten unendlichen Reproduktion.

Wenngleich die komplexe Bearbeitung der unterschiedlichen Gegenstandsebenen, das Durchschreiten »der Mühsal der Ebenen« bisweilen auch für den/die LeserIn selbst die Lektüre etwas beschwerlich macht, wird Wetterer ihrem Anspruch, die sozialkonstruktivistisch ausgerichtete Geschlechtersozologie theoretisch zu präzisieren und zu erweitern, durchaus gerecht. Sie entwickelt mittels der historischen Rekonstruktion der Berufskonstruktion in der Medizin sukzessive ein erweitertes Analyseinstrumentarium für den Zusammenhang von Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion unter den Bedingungen sozialen Wandels. Dass das Ergebnis sowohl bezüglich der den gesellschaftlichen Wandlungsdynamiken unterliegenden Konstruktionen von Geschlecht, als auch hinsichtlich der geschlechtersozologischen Gegenwartsbeschreibung als offener Neujustierungsprozess wenig spektakulär daher kommt, mag in der Konzeption der Arbeit liegen. Als hochdifferenzierter und möglichst umfassender (Ent-)Wurf ist sie einerseits ohne ihre Komplexität nicht zu haben, andererseits läuft die Rezeption der Arbeit aber Gefahr, die innovativen Überlegungen zu ein-

zelnen Problemen aus dem Blick zu verlieren. Es ist somit der Empfehlung von Angelika Wetterer zuzustimmen, die von ihr bis zum Anfang des 20. Jahrhunderts herausgearbeitete, theoriegeleitete Phasenstruktur der bürgerlichen Geschlechterkonstruktion durch weitere Forschungen zu überprüfen, die »den Bogen von den Anfängen zur Gegenwart schlagen« (538). Gleichzeitig ist mit der Vorlage dieses Entwurfs insofern der Ball bei der soziologischen Geschlechterforschung, als es durchaus noch einiger diskursiver Anstrengungen bedarf, ihn der Diskussion auch wirklich zugänglich zu machen und ihn in produktivem Sinne »kleinzuarbeiten«.

Susanne Völker

Silke Bothfeld/Sigrid Gronbach/Barbara Riedmüller (Hg.): Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis, Frankfurt/M. (Campus Fachbuch) 2002 (270 S., 29,90 €)

Als Ziel der Textsammlung bestimmt Barbara Riedmüller, »eine erste Bewertung und Analyse« des Konzepts Gender Mainstreaming (GM) vornehmen sowie die »Chancen der Umsetzung in die deutsche nationale Politik« (7) abschätzen zu wollen. Entsprechend liefern die Einzelbeiträge übersichtliche und nachvollziehbare Darstellungen des mittlerweile recht entwickelten GM-

Instrumentariums (vgl. Barbara Stiegler zum Konzept allgemein, Margit Schratzenstaller zu Gender Budgets). Sie geben einen Überblick über die Erfahrungen im Bereich der internationalen Entwicklungspolitik, aus denen das Konzept wesentlich hervorgegangen ist (vgl. Carolin Callenius), rekonstruieren die Entwicklung der Gleichstellungsgesetzgebung und skizzieren mögliche Konsequenzen von GM für die Rechtspolitik (vgl. Susanne Baer). Sie berichten über den Stand der Verankerung in der öffentlichen Politik (vgl. Birgit Schweikert zur Bundesebene, Christine Färber zur aktuellen Reform des Dienstrechts an Hochschulen) und der Arbeitswelt (vgl. Friederike Maier zur Europäischen Beschäftigungsstrategie, Ilona Schulz-Müller zu Ver.di). Schließlich diskutieren sie die größeren Chancen, die GM im Unterschied zu anderen Gleichstellungspolitiken deshalb mit sich bringen könne, weil damit auch die sozialen Praxen von Männern und die Herstellung patriarchaler Arbeitskulturen in Unternehmen in den Blick rücken (vgl. Stephan Höyng am Beispiel der öffentlichen Verwaltung). Die konkreten Berichte aus den verschiedenen Handlungs- und Politikfeldern belegen, dass mit dem Bekenntnis zu GM allein noch nichts gewonnen ist. Nur in der Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di ist bislang parallel zu den eigenständigen Frauenstrukturen und -gremien ein ganzes Netz von Gender-Beauftragten entstanden, die sich auf den verschiedenen Ebenen der Organi-

sation (Bund, Länder, Bezirke) für mehr Gleichstellung einsetzen sollen. In allen anderen Bereichen sind lediglich erste Schritte zur Implementierung unternommen sowie Überlegungen für mögliche Pilotprojekte angestellt worden; Initiativen für die Umsetzung von Gender Budgets oder auch nur für »eine geschlechtersensible Analyse der öffentlichen Haushaltspolitik« (134) gibt es in der BRD bislang überhaupt nicht.

Wenn ungeachtet solch geringer Erfolge alle AutorInnen, wie Riedmüller in der Einleitung zutreffend zusammenfasst, GM dennoch als eine »Erfolg versprechende politische Strategie zur Erreichung von mehr Chancengleichheit sehen« (7), erklärt sich dies daraus, dass sie damit in erster Linie das abstrakte Konzept beurteilen, an dessen Verbesserung und Verfeinerung sie arbeiten, vom praktischen Prozess der Umsetzung aber weitgehend abstrahieren.

Auch der Beitrag von Silke Bothfeld und Sigrid Gronbach, die abschließend die fortbestehenden Probleme bei der Implementierung von GM sowie die Grenzen dieses Instruments mittels einer Typologie organisationalen Lernens zu präzisieren versuchen, kommt kaum über diese Ebene der Kritik hinaus. Bezugnehmend auf den Stand der Umsetzung von GM, den die vorausgehenden Beiträge für die verschiedenen Praxisfelder und Politikprozesse dokumentieren, gehen sie der Frage nach, »ob eine konsistente Entwicklung des (Um-)Lernens erkannt werden kann, die Anlass zur

Prognose gäbe, dass ... die handlungsleitenden Prinzipien des Gender Mainstreaming erfolgreich implementiert werden« (241f). Das Ergebnis ist auch hier wenig ermutigend: Wenngleich es verfrüht sei, jetzt schon Aussagen über den Erfolg dieser Strategie zu machen, zeichne sich doch ab, dass deren Umsetzung kaum konsequent verfolgt wird und sich »Geschlechtersensibilität ... als normatives Leitbild« noch längst »nicht durchgängig durchgesetzt hat« (251). Unter der Überschrift »Bedingungen für politisches Lernen« (ebd.) fassen sie abschließend die Voraussetzungen zusammen, die für einen Erfolg versprechenden GM-Prozess erfüllt sein müssten: Danach bedarf es allererst »starker AkteurInnen, die auf die Institutionalisierung des Prinzips hinwirken« (ebd.). GM muss in einer ausreichenden zeitlichen Perspektive als Leitbild der Organisation verankert werden. Notwendig sind eine genaue Analyse des bisherigen Handelns und die Reflexion über mögliche Handlungsalternativen. Schließlich braucht es Zeiten und Orte für das (Um-)Lernen sowie Sanktionen und Anreize. Die Fallanalysen zeigen, dass das Eintreten dieser Bedingungen eher unwahrscheinlich ist. Es scheint mir daher an der Zeit, diesen Befund ernst zu nehmen und der sicherlich verdienstvollen Ausarbeitung des GM Instrumentariums endlich auch treffende Analysen zu den Interessenlagen und realen Kräfteverhältnissen in heutigen Organisationen, Unternehmen, Parteien

und Verbänden an die Seite zu stellen.

Sünne Andresen

WeltTrends. Zeitschrift für internationale Politik und vergleichende Studien, Nr. 36: Gender und internationale Politik. Herbst 2002.

Bis heute werden Geschlechterverhältnisse in Analysen internationaler Politik selten berücksichtigt und werden Theorien internationaler Beziehungen »nicht nur als geschlechtsneutral, sondern sogar als geschlechtsfrei« (12), d.h. in Vernachlässigung handelnder Frauen und Männer konzipiert. Die »Geschlechtsneutralität« äußert sich nicht zuletzt darin, dass Geschlechterverhältnisse »systematisch verschleiert« (13) werden, indem strikte und vergeschlechtliche Grenzen zwischen öffentlichem Raum und privater Sphäre, »zwischen Außen- und Innenpolitik, Staat und Gesellschaft« (12) gezogen werden und die »Interdependenzen und Rückbezüglichkeiten der verschiedenen Ebenen« (13) unbeachtet bleiben. Bemühungen der Frauen- und Geschlechterforschung, diese Grenzziehungen konzeptionell und analytisch aufzulösen und dadurch sowohl eine veränderte, gendersensible Perspektive auf »anerkannte Themen internationaler Politik, wie z. B. Sicherheit, Krieg und Militär oder Außenpolitik«

(14) zu eröffnen, als auch durch »ungewöhnliche Fragen« (13) neue Themen in den wissenschaftlichen Gegenstandsbereich aufzunehmen (wie etwa »Geographie, reproduktive Rechte, Sextourismus, Prostitution und Reiseliteratur« (4)), sind bisher eher randständig geblieben. Umso beachtenswerter, dass die Zeitschrift ›WeltTrends‹ ihr letztes Heft dem Themenschwerpunkt ›Gender und internationale Politik‹ gewidmet und sechs jüngeren Wissenschaftlerinnen, die in wissenschaftlichen und/oder politischen Institutionen tätig sind, ein Forum eröffnet hat, ihre genderzentrierten Forschungen zu internationalen Beziehungen vorzustellen. Prinzipiell standen den Autorinnen für die Gestaltung des Heftes zwei Möglichkeiten offen: entweder mit einem möglichst breit gewählten Ansatz »das Spektrum und die Bandbreite feministischer Einmischungen in die internationale Politik aufzuzeigen« oder einen engeren Fokus zu wählen und »innerhalb eines gemeinsamen thematischen Rahmens auf spezifische Aspekte des deutschen Diskurses abzuheben« (24), die besonders aktuell und signifikant sind. Sie haben sich für die zweite Variante entschieden und unter dem Rahmenthema ›Normen, Gender und Politikwandel‹ unterschiedliche und zugleich »eng verknüpfte Themenfelder wie Gewalt gegen Frauen, Frauenrechte als Menschenrechte oder Frauenhandel« (21) in den Mittelpunkt ihrer Aufsätze gestellt. Sie verfolgen dabei das Ziel, »den Zusammenhang zwischen global und regional, national

und lokal aus einer *Gender-* Perspektive herauszuarbeiten« (ebd.) und am Beispiel besonders Aufmerksamkeit erregender (historischer und aktueller) Themen das Erkenntnispotenzials eines gendersensiblen Ansatzes zu demonstrieren. Konzeptionell greifen sie auf Ansätze in der feministischen Forschung zu internationalen Beziehungen zurück, die auf die »Wirkmacht« (19) von internationalen Normen und auf die Bedingungen ihrer Durchsetzung fokussieren. (Internationale) Normen werden in diesen Ansätzen als »wertgestützte, intersubjektiv geteilte Erwartungen angemessenen Verhaltens« (ebd.) definiert. Mit Blick auf das komplexe und komplizierte Verhältnis von Strukturen/Institutionen und Handeln von Akteur/inn/en wird von der feministischen Normenforschung gefragt, »*welche* Normen *wann* und unter *welchen Bedingungen* Wirkung entfalten« (ebd.). Für ihren Themenschwerpunkt konkretisieren die Autorinnen des Heftes diese allgemeine Fragestellung folgendermaßen: »Wie groß ist der Spielraum für AkteurInnen, wie z.B. Frauenrechtsorganisationen, um institutionelle Vorstellungen über sozial opportune Geschlechterrollen zu verändern? Was sind die Prämissen und worin bestehen die ›Gelegenheitsstrukturen‹ und die ›*windows of opportunity*‹ für politischen und sozialen Wandel?« (21). Jutta Joachim zeigt in der vergleichenden Rekonstruktion der Kampagnen der 20er und 30er Jahre um die Anerkennung gleicher

Nationalitätsrechte für verheiratete Frauen innerhalb des Völkerbundes und der Kampagne der 1990er Jahre um die internationale Anerkennung von Frauenrechten als Menschenrechten im Zuge der UN-Menschenrechtskonferenz (Wien 1993), wie das Zusammenspiel von *frames* (Aufzeigen von Problemen), politischen Gelegenheitsstrukturen (institutionalisierte Kontexte, in denen Akteur/e/innen handeln, die Präsenz von Verbündeten, die konkreten Machtkonstellationen) und von Mobilisierungsstrukturen (z.B. *Norm-Entrepreneure*, die über Erfahrungen und Charisma verfügen; eine möglichst breite, internationale und heterogene Basis; Expert/inn/en) neue bzw. modifizierte Normen Akzeptanz gewinnen können, aber auch, welcher Preis dafür u.U. gezahlt werden muss. Susanne Zwingel demonstriert am Beispiel Chiles am Ende der 1980er Jahre, wie in einem konkreten nationalen Kontext internationale FrauenMenschenrechte »legitime Wirkungen« (54) entfalten können. Birgit Locher löst das »Rätsel« um die »Policy-Innovation« im Bereich des Frauenhandels Mitte der 1990er Jahre in der Europäischen Union. Heike Brabandt rekonstruiert am Beispiel der geschlechtsspezifischen Verfolgung, wie internationale FrauenMenschenrechtsnormen ins deutsche Zuwanderungsgesetz vom Jahr 2002 implementiert wurden und welche Rolle dabei der 11. September 2001 als »window of opportunity« dafür spielte, dass die Grünen die Anerkennung geschlechtsspezifischer

Verfolgung als Asylgrund bei ihrem zögerlichen Koalitionspartner SPD durchsetzen konnten. Heidi Wedel schließlich veranschaulicht auf der Basis ihrer Erfahrungen als Mitarbeiterin bei *Amnesty International*, welche strategischen Allianzen gegen sexuelle Gewalt gegen Frauen in den 1990er Jahren in der Türkei in Zusammenarbeit von internationalen und nationalen Menschenrechtsorganisationen geschlossen wurden und welche Erfolge dabei erzielt werden konnten (nicht zuletzt auch bei der Themenerweiterung der Menschenrechtsorganisation *ai*). Insgesamt vermitteln die Aufsätze – gerade auch für »fachfremde« Leser/innen – anschauliche Einblicke in den komplexen und widersprüchlichen Prozess, in dem neuen, mehr geschlechtergerechten Normen zu Akzeptanz auf internationaler und nationaler Ebene verholfen werden kann. Die Autorinnen selbst formulieren in ihrem Editorial als Fazit ihrer Forschungen, dass »das Engagement zivilgesellschaftlicher, aber auch politischer und administrativer Akteur/Innen, die sich für die Entwicklung und Implementierung internationaler Frauenrechtsnormen seit Ende des 19. Jahrhunderts einsetzten, nicht ohne Wirkung blieb. Ob ihre Bemühungen erfolgreich waren, hing allerdings stark von günstigen institutionellen und politischen Gelegenheitsstrukturen ab sowie der Fähigkeit von »Norm-Entrepreneuren«, diese »windows of opportunity« strategisch und effektiv für ihr Anliegen zu nutzen. Dieser

Befund ist nicht nur für die Normenforschung in den IB [internationale Beziehungen – I.D.] interessant. Er ist besonders ermutigend für die feministische Forschung und Praxis, deren Ziel es ist, bestehende hierarchische Geschlechterverhältnisse aufzulösen« (23). Dem ist zuzustimmen und den Redakteuren von WeltTREnds ist zu danken für die Wahl dieses Themenschwerpunktes.

Irene Dölling

Ingrid Bauer, Julia Neissl (Hg.): Gender Studies. Denkachsen und Perspektiven der Geschlechterforschung. Innsbruck (Studien Verlag) 2002 (192 S., 19,50 €)

So selbstverständlich sich die ›Denkachse Gender‹ mittlerweile in den Geistes- Gesellschafts- und Kulturwissenschaften etabliert hat (zumindest wagen diejenigen, die sie noch immer ignorieren, nicht, sie öffentlich in Frage zu stellen...), so hartnäckig übersehen den dort erreichten Erkenntnisstand die Naturwissenschaften. Vor allem Neurobiologie, Soziogenetik oder Entwicklungspsychologie scheinen in weiten Teilen noch an das Märchen des unverrückbaren Gegensatzpaares ›männlich/weiblich‹ zu glauben. Um so erfreulicher, daß es auch hier Ausnahmen gibt, wie u.a. die Arbeiten von Sigrid Schmitz zeigen. Einen ausgezeichneten Einblick in die verschiedenen Ebenen, in denen ›Gen-

der‹ in den Naturwissenschaften gewinnbringend reflektiert werden kann (und muss!) gewährt Schmitz' Beitrag in dem im Jahr 2002 im Studienverlag Innsbruck erschienen Band *Gender Studies. Denkachsen und Perspektiven der Geschlechterforschung*. Der Band vereint elf Beiträge, die im Rahmen einer im WS 2001/2 abgehaltenen Frauen-Ringvorlesung mit gleichem Titel an der Universität Salzburg als Auftakt zur Einrichtung eines interdisziplinären Studienschwerpunktes ›Gender Studies‹ vorgetragen wurden. Sehr zu begrüßen ist es, daß es den Herausgeberinnen Mag.^a phil. Dr.ⁱⁿ phil. Ao. Univ.-Prof.ⁱⁿ Ingrid Bauer, Universitätsdozentin für Neuere Geschichte und Frauen-/Geschlechtergeschichte und Mag.^a Dr.ⁱⁿ Judith Neissl (so die offiziellen akademischen Titel) gelungen ist, Beiträgerinnen aus den unterschiedlichsten Bereichen der Frauen- und Geschlechterforschung zusammenzuführen. Neben den bereits erwähnten Naturwissenschaften finden sich nicht nur die Literatur-, Kultur-, Kommunikations-, Geschichts-, Gesellschafts-, Rechts- und Politikwissenschaften sowie die Theologie als Disziplinen vertreten, sondern auch in anderen Sammelbänden eher selten zu Wort kommende Forschungsbereiche wie etwa die Museologie oder die Landschaftsplanung. Der Anspruch auf Interdisziplinarität ist also nicht nur Etikett, sondern wird tatsächlich eingelöst. Zentrale und gemeinsame Fragestellung war wieder einmal (und sicherlich zurecht) die Begriffsklärung,

d.h. in welcher Form Kategorie und Konzept ›Gender‹ Eingang in die einzelnen Disziplinen gefunden haben und wie und wohin es nun nach 30 Jahren geleistete Arbeit weiter gehen soll. Nach wie vor – so wird aus der Gesamtheit der Beiträge deutlich – ist die Diskussion geprägt durch den Konflikt zwischen der theoretischen Einsicht in den diskursiv hergestellten konstruktiven Charakter jeglicher Geschlechtsidentität einerseits und der damit einhergehenden Problematik des Verlusts politischer Handlungsfähigkeit andererseits (den z.B. Kornelia Hauser in ihrem Beitrag beklagt). Daher betonen die Herausgeberinnen in ihrem Vorwort, daß die »Denkachse ›Gender‹« als »effektives Werkzeug der Gesellschaftskritik« ihre Kraft nur behalten könne, wenn sie »sich nicht scheut, immer auch notwendige Aussagen über Ungleichheit und Macht zu transportieren.« (14) In diesem Sinne muss die Frage gestellt werden, ob es an der Konzeption der ›Frauen-Ringvorlesung‹ oder an mangelnder Beteiligung lag, daß in diesem Band die konstatierte unguete Arbeitsteilung aufrecht erhalten wurde, nach der Frauen Gender-Forschung betreiben, während ihre männlichen Kollegen sich mit der ›richtigen‹ Wissenschaft beschäftigen... Immerhin ist mit Eva Cescuttis originellem Beitrag zur Geschlechtsidentität mittelalterlicher Mönche zumindest ein Beitrag zur Männerforschung vertreten, die ansonsten, glauben wir Kornelia Hauser, nur von Männern und dies auf die reaktionärste Weise betrieben wird.

Ich kann mich des Eindrucks nicht verwehren, dass Hauser jenseits aller berechtigten Kritik an solchen Erscheinungen wie Houellebecq und Schwanitz eine Geschlechterdichotomie beschwört, die doch längst überholt sein sollte. Wäre es nicht viel spannender (und außerdem auch amüsanter), wie Eva Cescutti es mit ihrer provokativen Lesart mittelalterlicher Bibelexegeten (die über die Lobpreisung der weiblichen Brüste im *Buch der Lieder* stolperten) beispielhaft vorführt, die Texte der Unverbesserlichen einer ironisierenden Lektüre zu unterziehen und sie dadurch ihrer hilflosen Versuche, eindeutige Männlichkeiten zu inszenieren, zu entlarven? In diesem Sinne präsentiert auch der kollektive Beitrag von Christa Gürtler, Eva Hausbacher und Sigrid Schmid-Bortenschlager die im Bereich ›Gender Studies‹ etwas zurückgedrängten Literatur- bzw. Textwissenschaften als wichtiges Analyseinstrument für Diskurse aus den verschiedensten Bereichen. Nicht mit Texten haben wir es allerdings auf dem Areal der Gleichstellungspolitik zu tun. Elisabeth Holzleithner läßt uns hinter Absichten und mögliche Wirkungen des neuen Zauberwortes ›Gender Mainstreaming‹ schauen, eine Art Frauenpolitik auf breitem Konsens, deren Strategie hauptsächlich darin zu bestehen scheint, Männer, die als Inhaber von Macht definiert werden, von den Vorteilen zu überzeugen die sie davon haben, wenn sie von dieser Macht etwas abgeben. (Wobei auffällt, daß es auch hier, wie Holzleithner

bemerkt, vor allem um die Ansammlung von Papierbergen zu gehen scheint geht, es also abzuwarten gilt, wie die zum Teil paradiesisch klingenden Vorsätze umgesetzt werden). Je nach Disziplin geht es in den verschiedenen Beiträgen also entweder um die Arbeit am Realen (z.B. um die Einrichtung von Straßenübergängen im Beitrag von Heike Studer) oder am Symbolischen, wie u.a. die revolutionär anmutenden Entwürfe femi-

nistischer Theologinnen (vorgestellt von Michaela Moser), die empfehlen, die Liebe zu Gott als intime sexuelle Beziehung zu imaginieren. Zu entscheiden, welche Arbeit nun politischer ist – die an den ›realen‹ gesellschaftlichen Verhältnissen oder an deren symbolischer Repräsentation sei den LeserInnen überlassen.

Susanne
Thiemann

Bisher erschienene Hefte

Hefte 1-3/1997 (vergriffen)

Filmfrauen – Zeitzeichen

Die ersten drei Hefte der Zeitschrift beinhalten insgesamt sechs Filmanalysen, die im Zusammenhang mit einer Ausstellung des Filmmuseums Potsdam über die Frauenbilder DIVA, ARBEITERIN und GIRLIE im Film der 40er, 60er und 90er Jahre entstanden sind. Zu den Filmen, die von den Wissenschaftlerinnen der Professur für Frauenforschung analysiert wurden, gehören u.a. »Die große Liebe« mit Zarah Leander, der DDR-Film »Die Legende von Paul und Paula« und der US-amerikanische Film »Tank Girl«. Neben der Rekonstruktion der jeweiligen zeitgeschichtlichen Zusammenhänge und Hintergründe für den Zeitraum der Filmproduktion geht es den Wissenschaftlerinnen vor allem darum, zu analysieren, wie in den Filmen Frauen- und Männerbilder, Vorstellungen von ›Weiblichkeit‹ und ›Männlichkeit‹ im Erzählen einer konkreten Geschichte konstruiert werden und wie damit »Zeitzeichen« konfliktärer sozialer Erfahrungen normiert und normalisiert, d.h. in eine sinnhafte Ordnung gebracht werden, die als Deutungsangebot für die ZuschauerInnen fungiert.

Heft 1/1998

Biomacht – Biopolitik

Heft 1/1998 hat den Schwerpunkt »Biomacht – Biopolitik«. Es präsentiert Ergebnisse aus Forschungsprojekten, die von Irene Dölling, Daphne Hahn und Sylka Scholz realisiert wurden. Ausgelöst durch eine Mitteilung der Gleichstellungsbeauftragten der Stadt Magdeburg, Arbeitgeber würden Frauen zwingen, sich sterilisieren zu lassen, begann Mitte 1992 eine Pressekampagne zum »Sterilisations-Skandal in Sachsen-Anhalt«, die sich bis 1994/95 fortsetzte. In dieser Pressekampagne ging es nur am Rande um die Motive ostdeutscher Frauen, sich sterilisieren zu lassen. Die Sterilisationen waren vielmehr das Ereignis, das Diskurse auslöste, in denen es um Ordnungsvorstellungen und Normierungen weit größeren Ausmaßes für den Osten ging.

Im zweiten Teil des Projektes wurden die Motive ostdeutscher Frauen, sich sterilisieren zu lassen, untersucht. Daphne Hahn rekonstruiert die wichtigsten Phasen des Wandels von restriktiven biopolitischen Regulierungsformen hin zu ›individualisierteren‹ und ›modernerer‹, die durch Gesetze, Institutionen, geschichtliche Ausgangsbedingungen und

das politische Selbstverständnis der DDR sowie durch äußere Einflüsse beeinflusst und befördert wurden.

Heft 2/1998 (Neuaufgabe 2001, vergriffen)

Disziplinäre Quergänge. (Un)Möglichkeiten transdisziplinärer Frauen- und Geschlechterforschung

Heft 2/1998 hat den Schwerpunkt »Transdisziplinarität in der Frauen- und Geschlechterforschung«. Es dokumentiert die Beiträge sowie die Diskussion eines Workshops, der im Sommersemester 1998 an der Universität Potsdam im Rahmen der Planungen zu einem Magisternebenfach »Frauen- und Geschlechterstudien« stattgefunden hat. Beiträgerinnen sind u.a. Sabine Hark, Maike Baader, Beate Neumeier, Axeli Knapp, Silke Wenk, Ulrike Teubner.

Frauen- und Geschlechterforschung hat wiederholt Interdisziplinarität reklamiert, um das Zugleich von Monotonie und Heterogenität der Reproduktion der Geschlechterhierarchie verstehen zu können. Aus den Einzeldisziplinen heraus waren Grenzgänge in andere Disziplinen geradezu notwendig, um das Dickicht der Geschlechterordnung, die Verknüpfungen zwischen symbolischen, strukturellen und individuellen Dimensionen von Geschlecht zu durchdringen.

Heft 1/1999 (Neuaufgabe 2001, vergriffen)

Welche Zukunft?

Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung in den Disziplinen

Das Schwerpunktthema von Heft 1/1999 der Potsdamer Studien zur Frauen- und Geschlechterforschung ist Zukunft: Die Zukunft der Frauen- und Geschlechterforschung in den Disziplinen und vor allem die Zukunft der Kategorie ›Geschlecht‹ für die Produktion wissenschaftlichen Wissens. Die Texte entstanden im weiteren Kontext der Arbeit von Potsdamer WissenschaftlerInnen verschiedener disziplinärer Herkunft an einem als ›transdisziplinär‹ projektierten Nebenfachstudiengang zu Frauen- und Geschlechterstudien. Im Verlauf unserer Diskussionen wurde ein ums andere Mal deutlich, wie unterschiedlich das jeweilige Verständnis von ›Geschlecht‹ und ›Geschlechterforschung‹ qua disziplinärer Herkunft ist. Nach einer intensiven Auseinandersetzung mit Konzepten von ›Transdisziplinarität‹ wollten wir nun genauer wissen, wie das Verhältnis von ›Geschlecht‹ und ›Disziplin‹ ist, welchen Status ›Geschlecht‹ für die disziplinäre Wissensproduktion hat, ob es deren Fundament und/oder Horizont ist bzw. sein sollte, und wie ›Geschlecht‹ in den einzelnen Disziplinen konzipiert wird. Herausgekommen sind Texte, in denen die Autorinnen mögliche Zukünfte skizzieren, aber auch Potenziale des bisher Gedachten ebenso wie Versäumnisse sowohl im *male stream* der Disziplinen als auch innerhalb der Frauen- und Geschlechterforschung ausloten.

Heft 2/1999**Feminismus in der Kritik.****Frauen- und Geschlechterforschung in der »Dritten Generation«?**

Mit Heft 2/1999 der *Potsdamer Studien zur Frauen- und Geschlechterforschung* wird die in Heft 1/1999 begonnene Debatte um die Zukunft der Frauen- und Geschlechterforschung bzw. der Kategorie ›Geschlecht‹ mit einer veränderten Schwerpunktsetzung fortgesetzt. Es kommen Autorinnen zu Wort, die dabei sind, ihre ersten eigenen Schritte im Wissenschaftsfeld zu tun, d.h. die in Diplom- und Magisterarbeiten oder Dissertationen einen selbstgewählten Gegenstand bearbeiten und dabei die Kategorie ›Geschlecht‹ bzw. Konzepte der Frauen- und Geschlechterforschung als Erkenntnismittel einsetzen und/oder kritisch reflektieren. Ist Feminismus heute (noch) für junge Frauen in Theorie und Praxis attraktiv? Welche Konzepte sind für sie besonders interessant? Was bedeuten z.B. für sie die heftigen Auseinandersetzungen um Judith Butlers ›poststrukturalistisch‹ bzw. ›dekonstruktivistisch‹ fundierte Kritik ›am Feminismus‹, wie sie vor einigen Jahren in Deutschland u.a. in den *Feministischen Studien* auch als Streit zwischen gestandenen Frauenforscherinnen und Wissenschaftlerinnen der nachfolgenden ›Generation‹ ausgetragen wurden? Wie gehen sie als ›dritte Generation‹ mit den Ergebnissen der Auseinandersetzungen in der Frauen- und Geschlechterforschung der neunziger Jahre um?

Heft 1+2/2000 (vergriffen)**Männlichkeiten. The Dark Continent**

Sigmund Freud, der als erster Männlichkeitsforscher gelten kann, konstatierte Anfang des 20. Jahrhunderts, dass Weiblichkeit ein *dark continent* sei. Nach 20 Jahren Frauen- und Geschlechterforschung hat sich das grundlegend geändert. Vor diesem Hintergrund muss gegenwärtig Männlichkeit als *dark continent* angesehen werden. Auf diesen werden in Heft 1+2/2000 der *Potsdamer Studien zur Frauen- und Geschlechterforschung* Schlaglichter geworfen.

Die Beiträge sind Resultat mehrjähriger Forschung und Lehre zum Thema Männlichkeit(en) am Lehrstuhl Frauenforschung der Universität Potsdam.

Im ersten Teil des Heftes werden Ergebnisse des Lehrforschungsprojektes ›Hauptsache Arbeit? Männlichkeitskonstruktionen am ›Ende der Arbeitsgesellschaft‹‹ vorgestellt, die auf narrativen Interviews mit ostdeutschen Männern beruhen. Den theoretischen Bezugspunkt bildet das Konzept der Hegemonialen Männlichkeit von Robert W. Connell. Als von besonderer Bedeutung für die biographische Konstruktion von Männlichkeit(en) kristallisierten sich neben der Erwerbsarbeit die Bereiche Wehrdienst, Herkunftsfamilie und Krankheit heraus. Diese Themen bilden die Schwerpunkte der Texte.

Die Verknüpfung von Militär, Erwerbsarbeit und Männlichkeiten bildet auch den Bezugspunkt für weitere Beiträge des Heftes. Im Anschluss an die Lektüre des

Heftes sei es dem Leser, der Leserin überlassen, eine Einordnung der AutorInnen in die Typisierung von Männlichkeitsforschern vorzunehmen, mit der unsere Erkundungen auf dem *dark continent* vorerst abschließen.

Heft 1+2/2001

Verkörperungen. Über die allmähliche Verfertigung der Geschlechter . . .

Verkörperungen war das Thema eines Workshops, der im Juni 2001 an der Universität Potsdam stattfand. Dieser Workshop bot ein Podium, über Formen, Prozesse und Modelle von Verkörperungen von Geschlecht und Vergeschlechtlichung aus der Sicht der Literatur- und Kulturwissenschaften wie auch der Philosophie und der Sozialwissenschaften zu diskutieren. Hintergrund dieses Projekts war das wachsende Bedürfnis in den Wissenschaftsdisziplinen nach (selbst-)kritischem Nachdenken über eine (Neu-) Bestimmung der Kategorie ›Geschlecht‹, das zunehmend auch inter- und transdisziplinären Charakter trägt. Unser Interesse galt dabei besonders aktuellen Konzepten von ›Repräsentation‹ und ›Körper‹. Die Beiträge thematisieren deshalb bewußt Konzepte von »(Ver)Körper(ungen)«; sie reflektieren verschiedene Gegenstände und unterschiedliche Forschungsperspektiven auf Fragen der Repräsentation von (Ver)Geschlecht(lichung). Sie eröffnen ein vielfältiges Spiel mit Blicken/ Perspektiven (auf) Körper und Geschlechter(t)räume.

Heft 2002

Transformationen. Wissen – Mensch – Geschlecht

Das Heft 2002 versammelt elf Aufsätze, die im Rahmen des Lehr- und Forschungsprojektes Transformationen von Wissen, Mensch und Geschlecht entstanden sind. Angeregt wurde dieses Projekt durch die vielerorts artikulierte Sorge um die Zukunft des Menschen. Gentechnologisch generalüberholt und chirurgisch redesigned, ökonomisch und sozial flexibilisiert, informationsgesättigt und medial vollverbunden scheint der Mensch bisherige Grenzziehungen zu überschreiten und sich auf ein bedrohliches Terrain vollkommener Gestaltbarkeit und beispielloser Verfügbarkeit zu begeben. Gleichwohl stellt sich die Frage, ob wir in der Tat von Veränderungen in der Verfasstheit »des« Menschen sprechen können, die eine radikale Transformation der Bedingungen »seines« und »ihres« Seins anzeigen. Zentraler Bezugspunkt aller Texte ist die Untersuchung der geschlechtlichen und vergeschlechtlichenden Konstruktionen. Geschlecht wird als wissens- und wirklichkeitskonstituierender Modus verstanden, der in jedwede Transformationsprozesse eingeschrieben ist. Angesichts neuer Tendenzen des biologischen Determinismus zielt das Projekt auf kritische Interventionen in die Naturwissenschaften und eröffnet somit neue Felder feministischer Forschung. An der Schnittstelle von Wissenschafts- und Medienforschung, Sozial- und Kulturwissenschaften, Informatik und Geschlechterstudien werden vielfältige Blickachsen entwickelt und dabei disziplinäre Grenzen und fachspezifische Gegenstandskonstitutionen neu verhandelt.

Beitritts- bzw. Abonnementserklärung

Potsdamer Studien zur Frauen- und Geschlechterforschung

- Hiermit erkläre ich meinen Beitritt zum Verein. Der Mitgliedsbeitrag beträgt € 16.00, ermäßigt € 5.00; Mitgliedsbeiträge sind steuerlich abzugsfähig.
Eine Bestätigung und weitere Informationen gehen Ihnen in Kürze zu.

- Ich abonniere die Zeitschrift *Potsdamer Studien zur Frauen- und Geschlechterforschung*.
jährlicher Preis: € 6.50 zzgl. Versandkosten, gegen Rechnung

Name, Vorname

Straße/Hausnummer

Postleitzahl/Wohnort

Ort/Datum

Unterschrift

Bitte senden an: Universität Potsdam
 WISO-Fakultät
 Professur für Frauenforschung
 Postfach 900327
 D-14439 Potsdam
 Fax: 0331 / 977 3308