Aufsätze: Offener Teil

Julia Gruhlich

Weibliche Topführungskräfte in der Wirtschaft: Stellen diese Weiblichkeiten die hegemoniale Geschlechterordnung in Frage?

Zusammenfassung

Der Beitrag nimmt die zunehmende Präsenz weiblicher Topführungskräfte in der Wirtschaft aus geschlechtertheoretischer Perspektive in den Blick und fragt danach, ob und inwiefern sich hierdurch eine Veränderung der bestehenden Geschlechterordnung andeutet. Diskutiert wird auch der in der Geschlechtertheorie breit rezipierte Ansatz zu hegemonialer Männlichkeit von Raewyn Connell dahingehend, ob und inwiefern dieser Ansatz grundsätzlich in der Lage ist, Verschiebungen im Geschlechterverhältnis zu erfassen. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf Connells in Anlehnung an Antonio Gramsci zugrunde gelegter Definition von Hegemonie. Da Geschlecht nur relational zu verstehen ist, konzentriert sich der Beitrag nicht nur auf hegemoniale Männlichkeit, sondern rezipiert zudem einen vor allem im deutschsprachigen Raum weitgehend unbekannten Ansatz von Mimi Schippers, die ein sehr überzeugendes theoretisches Konzept zu hegemonialer und weiteren Formen von Weiblichkeit vorgelegt hat und damit eine differenzierte Perspektive auf das Geschlechterverhältnis ermöglicht. Der Artikel gibt damit Anregungen für die Weiterentwicklung der theoretischen Diskussion zum Wandel geschlechtlicher Ordnung.

Schlüsselwörter
Geschlecht, Geschlechterordnung, Hegemonie, Männlichkeit, Weiblichkeit, Führungskräfte, Connell, Schippers

Summary

Female top managers in business: Do these femininities question the hegemonic gender system?

The article analyses the emergence of female top managers in business from a theoretical gender perspective and discusses the fundamental question of whether and to what extent these women point towards a change in the established gender system on a symbolic level. As female top managers are to be found mainly in multinationals or transnational corporations, the article concentrates on current research in the field of gender and management. In particular, it discusses the theoretical approaches of Jeff Hearn und Raewyn Connell in regard to whether these theories are, in fact, able to explain changes to the gender system. The article also explores other theoretical approaches, in particular Mimi Schipper's concept of hegemonic femininity in order to analyze relations within as well as between the genders. The article thus makes concrete suggestions in regard to developing the theoretical debate on changing gender systems.

Keywords
gender, gender system, hegemonic, masculinity, femininity, managers

Einleitung[1]

2012 kürte die *Financial Times Deutschland* (FTD) Simone Menne zu Deutschlands wichtigster Managerin (Financial Times Deutschland 2012). Als neuer Finanzvorstand der Lufthansa ist sie die erste Frau, die in einem DAX-Konzern jenseits des Personalwesens in eine Topführungsposition aufgestiegen ist. Interessant ist, wie Simone Menne in den Medien wahrgenommen und präsentiert wird. Die FTD schreibt dazu:

„Sie blüht auf, wirbelt von 7.30 Uhr bis 21 Uhr; der Sonntag geht bei Menne, ledig, kinderlos, oft für die Vorbereitung der kommenden Woche drauf. Wenn sie nicht in ihrem Frankfurter Büro arbeitet, ist sie unterwegs – auf Roadshow, in London, Paris, New York. Zwischendrin: Vorstandstreffen, Sitzungen des Finanzausschusses. Und, ganz wichtig und immer öfter: Frühstücke mit Mitarbeitern, Veranstaltungen, auf denen Menne und ihre drei Vorstandskollegen sich den Fragen der Belegschaft stellen: Wie viele Mitarbeiter müssen gehen? Wohin steuert der Konzern?" (Lachmann 2012).

Während die Managerin ihrer Arbeit nachgeht und diese genießt, „wirbelt" sie allein durch ihre Anwesenheit in der männlich konnotierten und dominierten Domäne die geschlechtliche Ordnung durcheinander. Anstatt sich an die „weiblich" definierten Felder zu halten, denen weniger gesellschaftliche Anerkennung und Macht zuteil wird (v. a. Bildung, Gesundheit und Reproduktionsarbeit), orientiert sich Simone Menne mit Wirtschaft und Finanzen an einem gesellschaftlich besonders bedeutsam definierten Feld, das aufs Engste mit Männlichkeit verknüpft ist (Becker-Schmidt 2003). In der medialen Aufmerksamkeit steht besonders die Frage, inwiefern eine bestimmte Vorstellung von Weiblichkeit, die mit Kindern und Ehe assoziiert wird, mit diesen machtvollen und gesellschaftlich angesehenen Positionen verknüpfbar ist. Menne ist 52 Jahre alt, ledig, hat keine Kinder und, laut Medien, neben der Arbeit kaum Zeit für andere Lebensbereiche:

„Kino, Theater, ein gutes Buch lesen: im Moment kaum möglich. Kochen in ihrer Frankfurter Stadtwohnung, malen, alles ist selten geworden. Nachts schläft sie manchmal schlechter, weil ihr so viel im Kopf herumgeht. Der nächste große Urlaub? Hoffentlich 2013 mit dem Kreuzfahrtschiff von Hamburg nach New York. Dafür genießt sie die Vorteile des Jobs: interessante Leute treffen und vor allem – selbst entscheiden können" (Lachmann 2012).

Innerhalb dieses Spannungsverhältnisses von gesellschaftlichen Normen und persönlichem Anspruch an berufliche Selbstverwirklichung wird Simone Menne medial verortet. Aufgrund der geringen Anzahl weiblicher Topführungskräfte[2] werden die wenigen weiblichen Führungskräfte medienwirksam präsentiert und politisch intensiv diskutiert.[3] Die

1 Das Entstehen dieses Artikels ist insbesondere dem produktiven Austausch einer interdisziplinären Gender-Lesegruppe sowie den besonders hilfreichen und anregenden Kommentaren von Birgit Riegraf, Lena Weber und Sarah Schauberger zu verdanken. Der vorliegende Beitrag hat zudem sehr von den anonymen Begutachtenden der Zeitschrift GENDER profitiert: Vielen Dank für die kritischen Anmerkungen und die konstruktiven Hinweise!

2 Laut der aktuellen Zahlen vom 31.03.2013 des Women-on-Board-Index (WoB-Index) der Organisation „Frauen in die Aufsichtsräte" (FidAR, www.fidar.de/home.html) stieg die Zahl der Frauen in Aufsichtsräten auf 16,2 Prozent (01/2012: 12,8 Prozent) und in den Vorständen auf 5,9 Prozent (01/2012: 3,4 Prozent). Insgesamt beträgt der Frauenanteil in den 160 DAX-Unternehmen jetzt 11,1 Prozent (FidAR 2012).

3 Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSJ) hat sich unter der Leitung von Kristina Schröter (CDU) für eine sogenannte „Flexi-Quote" ausgesprochen, um mehr Frauen

mit dieser Gruppe verbundenen Weiblichkeitsvorstellungen interessieren im Folgenden aus geschlechtertheoretischer Perspektive. Das Phänomen weiblicher Topführungskräfte ist zwar zahlenmäßig nahezu verschwindend gering und kein Ausdruck der faktischen Gleichstellung der Geschlechter, dennoch lässt sich für die zukünftigen Entwicklungen, für die ein Anstieg weiblicher Topführungskräfte erwartbar scheint (Stichwort: Einführung einer Quote für Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen), diskutieren, inwiefern diese Frauen eine Veränderung der bestehenden Geschlechterordnung andeuten.

Sylka Scholz, die im deutschsprachigen Raum die theoretische Weiterentwicklung in der Differenzierung verschiedener Weiblichkeiten maßgeblich angeregt hat, deutet das Auftauchen mächtiger Frauen in den Feldern von Politik und Wirtschaft als Durchkreuzung von Machtverhältnissen der Geschlechter, die „massive Verschiebungen in den gesellschaftlichen Leitvorstellungen von Weiblichkeit" nach sich ziehe (Scholz 2012: 246). Lothar Böhnisch schließt sich dem an und sieht die Ursache möglicher Geschlechterverschiebungen in den veränderten Produktionsgesetzlichkeiten, die durch wirtschaftliche, politische und soziale Veränderungen entstanden seien. So habe die „neue Ökonomie […] das geschlechtsindifferente globale Leitbild des ‚abstract worker' [...] hervorgebracht, [...] das von Männern und Frauen gleichermaßen besetzt" werden könne (Böhnisch 2001: 97). Scholz und Meuser gehen davon aus, dass Weiblichkeitsvorstellungen sich durch die neuen mächtigen Frauen verändern und durch die Partizipation von Frauen an Macht ein Gewöhnungseffekt eintrete, der diese langsam zum Normalfall werden lasse (Scholz/Meuser 2011: 72). Diese hochqualifizierten, berufsorientierten Frauen werden daher inzwischen als neue, „hegemoniale" Weiblichkeit gehandelt (Scholz 2010: 397), ohne jedoch zu klären, was genau mit diesem Begriff gemeint ist. Denn unklar ist bislang, in welchem Verhältnis diese Form der Weiblichkeit zu anderen Weiblichkeiten und zu Männlichkeiten steht und ob sich eine Angleichung oder gar eine Umkehrung des Geschlechterverhältnisses andeutet.

Vor dem Hintergrund der Ökonomie bzw. global-kapitalistischer Produktionsverhältnisse soll der Frage nachgegangen werden, wie hegemoniale Weiblichkeit verstanden werden kann. Diese kann und soll im begrenzten Rahmen des Beitrags jedoch nicht erschöpfend beantwortet werden. Stattdessen geht es zunächst darum, zu klären, inwiefern die bereits bestehenden theoretischen Ansätze in der Geschlechtersoziologie ausreichen, diese Form von Weiblichkeit zu fassen und zu erklären. Auch theoretische Konzepte besitzen keine unbegrenzte Haltbarkeit oder, in den Worten von bell hooks: „Just as our lives are not fixed or static but always changing, our theory must remain fluid, open, responsive to new information" (hooks 2000: xiii). Daher werden im Folgenden Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung theoretischer Konzepte angeboten, die sich zur Gegenwartsanalyse geschlechtlicher Ordnung eignen.

Da es nur wenige theoretische Ansätze gibt, die weibliche Topführungskräfte direkt zum Thema machen, wird zunächst der in der Geschlechtertheorie breit rezipierte An-

in Führungspositionen zu bringen. Aus dem Ministerium heißt es: „Börsennotierte und voll mitbestimmte Unternehmen werden gesetzlich verpflichtet, eine selbst bestimmte und betriebsspezifische Frauenquote festzulegen und zu veröffentlichen, die innerhalb einer bestimmten Frist erreicht werden soll. Dies gilt sowohl für den Vorstand als auch für den Aufsichtsrat" (BMFSFJ, www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=172756.html). In den Medien wird die Quote für Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen intensiv und kontrovers diskutiert (vgl. unter dem Stichwort „Frauenquote" u. a. die überregionalen Zeitungen FAZ, Handelsblatt, die Zeit, Süddeutsche).

satz zu hegemonialer Männlichkeit von Raewyn Connell geprüft, ob und inwiefern er in der Lage ist, Verschiebungen im Geschlechterverhältnis zu erfassen. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auch auf der zugrunde gelegten Unterscheidung von Hegemonie und Dominanz (1). In Anlehnung an Connell, aber in konkreter Bezugnahme auf andere theoretische Traditionen (u. a. Judith Butler) hat Mimi Schippers ein Modell verschiedener Weiblichkeiten vorgelegt, das ebenfalls präsentiert und im Hinblick auf die Fragestellung diskutiert wird (2). Anschließend wird Schippers Konzeption hegemonialer Weiblichkeit grob skizziert. Anhand der Person von Simone Menne wird exemplarisch illustriert, wie sich weibliche Topführungskräfte innerhalb der geschlechtlichen Ordnung situieren lassen, und eine Antwort auf die Ausgangsfrage gegeben (3). Der Ausblick enthält Hinweise auf mögliche Ansatzpunkte für ein theoretisches Weiterdenken (4).

1 Patriarchale Statik: hegemoniale Männlichkeit und Subordination von Weiblichkeit

Die Überlegung, was sich hinter dem Begriff der hegemonialen Weiblichkeit verbergen könnte, nimmt ihren Ausgangspunkt am Konzept der männlichen Hegemonie, wie es bereits in den 1990ern von Raewyn Connell in Anlehnung an das Konzept der Hegemonie bei Antonio Gramsci ausgearbeitet wurde (Connell 2006). Gramsci definiert Hegemonie als eine Form der Kontrolle, die durch die dominante Klasse ausgeübt wird und zur zwanglosen Zustimmung der Beherrschten führt. Im Marxismus entspreche die dominante Klasse den Produktionsmittelbesitzer_innen (Gramsci 1991–2002: 502, B3, H4, § 38). Die Unterscheidung von Dominanz und Hegemonie ist jedoch eine rein analytische und nicht identisch mit der Marx'schen Trennung von Basis und Überbau. Stattdessen sind gesellschaftliche Verhältnisse als Einheit von ökonomischen, politischen und ideologischen Verhältnissen zu deuten. „[…] wenn die Hegemonie politisch-ethisch ist, dann kann sie nicht umhin, auch ökonomisch zu sein, kann nicht umhin, ihre materielle Grundlage in der entscheidenden Funktion zu haben, welche die führende Gruppe im entscheidenden Kernbereich der ökonomischen Aktivität ausübt" (Gramsci 1991–2002: 1566–1567, B7, H13, § 18). Gramsci kommt dabei unter anderem das Verdienst zu, die Bedeutung der ideologischen Ebene von Herrschaftsverhältnissen herausgearbeitet zu haben, die eben nicht durch die ökonomische Sphäre determiniert ist. Ein Teil des ideologischen Herrschaftsapparates sind die gesellschaftlichen Vorstellungen dessen, was eine „richtige Frau" und ein „richtiger Mann" zu sein haben. Joan Acker (2004) verweist auf die enge Verwobenheit von kapitalistischen Produktionsstrukturen und Geschlechtervorstellungen: „Gendered images and ideologies of femininity and masculinity are used in various sectors of international capital to construct desirable workers (and managers) and desired behaviours [...]" (Acker 2004: 18). In der Übertragung von Gramscis Hegemoniekonzept auf die Geschlechterverhältnisse deutet Connell die Hegemonie bestimmter Männlichkeitsvorstellungen weniger als Effekt direkter Gewalt, sondern erklärt ihren Erfolg „durch ihren erfolgreich erhobenen Anspruch auf Autorität" (Connell 2006: 98). Die idealisierten Vorstellungen von Männlichkeit und Weiblichkeit dienten als Legitimationsfolie für die faktische Dominanz bestimmter Männer

sowie die Unterordnung von Frauen. Die analytische Trennung der symbolischen von der materiellen Ebene ist an dieser Stelle entscheidend, um zu einem differenzierten Verständnis des Geschlechterverhältnisses zu gelangen, und findet ihren sprachlichen Niederschlag in den Begriffen von Hegemonie und Dominanz. Entsprechend unterscheidet Connell zwischen der „Hegemonie verschiedener Formen von Männlichkeit" und „männlicher Hegemonie" (Connell 2006: 98), sieht jedoch beide untrennbar miteinander verknüpft. So sind Connell zufolge geschlechtliche Normen auch immer mit gesellschaftlichen Strukturen und historischen Entwicklungen verwoben, die sich anhand verschiedener Achsen näher bestimmen lassen (Connell 2006: 94f.): Zu diesen gehören (1.) gesellschaftliche Macht- und Entscheidungspositionen, (2.) kapitalistische Produktionsverhältnisse und eine geschlechtliche Arbeitsteilung, welche Frauen in den privaten Bereich und Männer in die öffentliche Sphäre verweist, (3.) die emotionale Bindungsstruktur zwischen den als heterosexuell gedachten Geschlechtern und (4.) soziale Ungleichheit[4], bei der sich die Kategorie Geschlecht mit anderen Dimensionen sozialer Ungleichheit (insbesondere Klasse sowie ethnische und soziale Herkunft) überkreuzt und zudem eingebettet ist in das polit-ökonomische Nord-Süd- und Süd-Süd-Gefälle. Basierend auf diesen vier Achsen habe sich, so Connell, eine spezifische Form des Geschlechterverhältnisses entwickelt, das vier verschiedene Formen von Männlichkeit umfasse: hegemoniale, untergeordnete, marginalisierte und komplizenhafte Männlichkeit (Connell 2006: 100f.). Die „hegemoniale Männlichkeit" ist nach Connell diejenige, an welcher sich die Geschlechter in ihrem Handeln (zustimmend oder ablehnend) orientieren. Während es zwischen diesen Männlichkeiten eine Abstufung gebe, bleibe Weiblichkeit all diesen Männlichkeiten untergeordnet. Mit Blick auf die entscheidenden Machtpositionen in den sich im Zuge der Globalisierung stark verändernden Branchen der multi- bzw. transnationalen Unternehmen (u. a. im Finanzsektor und hier insbesondere die Banken) konstatieren Connell und Julian Wood, dass es durch die Globalisierung der Wirtschaft und Transnationalisierung von Organisationen zur Ausbildung neuer hegemonialer Männlichkeit, der sogenannten „transnational business masculinity" (Connell/Wood 2005: 347; Connell 2010), komme, die über nationale Grenzen hinaus dominierend wirke. Diese transnationale Elite bestehe, so betont auch Jeff Hearn, in erster Linie aus weißen, heterosexuellen Männern im mittleren Alter, die „als wahre ‚Männer von Welt' […] an der Spitze der heutigen Patriarchien[5] die Macht in ihren Händen halten" (Hearn 2012: 284). Diese Eigenschaften kulminierten im Bild der hegemonialen Männlichkeit, würden als solche bewundert und begehrt und stützten so wiederum die männliche Hegemonie (Stückler 2011).

Connell entwickelte ein Konzept, das Dominanz, Über- und Unterordnung, Abhängigkeiten und Ungleichheiten nicht nur zwischen den Geschlechtergruppen verortet, sondern auch innerhalb dieser diagnostiziert. Zwar geht sie in ihrer frühen Arbeit „Gender and Power" (1987) auch von vielschichtigen Weiblichkeiten aus, entwickelt für diese jedoch kein dem Modell verschiedener Männlichkeiten vergleichbares analy-

4 Connell geht ursprünglich nur von drei Achsen aus, nennt aber soziale Ungleichheit als wesentlichen Aspekt, der die anderen drei Achsen durchkreuzt und insofern von mir als vierte Achse gelistet wird.

5 Mit dem Neologismus „Patriarchien" bzw. auch „Transpatriarchien" bezeichnet Hearn global agierende multi- bzw. transnationale Unternehmen, die auf globaler Ebene mit patriarchalen und weiteren Ungleichheitsstrukturen verwoben sind (vgl. Hearn 2012: 267).

tisches Raster. Zudem steht für sie fest, dass es zwar innerhalb der verschiedenen Männlichkeitsformen hierarchische Abstufungen geben mag, Weiblichkeit jedoch *per se* dem Männlichen untergeordnet ist. Erst spät beschäftigte sich Connell gemeinsam mit James Messerschmidt (2005) erneut mit der Möglichkeit verschiedener Weiblichkeiten und deren Ausdifferenzierung. So sind sie d er Ansicht, dass es eine der hegemonialen Männlichkeit zugeordnete Weiblichkeit gebe und wählen für diese die Bezeichnung *emphasized femininity*, da es sich bei dieser Weiblichkeit um jene handele, die das patriarchale Herrschaftssystem stütze. Interessant ist, dass sie diese Weiblichkeit bewusst nicht als „hegemonial" bezeichnen, um zu verhindern, dass die patriarchale Geschlechterordnung und damit die Asymmetrie von Männlichkeit und Weiblichkeit unterschlagen werden (Connell/Messerschmidt 2005: 848). Richard Howson, der Connells Ansatz der betonten Weiblichkeiten *(emphasized femininities)* übernimmt, beschreibt diese wie folgt: „[...] a soft and docile personality that expresses such things as sociability rather than technical competence, fragility in mating scenes, compliance with men's desires for titillation and ego-stroking, as well as acceptance of marriage and childcare" (Howson 2006: 67).[6] Eine genauere Differenzierung der verschiedenen Weiblichkeitsformen und eine Spezifizierung der Beziehung von Weiblichkeiten zu Männlichkeiten bleiben bei Connell und Messerschmidt jedoch aus. Dies ist insofern eine deutliche Schwachstelle des Konzepts hegemonialer Männlichkeit, als Geschlecht nur relational zu verstehen ist, also immer in Bezug zu Weiblichkeit(en) gedacht und analysiert werden muss. Erst wenn das Geschlechterverhältnis in seiner ganzen Komplexität theoretisch durchdrungen ist, wird abschätzbar, ob und wie die anvisierte Vision einer geschlechtergerechten Welt möglich ist.[7]

2 Multiple Weiblichkeiten: Eine alternative Geschlechterordnung ist möglich

Verschiedene Wissenschaftler_innen sind der Aufforderung von Connell und Messerschmidt nachgekommen, auch Weiblichkeit(en) stärker zu differenzieren (Schippers 2007; Howson 2006; May 2010; Scholz 2010; Ehnis 2008; Aulenbacher/Meuser/Rie-

6 Diese inhaltliche Beschreibung mag zwar für den Moment und einen spezifischen gesellschaftlichen Kontext stimmig sein; sofern sie jedoch darüber hinaus Gültigkeit beansprucht, mutet sie eher essentialistisch und ahistorisch an und würde damit auch Howsons eigenem Anspruch zuwiderlaufen (Howson 2006: 58).

7 Um egalitäre Geschlechterbeziehungen zu erfassen, bedürfte es eines Ansatzes mit größerer empirischer Offenheit. Interessant ist der Hinweis von Silvia Kontos und Michael May, dass es analytisch vorteilhafter sein könnte, hegemoniale Männlichkeit getrennt nach verschiedenen Ebenen zu analysieren: auf der Ebene der Strukturen, der Normen/Kultur und der Handlungen. Die stärkere Differenzierung verhindert, dass nur herausgefunden wird, was bereits bekannt ist (in diesem Fall die männliche Dominanz bzw. Hegemonie), und ermöglicht die Erkenntnis, dass hegemoniale Männlichkeit womöglich nicht immer und überall über Weiblichkeit herrscht (Kontos/May 2008: 8). Dies entspräche den Erkenntnissen der Geschlechterforschung, die in den letzten Jahren immer wieder konstatieren musste, dass die soziale Realität der Geschlechter von Ambivalenzen, Ungleichzeitigkeiten und Widersprüchen bestimmt ist. Dieser Sichtweise zufolge könnte der Aufstieg von weiblichen Führungskräften in prestige- und einflussreiche Machtpositionen von Rückschlägen an anderer Stelle des Geschlechterverhältnisses begleitet werden (wie z. B. der Verfestigung der geschlechtlichen Arbeitsteilung im Privaten).

graf 2013). Im Folgenden gehe ich insbesondere auf die theoretischen Ausarbeitungen von Mimi Schippers ein (2007). Sie ist innerhalb der geschlechtertheoretischen Debatten der letzten Jahre – vor allem im deutschsprachigen Raum – relativ unbekannt und ihr erkenntnistheoretisches Potenzial bisher kaum genutzt. Sie hat jedoch ein sehr überzeugendes theoretisches Konzept zu hegemonialer und weiteren Formen von Weiblichkeit vorgelegt, das in Anlehnung an Connells Konzept der hegemonialen Männlichkeit verschiedene Weiblichkeiten unterscheidet und damit eine differenzierte Perspektive auf das Geschlechterverhältnis ermöglicht. Es ist aufschlussreich, dass Schippers diese Perspektivenerweiterung gerade deswegen gelingt, weil sie aus dem Theoriekanon, in welchem sich die Auseinandersetzung bisher bewegt hat, ausbricht. Anders als Connell, Hearn, Scholz u. a., die sich insbesondere auf die in strukturalistischer und marxistischer Tradition stehenden Ansätze Pierre Bourdieus beziehen, referiert sie in ihren Überlegungen auf die post-strukturalistischen Arbeiten Judith Butlers. Deutlich wird der Unterschied dieser beiden Ansätze unter anderem im Vergleich ihrer jeweiligen Auffassungen von symbolischer bzw. diskursiver Gewalt sowie des Verhältnisses von Normen zu Handlungen. Im Gegensatz zu Bourdieu, der von der Inkorporierung herrschender Normen ausgeht und damit den routinierten und reproduktiven Charakter des Sozialen in den Mittelpunkt rückt, betont Butler die Freiheitsgrade im Handeln der Subjekte, also deren subversives Potenzial und damit die Möglichkeit der Durchbrechung eingespielter Routinen und etablierter Strukturen (Villa 2011: 53). Während für Bourdieu eine Veränderung von Herrschaftsstrukturen auf symbolischer wie auf materieller Ebene utopisch ist, geht Butler davon aus, dass das Herrschaftsgefüge in sich bereits instabil und eine andere Ordnung möglich sei (Villa 2011: 66). Obgleich auch beide der Ansicht sind, dass sich keine Position außerhalb des Systems einnehmen lasse, also notwendigerweise Bezug auf das bereits Gegebene genommen werden müsse, so müsse diese „Wiederholung", wie Paula-Irene Villa Butlers Position treffend zusammenfasst, „in kritischer Absicht" genutzt werden (Villa 2011: 66).

Schippers geht davon aus, dass sich historisch und kulturell eine Vielzahl an Männlichkeits- und Weiblichkeitsvorstellungen finden lassen und ein essentialistischer Kern zu verneinen sei. Im Hinblick auf intersektionale Verschränkungen von Geschlecht mit anderen Ungleichheitskategorien warnt Schippers jedoch davor, sich nicht von der empirischen Vielfalt kultureller, klassenspezifischer und anderer Ausprägungen von Weiblichkeit und Männlichkeit zu der irrigen Annahme verleiten zu lassen, es gebe je nach sozialer Herkunft, Klasse, Alter etc. verschiedene Geschlechterordnungen. Vielmehr seien die symbolische Bedeutung von hegemonialer Männlichkeit und Weiblichkeit sowie ihre Relation zueinander universal.[8] Das kulturelle System der Zweigeschlechtlichkeit basiere auf dem Prinzip der Komplementarität und Unterordnung von Weiblichkeit unter Männlichkeit (Schippers 2007: 98f.). Alle Weiblichkeiten seien also nur im Verhältnis zur hegemonialen Männlichkeit zu verstehen, diese kann sich je nach untersuchtem Feld unterschiedlich definieren. Entsprechend gibt es, darauf hat Scholz zu

8 „Universal", so muss m. E. an dieser Stelle einschränkend hinzugefügt werden, meint jedoch nicht, dass die Geschlechterverhältnisse schon immer so waren, wie sie heute sind (und nie anders sein werden). Stattdessen wird auch hier eine sozialkonstruktivistische Perspektive zugrunde gelegt, welche die Gewordenheit der gegebenen Ordnung sichtbar werden lässt. Universal meint in diesem Sinne, dass die Subordination des Weiblichen unter das Männliche eine global verbreitete Kategorisierung darstellt.

Recht hingewiesen, in einer Gesellschaft verschiedene Versionen hegemonialer Männlichkeiten (Scholz 2004). Die verschiedenen Formen von Weiblichkeit, die sich in Relation zur hegemonialen Männlichkeit formieren, definiert Schippers wie folgt:

Betonte und bewahrende Weiblichkeiten: Schippers positioniert diese Form der Weiblichkeit in Relation zu hegemonialer Männlichkeit als jene Weiblichkeit, die den männlichen Attributen entsagt und als Komplizin des männlichen Dominanzsystems agiert. Anders als Connell deutet sie jedoch die e*mphasized femininity*, welche sich komplementär zur hegemonialen Männlichkeit verhält und die Subordination des Weiblichen unter das Männliche legitimiert, durchaus als hegemonial, da ihr innerhalb des patriarchalen Systems die größte Legitimität zukomme. Die beiden Begriffe „hegemonial" und „betont" werden also an dieser Stelle von ihr synonym verwendet. Obgleich die Argumentation von Schippers einleuchtet und diese Form der Weiblichkeit in einem androzentrischen System die hegemoniale Form der Weiblichkeit ist, scheint mir der Ausdruck der betonten Weiblichkeit geeigneter. Dieser vermeidet m. E. den gedanklichen Kurzschluss, der durch die Alltagssprache naheliegt und dazu führt, mit hegemonialer Weiblichkeit Frauen in Machtpositionen zu assoziieren. Denn die betonte Weiblichkeit ist zwar hegemonial, aber sie ist nicht dominant, da sie nicht über die machtvollen gesellschaftlichen Ressourcen und Positionen verfügt.

Ausgestoßene und geächtete Weiblichkeiten: Schippers führt die „ausgestoßenen und geächteten Weiblichkeiten" (*pariah femininities)* als Gegenpol zur betonten Weiblichkeit ein (Schippers 2007: 95). Sie nennt diese Weiblichkeit bewusst nicht „untergeordnete Weiblichkeit", da sie nicht notwendigerweise tiefer gestellt sein müsse, sondern sich durch ihre Infragestellung des traditionellen Geschlechterverhältnisses auszeichne. Es handele sich dabei um jene Weiblichkeit, welche die symbolische Konstruktion heterosexuellen Begehrens infrage stelle und sich die „typisch" männlichen Merkmale wie körperliche Stärke und Autorität aneigne. Da es diese Faktoren seien, die die Geschlechterdifferenz diskursiv bzw. symbolisch fundierten und die männliche Überlegenheit definierten und legitimierten, würden jene Frauen, welche sie sich zu eigen machen, als Bedrohung der bestehenden Ordnung wahrgenommen, als von der Norm abweichend stigmatisiert (Vorwurf der Promiskuität oder der Frigidität, Mannsweib, Lesbe etc.) und auf diese Weise sozial sanktioniert. Das Handeln dieser Frauen wird also im Hinblick auf das herrschende Geschlechterverhältnis als konform oder abweichend eingestuft. Geächtete Weiblichkeiten können sich zwar an der hegemonialen Männlichkeit orientieren, durch deren Übernahme jedoch nie männlich werden. Das Gleiche gilt für Männer: Die Vorstellungen von Weiblichkeit und Männlichkeit sind mit den sozial konstruierten Geschlechtskörpern verknüpft. Eine Frau kann sich zwar männlich geben, riskiert damit jedoch ihre Abwertung ebenso wie ein sich weibliche Attribute oder Handlungsmuster aneignender Mann: „Just as hegemonic masculinity must remain exclusively in the hands of men, hegemonic femininity must cohere with the gender category ‚woman'" (Schippers 2007: 96).

Alternative Weiblichkeiten und Männlichkeiten: Schippers sieht erste Ansätze für mögliche Alternativen zu den bisher existierenden hegemonialen Geschlechterbeziehungen. Empirische Beispiele für die von ihr sogenannten „alternativen Weiblichkeiten und Männlichkeiten" *(alternative femininities and masculinities)* konnte sie im Rahmen einer mehrjährigen ethnographischen Forschung im relativ kleinen Kreis einer spezi-

fischen Subkultur der Rockmusik identifizieren (Schippers 2002). Hier sind ihr zufolge die traditionellen Vorstellungen von Männlichkeit und Weiblichkeit suspendiert und die Hierarchie, welche den männlichen Rocker, der symbolisch über dem weiblichen Groupie steht, ist durch ein gleichberechtigtes Miteinander ersetzt (Schippers 2002: 41). „In this case, alternative femininities and masculinities are discursively valued traits and practices in women and men that do not articulate a complementary relation of dominance and subordination between women and men" (Schippers 2007: 97f.). Obwohl auch Schippers die geschlechtliche Ordnung, die auf der Geschlechterdifferenz und männlicher Dominanz basiert, als universal erachtet (Schippers 2007: 98), fordert sie nun, die Relation zwischen den je nach Kontext verschiedenen Ausprägungen geschlechtlicher Ordnung zu erforschen (Schippers 2007: 98).

3 Weibliche Führungskräfte: nicht hegemonial, aber auch keine Alternative

Wie bereits ausgeführt, werden die erfolgreichen und einflussreichen Frauen in der Wirtschaft – obgleich vergleichsweise wenig an der Zahl – als neues Leitmodell moderner Frauen gehandelt (Böhnisch 2001: 97; Scholz 2010: 397). Ob dem so ist und was dies für das Geschlechterverhältnis bedeutet, soll im Folgenden diskutiert werden. Die analytische Unterscheidung von Hegemonie und Dominanz im Blick muss an dieser Stelle zwischen materieller und symbolischer Ebene differenziert werden. Auf der Ebene materieller Verhältnisse muss die Reproduktion geschlechtlicher Ungleichheit ebenso betrachtet werden wie auf symbolischer Ebene eine mögliche Reifikation von Geschlechterdifferenz. Es ließe sich beispielsweise vermuten, dass weibliche Topführungskräfte das symbolische System der Zweigeschlechtlichkeit lediglich mit anderen Mitteln reproduzieren, wie die von Angela McRobbie (2010) beschriebenen „Top Girls", die eine übertriebene Form der Weiblichkeit an den Tag legten, um sich von den geächteten Weiblichkeiten zu distanzieren und, wie McRobbie schreibt, „ihren Wunsch nach Männlichkeit […] [zu] maskieren" (McRobbie 2010: 103).

Methodisch könne, so Schippers, die Identifikation der hegemonialen Weiblichkeit bzw. die weiblichen Mittäterinnenschaft am Herrschaftsgefüge im Umkehrschluss erreicht werden, indem zunächst jene Weiblichkeiten identifiziert würden, die geächtet und ausgeschlossen würden (Schippers 2007: 100). Denn wenn von einem westlichen, weißen, heteronormativen Mittelklassestandpunkt heraus andere Weiblichkeiten als problematisch oder befremdlich identifiziert würden, so handele es sich um einen Konstruktionsprozess, der dazu diene, das eigene Herrschaftssystem zu legitimieren und zu stützen (Schippers 2007: 99f.).

Hilfreich sind an dieser Stelle empirische Untersuchungen zur öffentlichen Wahrnehmung von weiblichen Führungskräften. Andrea Bührmann (2012)[9] stellt in einer

9 Diese Informationen beziehen sich auf einen Vortrag, den Andrea Bührmann 2012 auf dem vom 1. bis 5. Oktober 2012 in Bochum stattgefundenen Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie unter dem Titel „Mehr Geschlechtergerechtigkeit durch mehr Geschlechterungleichheit? Zur Re-Naturalisierung der Geschlechterdifferenzen in der Debatte über die Einführung von Geschlechterquoten in Top-Management-Teams" gehalten hat. Der Vortrag ist unveröffentlicht.

Analyse der öffentlichen Diskurse um Frauen in der Wirtschaft fest, dass ein Unterschied gemacht werde zwischen „Karrierefrauen", also jenen sich nach oben arbeitenden, eher maskulin wirkenden Geschäftsfrauen (kurze Haare, Nadelstreifenanzug), und den „Powerfrauen", die, durch Erbschaft o. ä. zu Macht kommend, eher weiblich aufträten (Kleider, deutlich geschminkt etc.). Während die Karrierefrau als „zu männlich" diskreditiert werde, werde die Powerfrau positiv wahrgenommen, da, so Bührmanns These, diese nicht den angeblich natürlichen Weiblichkeitsvorstellungen widerspreche. Damit ist auch Joan Ackers (2004) Annahme – zumindest für den deutschen Kontext – widerlegt, dass einige der mit dem kapitalistischen Produktionssystem verknüpften Vorstellungen eines guten Arbeiters der Inbegriff weiblichen Erfolges seien: „the young and sexy woman who is beautiful as well as on the top in the business world" (Acker 2004: 19). Vielmehr unterscheiden sich die weiblichen Topführungskräfte in der Wirtschaft von McRobbies „Top Girls" dadurch, dass sie eben nicht dem traditionellen Bild von Weiblichkeit entsprechen.

Mit Blick auf die ambivalenten Reaktionen auf weibliche Führungskräfte und Frauen in Machtpositionen, die zwischen Anerkennung für die Leistung, sich „als Frau unter Männern" und in einem „männlichen Feld" zu beweisen, und Ablehnung für ihr als „zu männlich" empfundenes Auftreten changieren[10], muss die Deutung, Frauen in Machtpositionen seien hegemonial, also zurückgewiesen werden. Hegemonial ist im Umkehrschluss vielmehr nach wie vor die Vorstellung „der Frau" als Mutter und Ehefrau, die sich betont weiblich gibt. Zwar mag, wie Jennifer Carlson (2011) gezeigt hat, in bestimmten Feldern die Berufstätigkeit zur Vorstellung einer „echten" Frau gehören, diese soll, so die Anforderung an dieses Weiblichkeitsideal, jedoch nicht zum Preis ihres femininen Auftretens, ihrer Mutterschaft und ihrer Rolle als Haus- und Ehefrau realisiert werden. Neben dem hier verinnerlichten Strukturkonflikt und der Doppelbelastung (Becker-Schmidt 2003) ergeben sich auf materieller Ebene für diese Frauen, die Familie gründen und beruflich in den geringer anerkannten und schlechter bezahlten typisch weiblichen Bereichen (Gesundheits- und Pflegesektor, Bildungswesen) und Positionen (z. B. in Teilzeit) verbleiben, ein erhöhtes Armutsrisiko und verminderte Lebenschancen.

Bührmanns Analyse belegt, dass die weiblichen Topführungskräfte in der Wirtschaft nicht der betonten Weiblichkeit entsprechen, die nach wie vor das weibliche Pendant zur männlichen Hegemonie darstellt. Stattdessen orientieren sich weibliche Topführungskräfte an einem Ideal hegemonialer Männlichkeit. Da sie dadurch nicht männlich werden, sondern nach wie vor „Frauen" bleiben, zeigen sie, dass es sich bei den als „typisch" wahrgenommenen männlichen und weiblichen Eigenschaften und Positionierungen um ein gesellschaftliches Konstrukt handelt. Insofern kommt ihnen – gerade auch vor dem Hintergrund gleichstellungspolitischer Ziele und der Debatte um Quoten für Frauen – eine wichtige Bedeutung zu. Deutlich wird jedoch auch, dass weibliche Fach- und Führungskräfte zwar ihre soziale und ökonomische Position verbessern können, dadurch aber nicht zwangsläufig mehr soziale Anerkennung erhalten: Egal wie viel Simone Menne verdient und über wie viel Entscheidungsmacht sie verfügt, sie bleibt nach wie vor weiblich und damit symbolisch dem Männlichen untergeordnet – jedoch

10 Dieses Dilemma zwischen beruflicher Anerkennung und geschlechtlicher Identität wurde bereits früh und detailliert von Rosabeth Moss Kanter beschrieben, die sich mit den Mechanismen sozialer Exklusion, wie sie Frauen in Männerdomänen begegnen, auseinandergesetzt hat (Kanter 1977).

ist sie jetzt das unerwünscht Weibliche, welches das bestehende Herrschaftssystem infrage stellt: „For this reason, they must be contained. […] When a woman is authoritative, she is not masculine; she is a bitch – both feminine and undesirable“ (Schippers 2007: 94f.). Weibliche Topführungskräfte repräsentieren somit die ausgestoßene und geächtete Weiblichkeit.

Da sie sich aber nach wie vor am Ideal hegemonialer Männlichkeit orientieren und zudem in androzentrische Arbeitsstrukturen fügen, lassen sie sich m. E. nicht als echte Alternative (im Sinne von Schippers *alternative femininities)* verstehen. So stellen beispielsweise Günther G. Voß und Cornelia Weiß auf organisationaler und familialer Ebene fest, dass sich für qualifizierte Frauen mit Führungs- und Facherfahrung zum Teil neue Karrierechancen eröffnen – zum Preis eines hohen betrieblichen Engagements und dem Verzicht auf familiale Strukturen (Voß/Weiß 2009: 78ff.). Sie erweisen sich ebenso und sogar stärker leistungsorientiert und auf die betrieblichen Erfordernisse abgestimmt als ihre männlichen Kollegen – ohne dass die betrieblichen Strukturen familienfreundlicher oder weniger androzentrisch geworden wären. Der berufliche Alltag im Management ist von hohem zeitlichen Tempo, Mobilität, Flexibilität und Sitzungen, Verhandlungen und weitreichender Entscheidungsmacht geprägt. Die gegenwärtigen Arbeitsstrukturen bieten also hochqualifizierten und flexiblen Frauen vergleichsweise gute Chancen, „allerdings nicht selten um den Preis des Verzichts auf Kinder“ (Lohr/Nickel 2009: 214). Doch selbst wenn sie Kinder haben, stellt sich die Frage, wie sie diese mit ihren beruflichen Anforderungen vereinbaren können. Der Erfolg weiblicher Topführungskräfte basiert dabei nicht allein auf ihrer Anpassung an die androzentrischen Arbeitsbedingungen, sondern auch auf ihrer sozialen Position im gesellschaftlichen und globalen Gefüge. Da die erfolgreichen Frauen auf die Arbeitskraft der weniger privilegierten (in Form von Krippen, Kindergärten, individuellen Kinderbetreuungsangeboten, informell tätigen Haushaltshilfen etc.) zurückgreifen, um familiäre Pflichten zu erfüllen, verdeutlichen sie zugleich, dass den kapitalistischen Arbeitsstrukturen nach wie vor nur durch die versteckte Unterstützung weiblicher Reproduktionsarbeit nachzukommen ist. An dieser Stelle wird relevant, was seit einiger Zeit unter dem Schlagwort „Intersektionalität“ neu diskutiert wird (Aulenbacher/Riegraf 2012; Klinger/Knapp 2007), nämlich die Differenz innerhalb der Geschlechter, die sich entlang verschiedener Ungleichheitsdimensionen vollzieht. Um noch einmal auf hooks zurückzukommen, lässt sich an dieser Stelle ihre Kritik aus den 1980er Jahren am frühen Feminismus wiederbeleben, der sich allein auf die ausgewählte Gruppe von relativ gut gebildeten Frauen der Mittel- und Oberklasse stützt, die, weiß, verheiratet und von ihrer eingeschränkten Rolle als Ehe-, Hausfrau und Mutter gelangweilt, mehr wollen. „That ‚more‘ she defined as careers. She did not discuss who would be called into to take care of the children and maintain the home if more women like herself were freed from their house labor and given equal access with white men to the professions“ (hooks 2000: 1f.). Der Abschied von der Universalkategorie „Frau“, die mit bell hooks und den anti-essentialistischen Debatten der Postmoderne eingeläutet wurde, findet also auch theoretisch ihren Niederschlag und Frauen wie Simone Menne lassen sich als Repräsentantinnen jener Weiblichkeit identifizieren, denen zahlreiche Wahlmöglichkeiten offen stehen und die damit, so hooks, „weniger unterdrückt“ seien (hooks 2000: 5). Zwar gehören sie zu den Privilegierteren, aber zugleich sehen auch sie sich den androzentrischen Strukturen ausgesetzt: So ste-

hen weibliche Topführungskräfte in der Wirtschaft vor der schwierigen Situation, ihre Geschlechtsidentität als Frau mit dem als männlich konnotierten Beruf zusammenzubringen. Andreas Stückler spitzt dies in der Aussage zu: „Nicht die Wirtschaft wird weiblich, sondern die Frauen werden männlich; oder müssen dies jedenfalls – wie auch jeder Mann – sein, um unter derart kompetitiven Bedingungen zu reüssieren" (Stückler 2011: 13). Insofern hat der von mir in der Einleitung zitierte Lothar Böhnisch unrecht, wenn er von einer geschlechtsindifferenten Vorstellung von Arbeit ausgeht. Für die weiblichen Topführungskräfte, die auch als Vorreiterinnen feministischer Anliegen wirken, führt die Identifikation mit einem als „männlich" konstruierten Beruf jedoch unter Umständen auf persönlicher Ebene zum problematischen Phänomen des *double bind*: Entweder ist sie eine gute Führungskraft oder weiblich – auf normativer Ebene schließt eins das jeweils andere aus. Zur Lösung dieses Dilemmas bedarf es einer grundsätzlichen Umstrukturierung der Arbeitswelt ebenso wie einer Umwälzung der kapitalistischen Verhältnisse, dies ist jedoch allein durch Frauen in Spitzenpositionen in den männlich dominierten Bereichen nicht zu erwarten.[11] Die Forderung, mehr Frauen in Machtposition zu bringen (etwa durch Quoten für Frauen in Aufsichtsräten und Vorständen), kann daher nur ein Ansatz unter vielen sein, um geschlechtliche Ungleichheit abzubauen, und muss durch weitere gleichstellungspolitische Maßnahmen begleitet werden, die sowohl den Bereich der Reproduktion als auch der Produktion geschlechtssensibel fokussieren.

4 Schlussfolgerungen und Ausblick

Die Ausgangsfrage des Beitrags lautete, wie sich die in Politik und Medien viel diskutierten weiblichen Topführungskräfte anhand aktueller geschlechtertheoretischer Ansätze innerhalb des Geschlechterverhältnisses verorten lassen. Aufgrund der fehlenden Differenzierungsmöglichkeiten im Connell'schen Konzept hegemonialer Männlichkeit haben sich die theoretischen Erweiterungen zum Konzept hegemonialer Weiblichkeit von Schippers als sinnvoll erwiesen und als vielversprechend, um in empirischen Mikrostudien jeweils feldspezifische Ausformungen der Geschlechterverhältnisse zu entdecken. Es kann jedoch nicht Ziel sein, eine Vielzahl an Einzelstudien zu möglichen Verschiebungen diverser Geschlechterarrangements zu sammeln. Interessant wäre vielmehr die darüber hinausgehende Frage nach dem Verhältnis dieser Geschlechterarrangements zum universalen Prinzip geschlechtlicher Ordnung, welche im aktuellen Diskurs um hegemoniale Männlichkeit und männliche Hegemonie als relativ statisch und unangefochten patriarchal dargestellt wird (Hearn 2012; Schippers 2007; Connell 2006): Lässt sich das hierarchische Verhältnis der Geschlechter tatsächlich nicht aufheben?

Für das spezifische Feld der Ökonomie lässt sich resümierend festhalten, dass Frauen wie Simone Menne ein widersprüchliches Zeichen setzen. In der medialen Darstellung wird vermittelt, dass sie die hierarchische Ordnung der Geschlechterdifferenz infrage stellen, indem sie sich am Ideal männlicher Hegemonie orientieren und damit jenseits traditioneller Weiblichkeitsvorstellungen bewegen. Zwar reifizieren sie die traditionelle Geschlechterordnung nicht, zugleich haben sie – jenseits ihres bewussten Wollens und

11 Für die vielfältigen Verknüpfungen von Geschlecht, Organisation und Arbeit vgl. Müller/Riegraf/Wilz 2013.

Handelns – Anteil an der Reproduktion ökonomischer und geschlechtlicher Ungleichheit, indem sie das androzentrische ökonomische System stützen. Offen ist jedoch, wie eine geschlechtliche Alternative (im Sinne von Schippers *alternative femininities)* im Bereich der Wirtschaft zu definieren wäre. Auf der Basis dieser theoretischen Überlegungen kann eine Schlussfolgerung lauten, dass eine alternative Weiblichkeit sich weder am Bild hegemonialer Männlichkeit noch betonter Weiblichkeit orientieren sollte. Im Hinblick auf ihre Einbettung in hegemoniale gesellschaftliche Strukturen bleibt jedoch auch Schippers' Konzept an dieser Stelle sehr vage. Es scheint, dass sich diese Frage nur mit Blick auf alternative Wirtschaftsstrukturen beantworten lässt, denn das Geschlechterverhältnis ist untrennbar mit der kapitalistischen Wirtschaftsstruktur und der dazugehörigen Arbeitsorganisation verbunden. Somit führt die Auseinandersetzung mit der Frage nach den Bedingungen eines möglichen Wandels des Geschlechterverhältnisses auch auf symbolischer Ebene unweigerlich in die materiellen Gefilde der Ökonomie sowie der Kapitalismustheorie und -kritik (vgl. Aulenbacher/Meuser/Riegraf 2012: 14). Entsprechende Ansätze, beides zu verknüpfen, finden sich bereits und ermöglichen die Entwicklung eines holistischen Analysemodells (vgl. zur Übersicht Aulenbacher 2012; Knapp 2013). Ein weiterer Impulsgeber an dieser Stelle ist auch der von Acker zitierte Gedanke (s. o.), dass der Kapitalismus aus seinem Legitimitätsbedarf heraus fest mit geschlechtlichen Normen und Identitätsvorstellungen verbunden ist. Dies findet sich theoretisch stärker ausformuliert bei Slavoj Žižek und im Anschluss an ihn auch bei Tove Soiland (Butler/Laclau/Žižek 2000: 95; Soiland 2013). Die Frage, wie sich eine alternative Weiblichkeit empirisch charakterisieren ließe, muss daher an dieser Stelle offen gelassen werden und verweist auf weiteren Forschungsbedarf.

Literaturverzeichnis

Acker, Joan. (2004). Gender, Capitalism, and Globalization. *Critical Sociology, 30*(1), 17–42.

Aulenbacher, Brigitte. (2012). Gegenläufige Blicke auf Kapitalismus und Arbeit – Feministische Kapitalismusanalysen im Verhältnis zu Kapitalismustheorie und Arbeitssoziologie. In Klaus Dörre; Dieter Sauer & Volker Wittke (Hrsg.), *Kapitalismustheorie und Arbeit. Neue Ansätze soziologischer Kritik* (S. 113–127). Frankfurt/M.: Campus.

Aulenbacher, Brigitte; Meuser, Michael & Riegraf, Birgit. (2012). Geschlecht, Ethnie, Klasse im Kapitalismus – Über die Verschränkung sozialer Verhältnisse und hegemonialer Deutungen im gesellschaftlichen Reproduktionsprozess. *Berliner Journal für Soziologie, 22*, 5–27.

Aulenbacher, Brigitte; Meuser, Michael & Riegraf, Birgit. (2013). Hegemonie und Subversion. Zur Pluralisierung hegemonialer Verhältnisse im Verhältnis von Öffentlichkeit und Privatheit. In Birgit Riegraf, Hanna Hacker, Heike Kahlert, Brigitte Liebig, Martina Peitz & Rosa Reitsamer (Hrsg.), *Geschlechterverhältnisse und neue Öffentlichkeiten. Feministische Perspektiven* (S. 18–36). Münster: Westfälisches Dampfboot.

Aulenbacher, Brigitte & Riegraf, Birgit. (2012). *Intersektionalität und soziale Ungleichheiten. Portal Intersektionalität.* Zugriff am 26. April 2013 unter http://portal-intersektionalitaet.de/theoriebildung/schluesseltexte/aulenbacherriegraf/.

Becker-Schmidt, Regina. (2003). Zur doppelten Vergesellschaftung von Frauen. Soziologische Grundlegung, empirische Rekonstruktion. *gender...politik...online.* Zugriff am 15. April 2013 unter www.fu-berlin.de/sites/gpo/soz_eth/Geschlecht_als_Kategorie/Die_doppelte_Vergesellschaftung_von_Frauen/index.html.

Böhnisch, Lothar. (2001). Männlichkeiten und Geschlechterbeziehungen – Ein männertheoretischer Durchgang. In Margrit Brückner & Lothar Böhnisch (Hrsg.), *Geschlechterverhältnisse. Gesellschaftliche Konstruktionen und Perspektiven ihrer Veränderung* (S. 39–118). Weinheim: Juventa.

Butler, Judith; Laclau, Ernesto & Žižek, Slavoj. (2000). *Contingency, Hegemony, Universality: Contemporary Dialogues On The Left.* London and New York: Verso.

Carlson, Jennifer. (2011). Subjects of stalled revolution: A theoretical consideration of contemporary American femininity. *Feminist Theory, 12*(1), 75–91.

Connell, Raewyn & Messerschmidt, James W. (2005). Hegemonic Masculinity: Rethinking the Concept. *Gender & Society*, *19*(6), 829–859.

Connell, Raewyn & Wood, Julian. (2005). Globalization and Business Masculinities. *Men and Masculinities, 7*(4), 347–364.

Connell, Raewyn. (1987). *Gender and Power. Society, the Person and Sexual Politics.* Stanford: Stanford University Press.

Connell, Raewyn. (2006). *Der gemachte Mann: Konstruktion und Krise von Männlichkeiten* (3. Aufl.). Wiesbaden: VS-Verlag.

Connell, Raewyn. (2010). Im Innern des gläsernen Turms: Die Konstruktion von Männlichkeiten im Finanzkapital. *Feministische Studien: Zeitschrift für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung*, *28*(1), 8–24.

Deutscher Bundestag. (2013). *Zahl erwerbstätiger Frauen ist seit 2000 um rund zwei Millionen gestiegen.* Zugriff am 26. April 2013 unter www.bundestag.de/presse/hib/2013_04/2013_186/02.html.

Ehnis, Patrick. (2008). Hegemoniale Mütterlichkeit. Vom selbstverständlichen Einverständnis in die geschlechtstypische Arbeitsteilung nach der Geburt eines Kindes. In Marburger Gender-Kolleg (Hrsg.), *Geschlecht Macht Arbeit* (S. 56–69). Münster: Westfälisches Dampfboot.

FidAR, Frauen in die Aufsichtsräte. (2012). *Pressemitteilung*. Zugriff am 26. April 2013 unter www.fidar.de/uploads/media/PM_130402_WoB-Index_end.pdf.

Financial Times Deutschland. (28. November 2012). *25 Top-Businessfrauen: Deutschlands wichtigste Managerinnen 2012*. Zugriff am 26. April 2013 unter www.ftd.de/karriere/management/:25-top-businessfrauen-deutschlands-wichtigste-managerinnen-2012/70120009.html.

Gramsci, Antonio. (1991–2002). *Gefängnishefte.* Hamburg: Argument.

Hearn, Jeff. (2012). Von gendered organizations zu transnationalen Patriarchien – Theorien und Fragmente. In Brigitte Aulenbacher & Birgit Riegraf (Hrsg.), *Erkenntnis und Methode. Geschlechterforschung in Zeiten des Umbruchs* (2. Aufl., S. 267–290). Wiesbaden: VS-Verlag.

hooks, bell. (2000). *Feminist Theory. From Margin to Center* (2. Aufl.). Cambridge: South End Press.

Howson, Richard. (2006). *Challenging Hegemonic Masculinity*. London: Routledge.

Kanter, Rosabeth Moss. (1977). Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *American Journal of Sociology, 82*, 965–990.

Klinger, Cornelia & Knapp, Gudrun-Axeli. (2007). Achsen der Ungleichheit – Achsen der Differenz: Verhältnisbestimmungen von Klasse, Geschlecht, „Rasse"/Ethnizität. In Cornelia Klinger, Gudrun-Axeli Knapp & Birgit Sauer (Hrsg.), *Achsen der Ungleichheit – Achsen der Differenz. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität* (S. 19–41). Frankfurt/M.: Campus.

Knapp, Gudrun-Axeli. (2013). Zur Bestimmung und Abgrenzung von „Intersektionalität". Überlegungen zu Interferenzen von „Geschlecht", „Klasse" und anderen Kategorien sozialer Teilung. *Erwägen Wissen Ethik*, *2* (im Erscheinen).

Kontos, Silvia & May, Michael. (2008). Hegemoniale Männlichkeit und männlicher Habitus: Überlegungen zu einem analytischen Bezugsrahmen zur Untersuchung von Geschlechterverhältnissen. *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien, 26*(1), 3–15.

Lachmann, Jennifer. (27. November 2012). Simone Menne, die große Unbekannte. *Financial Times Deutschland.* Zugriff am 26. April 2013 unter www.ftd.de/unternehmen/handel-dienstleister/:agenda-simone-menne-die-grosse-unbekannte/70122710.html.

Lohr, Karin & Nickel, Hildegard Maria. (2009). Subjektivierung von Arbeit. Riskante Chancen. In Karin Lohr & Hildegard Maria Nickel (Hrsg.), *Subjektivierung von Arbeit. Riskante Chancen* (2. Aufl., S. 207–240). Münster: Westfälisches Dampfboot.

May, Michael. (2010). Für eine hegemonietheoretische Weiterentwicklung des Konzeptes Hegemonialer Männlichkeit. *Erwägen Wissen Ethik, 21*(3), 375–377.

McRobbie, Angela. (2010). *Top Girls: Feminismus und der Aufstieg des neoliberalen Geschlechterregimes.* Wiesbaden: VS-Verlag.

Müller, Ursula; Riegraf, Birgit & Wilz, Sylvia M. (Hrsg.). (2013). *Geschlecht und Organisation.* Wiesbaden: VS-Verlag.

Schippers, Mimi. (2002). *Rockin' out of the box: Gender maneuvering in alternative hard rock*. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press.

Schippers, Mimi. (2007). Recovering the Feminine Other: Femininity, Masculinity, and Gender Hegemony. *Theory and Society, 36*(1), 85–102.

Scholz, Sylka. (2004). „Hegemoniale Männlichkeit" – Innovatives Konzept oder Leerformel? In Hella Hertzfeld, Katrin Schäfgen & Silke Veth (Hrsg.), *GeschlechterVerhältnisse. Analysen aus Wissenschaft, Politik und Praxis* (S. 33–45). Berlin: Dietz Verlag.

Scholz, Sylka. (2010). Hegemoniale Weiblichkeit? Hegemoniale Weiblichkeit! *Erwägen Wissen Ethik, 21*(3), 369–398.

Scholz, Sylka. (2012). *Männlichkeitssoziologie. Studie aus den sozialen Feldern Arbeit, Politik und Militär im vereinten Deutschland.* Münster: Westfälisches Dampfboot.

Scholz, Sylka & Meuser, Michael. (2011). Krise oder Strukturwandel hegemonialer Männlichkeit? In Mechthild Bereswill & Anke Neuber (Hrsg.), *In der Krise? Männlichkeiten im 21. Jahrhunder*t (S. 56–79). Münster: Westfälisches Dampfboot.

Soiland, Tove. (2013). Subversion, wo steckst du? Eine Spurensuche an den Universitäten. In Julia Graf, Kristin Ideler & Sabine Klinger (Hrsg.), *Geschlecht, wo steckst Du?: Eine Spurensuche mit, zwischen und in Struktur und Subjekt. Theorie, Praxis, Perspektiven* (S. 93–115). Opladen u. a.: Verlag Barbara Budrich.

Stückler, Andreas. (2011). Hegemoniale Männlichkeit im Finanzmarkt-Kapitalismus. *gender…politik…online*. Zugriff am 17. Mai 2013 unter www.fu-berlin.de/sites/gpo/pol_theorie/Zeitgenoessische_ansaetze/stuecklerhegmaennlichkeit/Stueckler.pdf?1361541306.

Villa, Paula-Irene. (2011). Symbolische Gewalt und ihr potenzielles Scheitern. Eine Annäherung zwischen Butler und Bourdieu. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, *36*, 51–69.

Voß, G. Günther & Weiß, Cornelia. (2009). Ist der Arbeitskraftunternehmer weiblich? In Karin Lohr & Hildegard Maria Nickel (Hrsg.), *Subjektivierung von Arbeit. Riskante Chancen* (2. Aufl., S. 65–92). Münster: Westfälisches Dampfboot.

Zur Person

Julia Gruhlich, M. A., geb. 1982, Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Fach Allgemeine Soziologie an der Universität Paderborn. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits- und Organisationssoziologie, Geschlechtersoziologie, Theorien sozialer Ungleichheit und Macht, Qualitative Methoden, Gender Mainstreaming & Diversity Management.

Kontakt: Universität Paderborn, Fakultät für Kulturwissenschaften, Fach Soziologie, Warburger Str. 100, 33098 Paderborn

E-Mail: gruhlich@mail.upb.de