



Die Organisation der Ausblendung: Der „neue Geist des Kapitalismus“ und die Geschlechterverhältnisse

Ursula Holtgrewe

FORBA Schriftenreihe 1/2007

Erscheint in:
Hessinger, Philip/Wagner, Gabriele (Hg.) 2007
Ein neuer Geist des Kapitalismus?
Wiesbaden (WV) (Version März 2007)

Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt
A-1020 WIEN, Aspernbrückengasse 4/5
Tel.: +431 21 24 700
Fax: +431 21 24 700-77
office@forba.at
<http://www.forba.at>

INHALT

EINLEITUNG	1
1. FRAUENBEWEGUNG UND GESCHLECHTERFORSCHUNG: EINBLENDUNGEN	3
1.1. Soziale Bewegungen und Kritik.....	3
1.2. Arbeit, Organisation, Geschlecht.....	5
2. DER „NEUE GEIST DES KAPITALISMUS“	11
2.1. Rechtfertigungsordnungen und Bewährungsproben	11
2.2. Poleis und relationaler Feminismus	13
2.3. Die Projektpolis	15
2.4. Projektpolis und Geschlechterhierarchie	16
2.5. Empirische Befunde	19
SCHLUSSFOLGERUNGEN	23
LITERATUR.....	25

EINLEITUNG

Boltanski und Chiapellos „neuer Geist des Kapitalismus“ stellt eine Theorie des wissensbasierten Kapitalismus dar, die nicht dessen sozialstrukturelle oder organisationelle Funktionsweisen ins Zentrum stellt, sondern seine normativen Grundlagen. Nachdem sich in den letzten Jahren auch die feministische Arbeits- und Organisationsforschung den Netzwerken und Inter-Organisationsbeziehungen (Pasero/Priddat 2004) und der Rolle der Wissensarbeit (Walby et al. 2006) zugewandt hat, ist die Frage, was aus dieser Sicht aus dem Entwurf von Boltanski und Chiapello zu lernen bzw. dazu beizutragen wäre: Ist die „projektbasierte Polis“, die Legitimationsordnung des „neuen“, flexibilisierten Kapitalismus, *gendered*, von neuen oder alten, ungleichen Geschlechterverhältnissen durchzogen, liefert sie auch diesen und nicht nur dem Kapitalismus neue oder alte Legitimationen, oder strukturiert sie die Geschlechterverhältnisse gar neu?¹ Die These dieses Beitrags ist: Es ergibt sich weniger ‚ein‘ neuer Geist, als eine Aufschichtung heterogener und ungleichzeitiger Legitimationsbestände. Normen der Gleichheit und Emanzipation spielen hier eine dialektische Rolle zwischen Kritik und Vereinnahmung, aber mit den explizit adressierten Normen verbunden sind undurchschaute Ausblendungen. Das Wechselspiel zwischen Gleichheit und Ungleichheit, Ausblendung und Einblendung wird dabei kontextabhängig, aber nicht beliebig aktualisiert.

Diese Überlegungen erheben durchaus den Anspruch, über die Sicht der Geschlechterforschung hinauszugehen. Auch allgemein-gesellschaftstheoretisch müssen gerade solche theoretischen Entwürfe das Ausgeblendete und Externalisierte mitdenken, die sich auf die Ebenen der Signifikation und Legitimation (Giddens 1988), der Institutionen (Douglas 1991) oder der Semantik (Luhmann 1980) beziehen. In diesem kritischen Zugriff der Einblendung gewinnen die spezifischen Ausbeutungs- und Unterdrückungsrelationen der projektbasierten Polis an Konturen, und die Richtungen werden deutlicher, in die eine Gesellschaftskritik gehen kann, die nicht so leicht kapitalistisch zu absorbieren oder ruhig zu stellen ist.

Um diesen Gedankengang zu entfalten, stelle ich zunächst der Analyse sozialer Bewegungen und sozialer Kritik bei Boltanski und Chiapello eine differenziertere Sicht der Frauenbewegung gegenüber, die an der Vielfalt aktueller feministischer Perspektiven auf Organisationen und Arbeit verdeutlicht wird. Diese Debatte führt das Vorgehen der Einblendung exemplarisch vor und ermöglicht spezifisch kritische Fragen an den „neuen Geist des Kapitalismus“. Sodann werden die Kernargumente von Boltanski, Thévenot und Chiapello rekapituliert und zunächst mit feministisch-theoretischen Überlegungen

1 Der Beitrag wurde in einer früheren Version beim Workshop des Netzwerks „Globalization, Gender and Work Transformation“ im August 2005 in Windermere vorgestellt. Mein herzlicher Dank für weiterführende Kommentare und Anregungen geht an die WorkshopeteilnehmerInnen aus Windermere und aus Bielefeld, die TeilnehmerInnen meiner Duisburger Lehrveranstaltung zum „neuen Geist des Kapitalismus“ im Sommersemester 2005, Philipp Hessinger, Johanna Hofbauer und Gabriele Wagner. Fehler und Ungenauigkeiten verantwortet die Autorin, wer sonst.

konfrontiert. Danach ziehe ich ausgewählte empirische Befunde aus Untersuchungen der Geschlechterverhältnisse in vernetzter und wissensbasierter Arbeit heran, um der Frage der Persistenz oder des Wandels von Geschlechterungleichheiten nachzugehen.

Im Ergebnis wird deutlich werden, dass Untersuchungen des „neuen Geistes des Kapitalismus“, die an die kritischen Anregungen von Boltanski und Chiapello anknüpfen, sich nicht auf die expliziten Normen, Praxen und Bewertungskriterien der jeweiligen Rechtfertigungsordnungen beschränken können. Erst wenn sie deren Ausblendungen und undurchschauten Bestands- und Reproduktionsvoraussetzungen mitdenken und zum Ausdruck bringen, wird es möglich, die alten und neuen Ausbeutungsrelationen in den Blick zu nehmen, die in der Projektpolis aufzufinden sind.

1. FRAUENBEWEGUNG UND GESCHLECHTERFORSCHUNG: EINBLENDUNGEN

1.1. Soziale Bewegungen und Kritik

Wie stellen sich die Verhältnisse von Geschlecht und „neuem Geist“ dar, wenn man die kritische Analyse sozialer Bewegungen aufgreift, die Boltanski und Chiapello vornehmen? Ihre These ist ja, dass der „neue Geist des Kapitalismus“ sich in der Reaktion auf die Kritik entwickelt hat, die die sozialen Bewegungen nach 1968 am Kapitalismus übten, und diese aufgelöst hat. Sie unterscheiden dabei zwischen Sozial- und Künstlerkritik: Die Sozialkritik befasst sich mit der Ausbeutung und Ungleichheit, die Künstlerkritik mit der Entfremdung. Insbesondere die Künstlerkritik an der fordistischen Bürokratie und ihren stählernen Gehäusen sei vom Wandel in den Mechanismen kapitalistischer Kontrolle in Richtung auf verantwortliche Autonomie, charismatische Führung und Unternehmertum ebenso absorbiert worden wie die erhobenen Ansprüche auf Authentizität und Selbsta Ausdruck (vgl. Thrift 1999; Wagner 2000, 2004). In der Folge habe auch die Sozialkritik an Einfluss verloren.

Die Frage ist nun, wie die Frauenbewegung in diese Unterscheidungen passt. Bei Boltanski und Chiapello taucht sie nur punktuell auf – bezeichnenderweise unter der Überschrift der Künstlerkritik (2003:466-472). An der Frauenbewegung verdeutlichen Autor und Autorin die Dialektik der Emanzipationsnorm zwischen Befreiung und kapitalistischer Vereinnahmung. Sie unterscheiden zwischen spezifischer und generischer Entfremdung bzw. Emanzipation. Spezifisch entfremdet sind soziale *Gruppen*, die als solche unterdrückt werden und darunter leiden: Frauen, unterdrückte Völker, ProletarierInnen. Hier können Unterdrückung und sozialkritisch zu adressierende Ausbeutung zusammenhängen. Generische Entfremdung ist der eigentliche Gegenstand der Künstlerkritik: Hier geht es um die Entfremdung des *Individuums* und seine Befreiung „von allen denkbaren Zwangsformen“ (S. 467), die von der sozialen Situiertheit des Individuums bis zu seiner Körperlichkeit und mithin zu den allgemeinen Beschränkungen der *conditio humana* reichen. Generische Emanzipation adressiert demnach die Überwindung solcher Beschränkungen, die Freisetzung der Individuen aus allen Bindungen, ihre Möglichkeiten, vielfältige Identitäten zu entwickeln und zu verlassen. Die Frauenbewegung agiert nun nach Boltanski und Chiapello zwischen beiden Polen, wiewohl die AutorInnen hier lediglich einen vergleichsweise schlicht-modernistischen Gedankengang des frühen Feminismus aufgreifen (z.B. Beauvoir 1968; Firestone 1981):

„So denunzierte der Feminismus, der die Frauen von männlicher Dominanz befreien wollte, die Zwänge der physischen Konstitution der Frauen. Schwangerschaft und geringere Körperkraft seien die physischen Voraussetzungen sozialer Unterdrückung. Deshalb sei es sinnvoll, sich durch Pille und Abtreibung von der generi-

„schen Entfremdung zu befreien und so die spezifische Entfremdung zu überwinden.“
(Boltanski/Chiapello:468)

Die kapitalistische Weise, Kritik und Emanzipationsansprüche selektiv aufzugreifen, führt zu einem dialektischen Wechselspiel zwischen beiden Emanzipationsnormen. Boltanski und Chiapello meinen, dass der Kapitalismus „tendenziell auf dem einen Gebiet zurücknimmt, was er auf dem anderen zugesteht“ (Boltanski/Chiapello:469). Die Freisetzung der Arbeitenden aus ständischen und familienweltlichen Bindungen befreit sie generisch – um sie zu ProletarierInnen zu machen und wiederum spezifisch auszu-beuten. Im Fordismus werden sie durch Einkommenssteigerungen und sozialstaatliche Absicherungen spezifisch (und geschlechter-ungleich) ein Stück weit emanzipiert – aber generisch in verstärkte bürokratische Kontrollen (wiederum geschlechter-ungleich) eingebunden. Zwar legte der fordistische „zweite Geist des Kapitalismus“ die Individualisierung und Pluralisierung von Identitäten bereits konsumgesellschaftlich an, aber letztlich basierte er doch auf quasi-ständischen Segmentierungen insbesondere im Geschlechterverhältnis. Die nachfolgenden Transformationen mit ihren „boundaryless careers“ (Arthur/Rousseau 1996) befreien wiederum Individuen generisch, aber schaffen spezifische Prekarisierungen. Diese erodieren die Möglichkeiten der generischen Emanzipation aus fixen Berufsrollen und Zugehörigkeiten:

„Dadurch, dass beispielsweise die Sorge um das Leben und Überleben in der Arbeitswelt sich auf Momente und Situationen außerhalb der Arbeitssphäre ausdehnt, zerstört paradoxerweise die Projektvielfalt tendenziell die Minimalform pluraler Lebensformen und Identitäten.“ (Boltanski/Chiapello:471)

Ein beachtlicher Teil der Debatten der Frauenbewegung zwischen Positionen der Gleichheit und der Differenz, politischem und kulturellem Feminismus, Gleichstellungspolitik und autonomer Institutionenkritik geht in eine analoge Richtung – auch wenn deren Vielfalt und Selbstreflexivität nicht leicht zwischen generischer und spezifischer Emanzipation abzubilden ist. Einige differenzfeministische und postmoderne Positionen (Libreria delle donne di Milano 1991) lassen sich sicherlich als Künstlerinnenkritik lesen. Auch Kathy Fergusons (1984) feministische Bürokratiekritik und insbesondere ihr Programm einer feministischen Organisation liest sich wie ein Entwurf flexiblen Netzwerk- und Projektmanagements. Auf einer eher praktischen Ebene können die Frauengruppen und -projekte der 80er Jahre ebenso wie die Alternativkultur insgesamt zweifellos und teils auch explizit als Pionierinnen vernetzter Organisationsformen gelten. Sie haben genetzt und über die Vernetzung, deren ein- und ausschließende Potenziale und alte und neue Machtdifferenzen reflektiert, ehe man in der Managementliteratur noch recht wusste, wie man das schreibt (z.B. Pinl/Weg 1989).

Das Argument der Absorption kritischer Impulse ist dementsprechend auch in der Geschlechterforschung diskutiert worden. Arlie Hochschild (2003) entwickelt in ihrer Studie über Lebenshilfe-Bücher eine Argumentation ganz analog zu Boltanski und Chiapello. Solche Bücher können als Äquivalent der Managementliteratur für die Sphäre der Intimität und Sorge gelten, und in der Tat finden sich auch in dieser Sphäre Verschiebungen der Rechtfertigungsordnungen. Hochschild zufolge haben Lebenshilfebücher, die sich als feministisch verstanden, in den 80er Jahren zunehmend die Rhetorik des Marktes auf die Liebe und Intimität angewandt: Frauen wurden aufgefordert, ihre

emotionalen Investitionen in Beziehungen zu kalkulieren und zu begrenzen, um ihre Autonomie zu wahren. Sie waren gehalten, selbst die autarken Subjekte zu werden, die Arbeits- und Warenmärkte und Organisationen brauchten, freigesetzt von Bedürftigkeiten und emotionalen Abhängigkeiten. Unbeabsichtigt wurden dabei die feministischen Ansprüche auf Selbstbestimmung und generische Emanzipation kommerzialisiert und von ihrer sozial bewegten Grundlage abgetrennt:

“Feminism is to the commercial spirit of intimate life as Protestantism is to the spirit of capitalism. The first legitimates the second. The second borrows from but also transforms the first.” (Hochschild 2003:23)

Den Ansprüchen der KünstlerInnenkritik auf Authentizität und Selbstentfaltung steht die Seite der Sozialkritik an Ausbeutung und Ungleichheit gegenüber. Hier meinen Boltanski und Chiapello, dass entsprechend dem neuen Geist des Kapitalismus gegenüber den „alten“ Themen der Ausbeutung nunmehr die Themen der Exklusion und der Prekarität (Castel 2000) ins Zentrum rücken. An diesem Punkt scheinen mir jedoch die Themen der Geschlechter- und Gleichstellungspolitik ein Stück weit quer zu liegen. Frauen sind bekanntlich nicht (mehr) von der Erwerbsarbeit und der öffentlichen Sphäre ausgeschlossen. Sylvia Walby (1997, 2006) macht gerade an der Inklusion von Frauen den umfassenden Wandel moderner Gesellschaften von einem „privaten“ zu einem „öffentlichen Geschlechterregime“ fest, das gerade nicht in der Vermarktlichung aufgeht. Dass Frauen aber in Erwerbssystem und Öffentlichkeit zu ungleichen Bedingungen inkludiert werden, ist nicht neu, und die anderswo neu entdeckte Prekarität ist als systematischer Bestandteil der spezifischen Ausbeutung von Frauen von der feministischen Arbeitsforschung und -politik immer schon thematisiert worden. Diese also thematisiert weiterhin Ungleichheit als Voraussetzung und Folge der Partizipation. Man kann demnach sagen, dass gerade die Institutionalisierung der Geschlechterpolitik als Gleichstellungspolitik die Absorption feministischer Künstlerinnen- und Sozialkritik recht erfolgreich verhindert und das Thema der Gleichheit auf der Tagesordnung gehalten hat (vgl. Lenz 2006).

Es scheint also, dass die Unterscheidung von Boltanski und Chiapello zwar durchaus einige der Grenzen und Dynamiken sozialer Bewegungen zeigt, aber dass eine Stärke der Frauenbewegung gerade darin liegt, dass sie sich nicht durchgängig in diese Unterscheidung einfügt. Avancierte feministische Theoriepositionen wie etwa Nancy Frasers Dialektik von Umverteilung und Anerkennung (Fraser 1999) verknüpfen die materielle und die symbolische Ebene von Ungleichheit und gehen damit bereits weiter über die Grenzen von Sozial- und Künstlerkritik hinaus, als das bei Boltanski und Chiapello vorkommt. Wie diese kritischen Zugriffe am Gegenstand moderner und flexibler Organisationen aktuell aussehen, wird nunmehr an der feministischen Diskussion um Organisationen und Geschlechterverhältnisse verdeutlicht.

1.2. *Arbeit, Organisation, Geschlecht*

Organisationen nämlich sind die zentralen sozialen Orte, an denen Arbeit und Positionen ungleich verteilt und bewertet werden – und sie sind Akteure, die diese Verteilungs-

muster aktiv gestalten. Das Verhältnis von Geschlechterverhältnissen oder Geschlechterregimen zu Organisationen ist also ein rekursives: Sie sind sowohl „Input“ als auch „Output“ der Strategien und Routinen von Organisationen (vgl. das analoge Argument von Wetterer (2002) für Professionen). Auf der einen Seite haben die ungleichen Geschlechterverhältnisse seit der Industrialisierung Arbeitsorganisationen und Netzwerke mit Flexibilitätsreserven versorgt: Von den vielfältigen und vernetzten Vertragsbeziehungen der Protoindustrialisierung und ihrer Heimindustrien über die Rekrutierung von Frauen und Kindern zur Kostensenkung, wie sie Babbage und Marx beschrieben haben (vgl. Bravermann 1977) bis zur Vollzeit-Verfügbarkeit männlicher Familienernährer für die internen Arbeitsmärkte des Fordismus und die komplementären Zuverdienerinnen und Gewährleisterinnen, die diese qua Haus- und Reproduktionsarbeit erst ermöglichen, oder zur anhaltenden Feminisierung globalisierter Massenproduktion (Salzinger 2004) usw. Auf der anderen Seite reproduzieren Arbeitsorganisationen (in Interaktion mit etwa wohlfahrtsstaatlichen Institutionen) diese Geschlechterverhältnisse. Sie verteilen Positionen, Chancen und Zumutungen und verweisen Frauen zur Existenzsicherung und Männer zur Reproduktionssicherung auf private Geschlechterarrangements – was die Organisationen aber nicht hindert, diese Geschlechterarrangements wiederum zu erodieren.

Eine brauchbare Systematisierung des aktuellen Standes der Diskussion ist mit den Unterscheidungen von Boltanski und Chiapello nach Sozial- und KünstlerInnenkritik, spezifischer und generischer Entfremdung nicht zu machen. Ich unterscheide – zugegebenermaßen grobschlächtig – zwischen strukturellen, relationalen, strategisch-modernistischen und kontextuellen Ansätzen feministischer Organisationsforschung, wobei wir sehen werden, dass dies keine scharfen Trennlinien sind. Diese Klassifizierung unterscheidet sich von der im englischsprachigen Raum etablierten Systematisierung von liberalen, radikalen, strukturalistischen und poststrukturalistischen Feminismen (Thomas/Davies 2005), die sich eher an der politisch-kulturellen Ausrichtung der Frauenbewegung orientiert als an der zugrunde liegenden Gesellschaftstheorie.

Den Ausgangspunkt für die Frage nach Organisation und Geschlechterverhältnissen bildet sinnvollerweise Joan Ackers klassischer Text „Hierarchies, Jobs, Bodies“ (Acker 2003), der die kritische Einblendung jener Zusammenhänge exemplarisch vorführt, von denen Organisationen konstitutiv abstrahieren. Acker fasst *gender* als einen integralen und konstitutiven Bestandteil von Organisationen, eine vergeschlechtlichte Substruktur unterhalb der geschlechtsneutralen Selbstbeschreibungen von Organisationen und bürokratischen Handlungslogiken. Die anscheinend körperlosen Stellen, Verfahren und Entscheidungen sind „in Wirklichkeit“ in sich vergeschlechtlicht, und zudem stützen sie sich auf vergeschlechtlichte Sozialstrukturen, die die Organisation externalisiert hat:

“the closest the disembodied worker doing the abstract job comes to a real worker is the male worker whose life centers on his life-long, full-time job.”(Acker 2003:54).

Geschlechterverhältnisse innerhalb und außerhalb der Organisation also greifen ineinander. Diese Substruktur aktualisiert sich auf unterschiedlichen Ebenen: in den alltäglichen Arbeitspraxen, Routinen und Entscheidungen; der symbolischen Ebene der Bilder,

Ideologien und Organisationskulturen; die alltäglichen Interaktionen in der Arbeit, und die mikropolitischen Aktivitäten der Organisationsmitglieder; und die Ebene der Subjekte (Wilz 2004).

Damit repräsentiert Acker eine strukturell-feministische Position, die davon ausgeht, dass anscheinend neutrale soziale Phänomene konstitutiv auf der Geschlechterdifferenz und -hierarchie basieren, auch wenn diese *gendered substructure* im Ergebnis unsichtbar wird. Am Ineinandergreifen von *gendered substructure* in der Organisation und Externalisierung wird deutlich, dass die strukturell-feministische Argumentation unvollständig ist, wenn man nicht den relational-feministischen Gedankengang einbezieht, der die Beziehungen von Organisationen und organisierter Arbeit zu den (mutmaßlich) weniger organisierten, privaten Sphären der Reproduktion akzentuiert. Diese Überlegungen haben ihren Ausgangspunkt in der feministischen Diskussion über Haus- und Subsistenzarbeit (Werlhof et al. 1983; Oakley 1985; Smith 1987; Ostner 1991), sind im deutschsprachigen Raum in Begriffen der Vergeschlechtlichung gesellschaftlicher Rationalisierung von Aulenbacher und Siegel (Siegel 1993; Aulenbacher 1995) weiter ausgearbeitet und in letzter Zeit in Begriffen der Sorgearbeit (carework) wieder aufgegriffen worden (Lewis 2002; Hochschild 2003b; Nishikawa/Tanaka 2006). Sie wenden sich jenen Arbeiten und Interaktionen zu, die generell aus Organisationen ausgeschlossen und Frauen in der Privatsphäre zugewiesen werden: Der Sorge für – bestimmte, konkrete – Kinder und Alte, deren physische und emotionale Bedürfnisse, ihre Rhythmen und Unvorhersehbarkeiten. Der Ausschluss dieser Arbeiten aus (den meisten) Organisationen ist dann konstitutiv für das Organisieren und Rationalisieren. Die Pointe der relational-feministischen Sicht ist dabei, gerade gegenüber der soziologischen Mainstream-Sicht funktionaler Differenzierung, dass die Entwicklung von Organisationen und funktional ausdifferenzierten sozialen Sphären konstitutiv auf die Exklusion, Ausblendung und häufig Ausbeutung dieser diffusen, intimen und körperlichen Sozialbeziehungen und Handlungsmodi angewiesen ist. Und diese Ausblendung und Ausbeutung wird dadurch ermöglicht, dass die Artikulation ausdifferenzierter, organisierter oder professionalisierter Handlungsmodi mit den lokalen, konkreten und alltäglich-lebensweltlichen Gegebenheiten vielfach an Frauen delegiert und zur Frauenarbeit wird. Entsprechend haftet der Sorgearbeit, auch wo sie erwerbsarbeitsförmig organisiert ist, etwas von der Abwertung und Naturalisierung der Hausarbeit an, was zu geringer Entlohnung, unterschätzter Qualifikation und Expertise und zu oftmals problematischen Arbeitsbedingungen führt (England et al. 2002). Dorothy Smith liefert die quasi klassische, abstrakte Formulierung dieses Ausblendungsmechanismus, die sich auf die phänomenologische Sicht der ‚Einklammerung‘ bezieht:

“If men are to participate fully in the abstract, conceptual mode of action, they must be liberated from having to attend to their needs in the concrete and particular. Organizing the society in an abstracted, conceptual order, mediated symbolically, must be articulated to the concrete and local actualities in which it is necessarily and ineluctably located. (...) At almost every point women mediate for men the relation between the conceptual mode of action and the actual concrete form in which it is and must be realized, and the actual material conditions upon which it depends.” (Smith 1987:83)

Empirisch ist das etwa in der Ergänzung des professionellen Handelns durch von Frauen geleistete Assistenz, Zu-, Vor- oder Nacharbeit zu beobachten (Holtgrewe 1997) oder auch im „Vereinbarkeitsmanagement“ von Arbeit und (Zusammen-)Leben bei Doppelkarriere-Paaren (Behnke/Meuser 2003), in dem die Prioritäten und die *work-life-balances* bei aller Aushandlung zentral vom weiblichen Teil des Paares „gemanagt“ werden. Hier sind – im einen Fall in Assistenzberufen institutionalisiert, im anderen Fall in privaten Lebensführungsarrangements emergierend – die Leistungen, professionelle und hochqualifizierte Erwerbsarbeit zeitlich, sachlich und sozial zu kontextuieren, geschlechtsspezifisch ungleich verteilt.

Neuere Debatten über Organisation und Geschlechterverhältnisse haben in den letzten Jahren die Kohärenz der verschiedenen strukturellen Ebenen in Frage gestellt, auf denen *gender* nach Acker operiert, und nach Smith ein- und ausgeblendet wird. Überblicke geben Britton (2000) und Wilz (2004). Dann stellt sich die Frage, wie denn die angenommene Geschlechtsneutralität und die *gendered substructure* von Organisationen interagieren, und ob es sogar möglich sein könnte, statt immer und überall „doing gender“ zu betreiben, es in bestimmten Kontexten auch zu dethematisieren und aufzulösen. Ist etwa die Geschlechtsneutralität, mit der OrganisationsvertreterInnen gern ihre Organisationen beschreiben, bloße Fassade oder kann sie auch ein soziales Eigenleben entwickeln?

Hier kommen weitere theoretische und politische Positionen ins Spiel: Die Argumente, die etwa den politischen Strategien des *gender mainstreaming* und der Gleichstellungspolitik zugrunde liegen, könnte man als strategisch-modernistisch bezeichnen. Sie nehmen die geschlechtsneutralen Selbstbeschreibungen moderner Bürokratien beim Wort und suchen ihr Potenzial verfahrensmäßig in Dienst zu nehmen, um die beschworene Geschlechtergleichheit tatsächlich herzustellen (Due Billing 1999; Woodward 2001). Damit wenden sie die klassisch modernistische Perspektive Kanters (Kanter 1977) praktisch, die ja die Geschlechterungleichheiten in Organisationen auch überwiegend als Relikte vormoderner Zuschreibungen sah.

Andere Perspektiven, die ich hier als kontextualistisch bezeichne, machen eine generelle Auflösung oder Lockerung der Verbindungen zwischen Struktur, Signifikation und Legitimation (oder Struktur und Semantik), zwischen Strukturen, Praxen und Identitäten aus, die Geschlechterverhältnisse insgesamt als zunehmend kontingent erscheinen lässt. Heintz und Nadai (1998) etwa beschreiben eine Deinstitutionalisierung von Geschlecht, in der das Geschlecht seine allumfassende Relevanz verliert und vielmehr selektiv und kontextspezifisch relevant oder irrelevant gemacht werden kann (kritisch Wetterer 2006). Geschlechtergrenzen verschieben sich und können durchlässiger werden, aber symbolisch-interaktionistisch verstandenes *boundary work*, d.h. kontextuell-praktische Prozesse der Grenzziehung und des Grenzmanagements finden weiterhin statt. Wilz (2002) zeigt, wie in empirischen Personalentscheidungen Akteure in Organisationen Konzepte der Geschlechtsneutralität und Geschlechterdifferenz ins Spiel mikropolitisch Aushandlung bringen. Diese neueren kontextualistisch-feministischen Studien also modifizieren die Kohärenz der früheren Sicht des *doing gender*, bei dem aus all den differenziert beobachteten sozialen Konstruktionsprozessen doch das

strukturell Immergleiche an Differenz und Hierarchie herauskam, und konstatieren empirisch zunehmend losere Kopplungen zwischen den Strukturierungsebenen, die Acker unterscheidet.

Weitere, viel versprechende Ansätze kombinieren diese theoretischen Perspektiven in unterschiedlicher Weise: Die SystemtheoretikerInnen Weinbach und Stichweh (2001) verbinden die modernistische Perspektive funktionaler Differenzierung mit einer kontextualistischen Sicht. Während moderne Gesellschaften und insbesondere Organisationen Askriptionen wie das Geschlecht tendenziell irrelevant werden lassen, beziehen sie sich dann doch wieder auf das Geschlecht und aktualisieren es, wenn sie Entscheidungen oder Kompetenzen Personen zuschreiben – und solche Zuschreibungen an Personen sind wiederum konstitutiver Teil des Organisierens! Indem Organisationen Entscheidungen zurechnen, Leistungen oder Potenziale ihrer Mitglieder evaluieren, adressieren und gendern sie unvermeidlich Personen, und diese haben nicht nur ein Geschlecht, sondern bekommen es auf diesem Weg immer wieder zugeschrieben. Organisationen also tun immer beides: *Doing* und *undoing gender*, das Geschlecht relevant und irrelevant setzen. Dabei lohnt es sich, sich an die Einsicht der verhaltenswissenschaftlichen Organisationstheorien zu erinnern, dass Organisationen als arbeitsteilige soziale Gebilde und kollektive Akteure für die Handhabung solcher Ambiguitäten besonders gut gerüstet sind: Sie können über Differenzierung, Sequenzierung (March/Olsen 1976), Heuchelei (Brunsson 1989) oder über Balanceakte zwischen Formalität und Informalität (Luhmann 1964/1972) Unterschiedliches und Widersprüchliches parallel be- und verarbeiten.

Hofbauer (2004) kombiniert eine strukturelle und eine kontextualistische Sicht (vgl. auch Gottschall 1998): Sie benutzt Bourdieus Konzept der Distinktion (Bourdieu 1987), um eine Verschiebung von institutionalisierten Geschlechtergrenzen hin zum interaktiven Ziehen solcher Grenzen zu zeigen. Distinktion meint eben die Konstruktion feiner und feinsten Unterschiede um der Unterscheidung willen, um Ungleichheiten zu legitimieren. Wenn beispielsweise die Zuschreibung von Qualifikation und Wissen entgeschlechtlicht wird, sich nicht mehr automatisch mit Männlichkeit verbinden lässt, dann kann man Ausschlüsse und Abwertungen weiblicher Konkurrenz mit anderen Kriterien vornehmen und im selben Prozess diese Kriterien konstruieren. ‚Bei gleicher Qualifikation‘ etwa lässt sich immer noch ein gewisses Etwas aus Intuition, Brillanz, *commitment*, Mobilität oder was immer beschwören, das dann legitimerweise über die Verteilung von Positionen oder Belohnungen entscheidet. Solche Distinktionen haben zudem den Vorteil, individueller und flexibler einsetzbar zu sein als die mechanische Zuschreibung aufs Geschlecht.

Die neueren Ansätze zur Untersuchung von Geschlecht in Organisationen also verlassen ein Stück weit die Schubladen der hier vorgenommenen Systematik. Man könnte geradezu von einer übergreifenden kontextualistischen Wende sprechen, die allerdings meistens nicht dazu führt, dass ihre VertreterInnen vergeschlechtlichte Ungleichheitsstrukturen unterschätzen. Insbesondere zwei Muster des *gendering* von Organisationen erweisen sich als hartnäckig, wie wir in empirischen Untersuchungen sehen werden: Die *Zuschreibungen zu Personen*, die Organisationen immer wieder vornehmen, und in

denen das Geschlecht in wechselnden Kombinationen mit Leistung, Qualifikation, Human- oder Sozialkapital relevant gemacht werden kann, und die organisationalen Normen vollständiger, umfassender und womöglich entgrenzter *Verfügbarkeit ihrer Mitglieder* für die Arbeit bei Ausschluss anderer Bindungen, Verpflichtungen und Bedürfnisse. Beide scheinen mir die zentralen Faktoren zu sein, die Geschlechterungleichheit auch in neuen, flexiblen und projektförmigen Organisationen und durch diese re/produzieren.

2. *DER „NEUE GEIST DES KAPITALISMUS“*

Wie aber schlagen sich die Geschlechterverhältnisse nun im „neuen Geist des Kapitalismus“ nieder? Die zentralen Konzepte von Boltanski und Chiapello (Boltanski/Chiapello 2003) sind die „Polis“ und die Bewährungsprobe. Beide Konzepte sind ursprünglich von Boltanski und Thévenot entwickelt worden (1999, 2006), und seit 2006 liegt deren Buch „On Justification“ auch auf Englisch vor.

2.1. *Rechtfertigungsordnungen und Bewährungsproben*

Eine Polis ist eine Rechtfertigungsordnung, die aus den legitimen Wertungen und Begriffen besteht, auf die sich sowohl Zustimmung als auch Kritik dieser Ordnung beziehen – also eine Basis des sozialen Konsenses, auf der auch Konflikte ausgetragen werden. Die These ist, dass der Kapitalismus als eine inhärent fragile und krisenanfällige Wirtschaftsweise essenziell auf Zustimmung angewiesen ist, die er nicht aus sich heraus erzeugen kann, um sich zeitweilig zu stabilisieren. Das schließt natürlich an bewährte wirtschaftssoziologische und politökonomische Gedankengänge an: Das Argument der außermärklichen Voraussetzungen und sozialen Einbettung marktlichen Handelns (Polanyi 1978; Granovetter 2002; Beckert 2003); das arbeitspolitische Problem, Arbeitskraft in Arbeit zu transformieren, das desgleichen außerökonomische Motivationen braucht (Berger 1995); und womöglich auch die These der fortdauernden äußeren wie inneren Landnahme, die der Kapitalismus in Bezug auf außerkapitalistische Wirtschaftsweisen und Sozialbeziehungen betreibt (Luxemburg 1923; Lutz 1984). Bei Boltanski und Chiapello muss die Legitimation des Kapitalismus insbesondere für drei sozusagen kapitalistisch hausgemachte Probleme Lösungen oder plausible Versprechen anbieten: Für die Probleme der Sicherheit, des Gemeinwohls und des Enthusiasmus. Eben dazu dienen die Rechtfertigungsordnungen.

Poleis oder Rechtfertigungsordnungen bilden nun Rangordnungen mit institutionalisierten Bewertungskriterien und Bewährungsproben, die sich zu einer Grammatik der Wertschätzung zusammenfügen (Boltanski/Chiapello 2002). Diese besteht aus einem Äquivalenzprinzip oder allgemeinen Standard; Zuständen der Kleinheit und Größe, also typischerweise niedrig oder hoch bewerteten Zuständen; bestimmten Subjekten und Objekten, die in der jeweiligen Polis adressiert werden; „natürlichen“ Beziehungen und generalisierten Erwartungen, die sich an die Subjekte, besonders die hochrangigen, richten; bestimmten Investitionen; paradigmatischen Bewährungsproben und einer spezifischen Vorstellung der quasi „natürlichen“ Ordnung.

Im Konzept der Bewährungsproben werden nun die gesellschaftliche Makroebene und die Mikroebene verknüpft. Sie reichen von der schulischen Prüfung oder dem Vorstellungsgespräch bis zur Bewertung eines Unternehmens auf dem Markt oder des Systems industrieller Beziehungen in Tarifauseinandersetzungen. In Bewährungsproben werden

nicht einfach bestimmte Akteure entlang institutionalisierter Kriterien getestet, sondern gleichzeitig müssen sich die Bewertungskriterien und die Rechtfertigungsordnung insgesamt bewähren – ein genuin strukturationstheoretischer Gedanke.

Poleis kommen im Plural vor, und die AutorInnen haben sie in einer Art sehr französisch-strukturalistischer Version einer *grounded theory* entwickelt. Boltanski und Thévenot (2006) entnehmen ihre Typologie von Rechtfertigungsordnungen der politischen Philosophie sowie einer phänomenologischen Analyse alltäglicher Konflikt- und Streitfälle. Boltanski und Chiapello (2003) haben auf dieser Basis Managementliteratur der 60er und 90er Jahre inhaltsanalytisch ausgewertet und dabei eine neue Polis entdeckt: eben den „neuen Geist des Kapitalismus“, die Polis der Projekte die über die fordistischen Legitimationsbestände der industriellen Effizienz und der Bürgerrechte hinausgeht. Die Poleis oder Wertordnungen sind die folgenden:

- Die erleuchtete Polis, die ihre Wertungen und Zuschreibungen von Größe auf das Heilige und Außeralltägliche bezieht;
- die familienweltliche Polis, in der es um persönliche Abhängigkeiten geht, die sich nach Geschlecht, Alter und der Stellung in der Generationenkette richten;
- die Reputationspolis, in der Größe durch die Meinung Dritter vermittelt wird;
- die bürgerweltliche Polis, in der Größe sich nach der Verkörperung der *volonté generale* richtet;
- die marktwirtschaftliche Polis, in der der wirtschaftliche Erfolg zählt, begehrte Güter auf Wettbewerbsmärkten anzubieten;
- und die industrielle Polis, in der Effizienz und professionelle Kompetenz Größe verbürgen (Boltanski/Chiapello 2003:63).

Diese Rechtfertigungsordnungen haben durchaus Ähnlichkeiten mit den Weberschen Herrschaftstypen oder auch Parsons' evolutionären Universalien, die sie gewissermaßen institutionalisieren. Boltanski und Thévenot betonen jedoch, dass sich die Poleis eher auf Situationen beziehen als auf ausdifferenzierte Funktionssysteme. Insofern sind sie näher an Goffman als an Weber und Parsons, und bieten sich für Analysen sozialen, situierten Handelns an. Im Phasenmodell kapitalistischer Entwicklung nach Boltanski und Chiapello hingegen bilden die Poleis gewissermaßen typische Ensembles auf gesamtgesellschaftlicher Ebene: Der „erste“ kapitalistische Geist der Industrialisierung basierte auf familienweltlichen und marktwirtschaftlichen Legitimationen, der „zweite“, fordistische auf industrie- und bürgerweltlichen, mit Anteilen familienweltlicher Orientierungen. Neue Poleis entstehen und rücken ins Zentrum, wenn die Entwicklung des Kapitalismus selbst, die Arbeitskonflikte und die Kritik sozialer Bewegungen einschließt, vorgängige Rechtfertigungsordnungen in Frage stellt.

Dabei thematisiert das Buch selbst die Geschlechterverhältnisse nur punktuell. Ebenso wenig kümmern sich die AutorInnen um die Vielfalt der globalen, nach Klasse, Ethnizität, postkolonialen Herrschafts- und Ausbeutungsbeziehungen konturierten Positionen, in denen sich Individuen und Kollektive in Relation zum Kapitalismus finden. Diese Ausblendung nach dem Motto „Frauen kommen (wieder einmal) nicht vor“ zu konstatieren, reicht allerdings m.E. nicht für eine feministische Kritik aus. Jedoch

schneidet diese Ausblendung den dezidiert handlungstheoretischen Anspruch der AutorInnen ab, Mikro- und Makroebene zu verbinden. Die AutorInnen begründen ihre Empirie-Auswahl, die Managementliteratur, zwar einigermaßen einleuchtend damit, dass der Kapitalismus insbesondere bei seinen Trägerschichten, den *cadres*, Legitimation finden und plausible Versprechen abgeben muss, aber die Legitimationsordnungen sind bei Boltanski und Chiapello ja darüber hinaus gesellschaftstheoretisch und durchaus dialektisch gedacht. Sobald man aber die Geltungsansprüche der Rechtfertigungsordnungen über den Rezipientenkreis des empirischen Materials hinaus ausweitet, muss die Positionierung der AdressatInnen dieser Ordnungen in spezifischen Herrschafts- und Ungleichheitsbeziehungen (als Frauen, Männer, Einheimische, MigrantInnen, Etablierte, AußenseiterInnen usw.) Unterschiede machen. Dann kann man sich nicht mehr mit generisch gedachten *cadres* als Rezipienten der Diskurse begnügen. Desgleichen käme es darauf an, die Rezeption und die Aktualisierung der entsprechenden Diskurse in konkreten Handlungskontexten nachzuzeichnen und sich der Ebene empirischer Organisationen zuzuwenden. Dennoch aber scheint mir das Projekt aussichtsreich, den Entwurf von Boltanski und Chiapello im Lichte neuerer feministischer Überlegungen zu rekonstruieren.

2.2. *Poleis und relationaler Feminismus*

Schon an dieser Stelle, ehe wir uns der Projektpolis zuwenden, bieten sich Ansatzpunkte für feministische Anmerkungen und Ergänzungen, insbesondere aus der relationalen Sicht, die auf konstitutive Ausblendungen aufmerksam macht. Boltanski und Thévenot argumentieren (1999) eher auf der Linie funktionaler Differenzierung: Das „affektive Regime“ der Intimität und der Sorge wird als ein spezifischer Modus der Handlungskoordination behandelt, der ebenso außerhalb der Frage der Rechtfertigung wie außerhalb des Kalküls der Reziprozität liege. In Intimbeziehungen suspendieren Menschen gemeinsam die Operationen der Wertung und Kritik, meinen die Autoren. Dieser funktional differenzierten Sicht haben Feministinnen den schnöden Hinweis entgegengesetzt, dass bei aller Liebe diese in modernen Gesellschaften mit den Niederungen der ungleich und hierarchisch verteilten Reproduktionsarbeit verknüpft ist: „Arbeit aus Liebe – Liebe als Arbeit“ (Bock/Duden 1976), wiewohl sie darin nicht aufzulösen ist. Dann ist die Suspendierung des Gegenseitigkeitskalküls ein Stück weit auch Fiktion, die Herstellung des Intimen, Privaten, Romantischen selbst nicht nur, aber auch (Frauen-)Arbeit, und die Wiedereinführung von Ansprüchen auf Gerechtigkeit im Beziehungsmanagement allemal. Der Ausschluss der Intimität aus ausdifferenzierten Poleis ist hingegen konstitutive Voraussetzung von deren Funktionieren. In einer Formulierung von Laura Balbo:

„Eine genaue Buchführung ist da erforderlich, wo man meint, daß nicht gerechnet werden müsse, daß die Quellen unerschöpflich seien: im Bereich der Gefühle, der Bedürfnisse, des Leidens und des Glücks. Dienstleistungsarbeit ist also, wenn wir diese subtileren Aspekte erfassen, die beständige Vermittlung zwischen einer Logik der menschlichen Bedürfnisse und externen Ressourcen, die einerseits von der Logik des Profits und andererseits von der bürokratischen Logik des staatlichen

Dienstleistungs- und Fürsorgeapparats bestimmt werden. Anders ausgedrückt, sind die Frauen verantwortlich dafür, daß die Reproduktion in einem sozialen System funktioniert, in dem es äußerst schwierig ist, ihr Funktionieren zu gewährleisten.“ (Balbo 1984:187)

Auch Boltanski und Thévenot sind allerdings nicht zu romantisch, um zu bemerken, dass in Intimbeziehungen die Rechtfertigungslogik nicht allzu weit entfernt ist:

“The emotionally intense scene in which people connected by an affective link are involved, is precisely set at the border between a regime of action which aims at dismissing the measuring of equivalence and, on the other hand, a regime of action in which people bring back such measures of equivalence and lay stress on them.” (1999:362)

Demnach sind – wie es Theoretikerinnen der Hausarbeit schon lange wissen – auch affektive Regime von der Reflexivität der Moderne (Giddens 1991) und der Professionalisierung unterschiedlichsten ExpertInnenwissens (Ehrenreich/English 1978) berührt, und Hochschild (2003) hat ja gezeigt, dass auch die soziale Behandlung der Liebe als eine spezifische Rechtfertigungsordnung oder ein spezifisches Amalgam aus Poleis zu untersuchen ist. Auf jeden Fall finden sich vergeschlechtlichte Liebe und Sorge nicht allein außerhalb der Operationen von Rechtfertigungsordnungen und auch nicht allein in der familienweltlichen Polis. Bezieht man aber die Geschlechterverhältnisse und -bilder ein, so lassen sich mit Blick auf deren Ausblendungen relational-feministische Ergänzungen der Rechtfertigungsordnungen vornehmen:

Die Polis der Erleuchtung lässt sich durch die Semantik der Aufopferung ergänzen, die nicht ausschließlich, aber auch weiblich konnotiert ist (für die Bedeutung dieser Semantik in der Krankenpflege vgl. Rieder 2002). In der familienweltlichen Polis geht es um personale Abhängigkeiten und Verpflichtungen nicht nur im Sinne der Versorgung, sondern auch der Sorge und der intersubjektiven Anerkennung. Die Polis der Reputation (die m. E. nicht deutlich von den anderen abgegrenzt ist, weil Reputation nach je spezifischen Kriterien auch in diesen eine Rolle spielt) wäre um die Publikumsrolle zu ergänzen. Reputation wird ja in vielen Arenen nicht nur durch die konkurrierenden *peers* vermittelt, sondern auch ein bewunderndes und liebendes Publikum zirkuliert diese. In vielen kulturell verfügbaren Bildern und Aufmerksamkeitsökonomien (Franck 1998) wird Liebe zum Sonderpreis in Reputationskämpfen, wenn der siegreiche Ritter die Prinzessin bekommt, oder die erfolgreiche Sportlerin oder der Manager das Model. Entsprechend der Logik funktionaler Differenzierung schließen die genuin modernen Rechtfertigungsordnungen, die bürgerweltliche, industrielle und marktliche Polis die Logiken und Normen der Sorge und Intimität zunehmend aus, indem sie sie an die ungleichen Geschlechterverhältnisse binden. Die bürgerliche Gesellschaft weist sie der Privatsphäre zu, sucht sie dem Markt zumindest teilweise zu entziehen (der dennoch nicht weit entfernt ist), und die industrielle Rationalisierung blendet das alltägliche Chaos der Hausarbeit und Intimbeziehungen ja gerade aus. Dennoch tragen weiterhin die vergeschlechtlichte Sorgearbeit und die Intimbeziehungen zur Re/Produktion von Subjekten bei, die fit für die Teilnahme und Bewahrung in den jeweiligen Poleis sind.

Damit bedürfen bereits die Rechtfertigungsordnungen nach Boltanski und Thévenot (1999, 2006) einer relationalen Ergänzung, die mit Rekurs auf feministische Argumente

am weitesten ausbuchstabiert ist, aber nicht nur „Frauenfragen“ umfasst. Die institutionalisierten Bewährungsproben und Tests der verschiedenen Poleis isolieren in der Tat autonome Individuen (oder bestimmte Kollektivakteure) um ihnen als solchen Wert zuzuschreiben, aber sie abstrahieren dabei von deren Bindungen und Verpflichtungen. Boltanski und Thévenot reproduzieren diesen Individualismus, der in der Institution des Tests angelegt ist. Rechtfertigungsordnungen definieren sich – so meine Ergänzung – jedoch nicht lediglich durch ihre ‚offiziellen‘ und anerkannten Normen, Praxen und Bewertungskriterien, sondern auch durch ihre Ausblendungen und undurchschauten Bestands- und Reproduktionsvoraussetzungen. Das machen Boltanski und Chiapello in ihrer Analyse der Ausbeutung in der Projektpolis ein Stück weit deutlich, aber es wäre auch für die anderen Poleis auszuarbeiten.

2.3. Die Projektpolis

Die Projektpolis haben Boltanski und Chiapello nun als neue Rechtfertigungsordnung in der Analyse der Managementliteratur der 90er Jahre aufgefunden. Jedoch dehnen sie dieses Konzept und seine Grammatik der Wertschätzung weit über diesen empirischen Kontext hinaus aus, indem sie die allgemeinen Austausch- und Bewertungskriterien und Ausbeutungsmodi dieser Polis diskutieren. Damit nehmen sie implizit an, dass die Managementliteratur ‚reale‘ soziale Beziehungen und Normen in Organisationen widerspiegelt. Das freilich muss nicht der Fall sein. In der Organisationsforschung sind ja die Funktionalitäten von Mythen (Meyer/Rowan 1977; Berger 1988), des Auseinanderfallens von *talk* und *action* (Brunsson 1989), oder von *espoused theories* und *theories-in-use* (Argyris/Schön 1974) vielfach diskutiert worden. Demnach wäre es durchaus möglich, dass Managementhandbücher nicht Hinweise zur realen Lösung von Problemen im wirklichen Organisationsleben geben, sondern den Akteuren Selbstbeschreibungen, Fiktionen und Geschichten zur Verfügung stellen, die sich auf Umwegen als brauchbar erweisen. Allerdings gibt die Projektpolis eine plausible Skizze der Normen, Anerkennungs- und Wertschätzungskriterien in wissensbasierten und projektförmigen Arbeitskontexten ab, und es kann sich lohnen, sie als Hypothesensatz zu nutzen, und mit den in entsprechenden Feldern geltenden Normen und Austauschregeln abzugleichen (vgl. Holtgrewe 2005; Holtgrewe/Brand 2007).

In der Projektpolis basieren Erfolg und „Größe“ auf Aktivität, Mobilität und Konnektivität. Die idealen Subjekte dieser Polis sind dabei keine egoistischen *homines oeconomici*. Man erwartet von ihnen, dass sie soziales Kapital und Wissen teilen und zirkulieren lassen und auch andere befähigen, das zu tun. Manager und Innovatorinnen sind also gehalten, eher Lehrer- oder Coach-Rollen einzunehmen, als „Führerinnen“ zu sein. Das könnte im Idealfall bedeuten, dass Ungleichheiten zeitlich befristet sind, wenn kleinere und schwächere Bewohner der Projektpolis lernen und ihr eigenes Kapital mehren, oder wenn es möglich ist, in unterschiedlichen Projekten unterschiedliche Rollen zu übernehmen.

Voraussetzung für diese Aktivitäten und Konnektivitäten ist allerdings schon einmal eine weitgehende Verfügbarkeit der Aktiven in der Projektpolis, die minder verfügbare

Individuen tendenziell ausschließt. Zwar ist es durchaus möglich und immer wieder notwendig, Projekte auch um Abwesenheiten und Unverfügbarkeiten der Beteiligten herum zu koordinieren, aber empirisch (s.u.) wird deutlich, dass (oftmals kurzfristig verlangte) Kopräsenz immer wieder dazu dient, die Defizite räumlich-zeitlich entkoppelter Kooperation zu beheben oder Erfolge und Reputation auch zu reklamieren. Hier stellt sich schon einmal die Frage der Exklusion zusätzlich zu der der Ausbeutung: Wer bestimmten Erwartungen an Verfügbarkeit und Konnektivität nicht entsprechen kann oder will, wird aus bestimmten projektförmig verfassten Feldern herausfallen oder diese verlassen – und wer nicht dort ist, kann auch nicht projektspezifisch ausgebeutet werden.

Allerdings hat die Projektpolis auch ihre spezifischen Ausbeutungsrelationen. Projektspezifische Ausbeutung findet dann statt, wenn der generalisierte soziale Austausch blockiert wird, wenn NetzwerkopportunistInnen Informationen, Kontakte und Optionen nicht zirkulieren lassen, sondern sie akkumulieren und sich einseitig aneignen, indem sie die Beiträge anderer unsichtbar machen. Damit aber von Ausbeutung die Rede sein kann, so Boltanski und Chiapello, muss man nachweisen, dass diese Ungleichheiten relational sind, dass die starke Position der einen „in Wahrheit auf der Leistung der geringen Wertigkeitsträgern [sic!] beruht, dass diesen aber nicht der Teil des Wertzuwachses zufällt, auf den sie eigentlich Anspruch hätten“ (2003:398).

Ein spezifischer Beitrag schwächerer TeilnehmerInnen einer Projektpolis, für den dieses Kriterium der Relationalität zutrifft, ist deren geringere Mobilität. Auch starke, mobile und umfassend verfügbare NetzwerkerInnen können nicht überall gleichzeitig sein, sie neigen dazu, neue Kontakte den alten vorzuziehen und insgesamt ihre Kapazitäten zu überschätzen. All diese Aktivität aber wird durch die begrenzte Mobilität anderer ermöglicht. Soziale Beziehungen zu pflegen und Kontinuitäten herzustellen, erreichbar zu sein, Nachrichten zu hinterlassen und Aktivitäten zu koordinieren wird wesentlich leichter, wenn jemand im Heimatbüro oder *home office* erreichbar ist.

2.4. *Projektpolis und Geschlechterhierarchie*

Diese Ausbeutungsrelation nun ist leicht an feministische Argumente anzuschließen. Sowohl aus strukturell-feministischer Sicht als auch aus einer relationalen ist die Mobilität vergeschlechtlicht, und historisch lassen sich vielfältige Beispiele finden. Das offensichtliche Beispiel ist die Sekretärinnen- und Assistenzarbeit. Am Beispiel der weiblichen Assistenzberufe in Professionellenpraxen habe ich das Muster der zeitlichen, sachlichen und sozialen „Gewährleistung von Männerarbeit“ als ein vergleichsweise persistentes Muster geschlechtshierarchischer Arbeitsteilung beschrieben. Sekretärinnen, Arzt- und Anwaltsgehilfinnen koordinieren Termine, gewährleisten Erreichbarkeit, wickeln Kommunikationen technisch-materiell ab und leisten Emotionsarbeit, die das professionelle Handeln ergänzt und ermöglicht (Pringle 1989; Holtgrewe 1997). Demnach findet sich aber das Muster ungleich verteilter Mobilität schon einige Zeit vor der Entstehung der Projektpolis in industriellen und professionellen Arbeitsformen.

Ein offensichtlicher modernistischer Einwand könnte nun sein, dass eben diese Gewährleistungsarbeiten zu einem guten Teil in die Wissensarbeit reintegriert und automatisiert worden sind, per e-Mail, Mobiltelefonie, diverse Umleitungs- und Benachrichtigungsfunktionen, PDAs, usw. Diese verkörpern eine technisch-konsumistische Verheißung von „generischer“ Autonomie der Individuen, aber empirisch hat die Einlösung dieser Verheißung bekanntlich Grenzen. Wenn man sich die Diskussionen um Wissensmanagement und Kommunikation in Organisationen und Netzwerken betrachtet, wird deutlich, dass die technisch unterstützte Explikation und allgegenwärtige Verfügbarkeit von Wissen und Kommunikation weiterhin durch verkörpert Wissen und Gewährleistungsarbeit ergänzt wird, die in die Wissensarbeit integriert werden kann oder nicht (Durbin 2006). Zum Beispiel Dringlichkeiten und Wichtigkeiten abzuschätzen, Mehrfachkommunikationen und Rückfragen zu filtern, Zusammenhänge herzustellen usw. sind weiterhin geschätzte, aber immer wieder missachtete Funktionen von Sekretärinnen und administrativen AssistentInnen in wissensbasierten Organisationen, Projekten und Netzwerken. Die empirischen Befunde zur Gewährleistung von Wissensarbeit sind bislang anekdotisch – aber wären ein aussichtsreiches Forschungsfeld.

Aus einer kontextuellen Sicht wiederum ist es möglich, dass Mobilität und Verfügbarkeit selbst anstatt des Geschlechts die Grundlage neuer Ungleichheiten werden. In diesem Fall kann es funktionale Äquivalente für das Geschlecht geben: Alter oder Seniorität, das Beschäftigungsverhältnis selber usw. Die verberuflichten Funktionen von Sekretärinnen etwa können (mehr oder weniger gut) auch durch PraktikantInnen und andere Ein- oder UmsteigerInnen besetzt werden.

So oder so spricht jedoch wenig dafür, dass die Projektpolis weniger Anlässe für Ausblendung und Ausbeutung der „Gewährleistungsarbeit“ bietet als die marktwirtschaftliche oder industrielle Polis. Organisationen reduzieren bekanntlich Komplexität über die voraussetzungsvollen Konstruktionen des Zwecks, der Stelle, der Mitgliedsrolle usw. (Luhmann 1964), legen Schnitte durch die soziale Realität (Siegel 1993) und nehmen die skizzierten Ausblendungen vor. Projekte tun Analoges, auf etwas andere Weise. Sie allozieren Ressourcen in Gestalt von Geld, Zeit und Arbeitskraft für das Erreichen bestimmter, mitunter unscharf und inkrementell zu spezifizierender Ziele, Ergebnisse oder Meilensteine. Entsprechend werden Rollen und Kompetenzen der Beteiligten in Projekten adhocratischer verteilt und übernommen als in vielen Organisationen, und insgesamt tritt zeitliche Befristung an die Stelle dauerhafterer Strukturen. Über den Zeitdruck, die Prioritätensetzung und das Wechselspiel zwischen Planung und Kontingenz, das die Beteiligten umfassend absorbieren kann, entfalten Projekte ihre spezifische Ausblendungslogik gegenüber allem, was nicht zum Projekt gehört oder innerhalb des Projektzeitrahmens zur Geltung kommt – und je näher die Deadline rückt, desto selektiver wird die Wahrnehmung. Kontinuitäten herzustellen und Projekte aneinander anzuschließen, beschreiben dann auch Boltanski und Chiapello als den zentralen „Test“ in der Projektpolis. Projekte aber wieder in ihre weniger projektförmig organisierte soziale Umwelt einzubetten, sie mit alltäglichen Anforderungen und Routinen sowie den Wechselfällen der Lebenswelt zu vermitteln, deren Ausblendung

sie nahe legen, ist *articulation work* unter Bedingungen, die sich gegenüber den Dyaden von Erwerbs- und Hausarbeit oder professioneller Arbeit und Assistenz noch einmal verschärft ausnehmen.

Ein weiterer Mechanismus möglicher Ausbeutung in der Projektpolis liegt in der Wahrnehmung und Zuschreibung sozialen Kapitals selbst. Boltanski und Chiapello beziehen sich auf Burts (Burt 2002) Konzept der strukturellen Löcher. Burt macht deutlich, dass in Netzwerken der Erfolg sowohl von Individuen als auch von Unternehmen nicht allein von der Größe und Ausdehnung des Netzwerks eines Akteurs abhängt, sondern von dessen Position in diesem Netzwerk. Positionen in Netzwerken verleihen soziales Kapital, und soziales Kapital wird streng als Beziehungsphänomen gedacht. Besonders Erfolg versprechend sind Positionen, die strukturelle Löcher überbrücken, also Teile des Netzwerks verbinden, die sonst gar nicht oder kaum verbunden sind. Solche Positionen sind einflussreicher, profitabler und innovativer als andere. Die Ergebnisse kumulieren: Wer strukturelle Löcher überbrückt, bekommt nicht redundante, vielfältige Informationen und ist so in der Lage, diverse Ideen und Wissensbestände schneller zusammenzufügen. Auf diesen Wegen wird eine solche PositionsinhaberIn auch kreativer, vor allem dann, wenn positionale Effekte wiederum Personen zugeschrieben werden. Wer mehr nicht-redundante Kontakte und Zugang zu vielfältigeren interessanten Ideen hat, wird wiederum für andere interessanter und schwerer ersetzbar.

Burt selbst hat gezeigt (Burt 1998), dass die Wertigkeit struktureller Löcher einen aufschlussreichen Geschlechteraspekt hat: In seiner Studie der Netzwerke und Karrieren von ManagerInnen bei einem großen US-amerikanischen Elektronikhersteller trugen Positionen, in denen sie strukturelle Löcher überbrückten, nur für höhergestellte Männer zum Karriereerfolg (in Gestalt schnellerer Beförderungen) bei. Frauen und niedrig-rangige Männer oder Berufsanfänger profitierten mehr von kleineren, enger verbundenen und hierarchischeren Netzwerken. Frauen hatten mehr von einer Position, in der sie sich das soziale Kapital eines höherrangigen Mannes quasi ‚ausleihen‘ konnten als von einer eigenständigen Überbrückung struktureller Löcher. Burt sieht hier einen Unterschied im Status als Insider oder Outsider, und damit der Legitimität:

“A manager deemed suspect for whatever reason – a new hire, someone just transferred from another country, a new addition to a cohesive group – needs an established insider to provide the cues.” (S. 7f)

Das verweist erst einmal auf einen potentiell vergeschlechtlichten Charakter sozialen Kapitals und sozialer Netzwerke: Wenn zwei Ungleiche das Gleiche tun, ist es noch lange nicht das Gleiche. Weiter gedacht, liegt hier eine wichtige phänomenologische Ergänzung des Konzepts von Boltanski und Chiapello: Auf der einen Seite testen die Bewährungsproben und institutionalisierten Evaluierungen nicht nur ‚ihre‘ Subjekte, sondern auch die Legitimität der Bewertungskriterien und der ganzen Rechtfertigungsordnung steht immer wieder in Frage. Auf der anderen Seite aber bleibt in jeder Bewährungsprobe auch eine ganze Reihe sozialer Beziehungen, Hierarchien und Bewertungen außen vor, wird eingeklammert und für selbstverständlich genommen, aber filtert wiederum die Bewertungen.

Denkt man Boltanski und Chiapello weiter, so ist das soziale Kapital nicht mehr eine einfache Ressource, von der ein Akteur mehr oder weniger „hat“, sondern die Bewertung dessen, was und wie viel sie hat, hängt auch an der Bewertung des Akteurs selbst, und diese bezieht vorgängige Bewertungen und Askriptionen ein. Umgekehrt wird der Akteur wiederum durch sein soziales Kapital und die ihm zugeschriebene Handlungskapazität konstituiert. Ressourcen und Akteure also konstituieren einander. Aber: Diese Zuschreibungen und Bewertungen werden nicht umfassend innerhalb der jeweiligen Polis entwickelt. Sie richten sich an Personen, und die Personen sind offensichtlich mehr als durch die Polis erst konstituierte Subjekte, Knoten im Netzwerk oder InhaberInnen sozialen Kapitals. Ihr Geschlecht, das sie quasi mitbringen, beeinflusst die wahrgenommene Legitimität als Akteur, und diese die Bewertung des sozialen Kapitals.

2.5. *Empirische Befunde*

Theoretisch also ist festzuhalten, dass die Projektpolis mit hoher struktureller Wahrscheinlichkeit Geschlechtergrenzen und -hierarchisierungen zumindest importiert, wenn sie nicht gar neue generiert. Diese schleichen sich vermutlich durch bekannte Mechanismen ein: Die Zuschreibungen von Größe, Sozialkapital und Vernetzungskapazität an Personen, die bereits von Kanter (1977) beschriebenen Mechanismen der Homosozialität und der Vertrauensbildung, und die Normen und ungleich verteilten Möglichkeiten der Verfügbarkeit und Mobilität. Was aber sagen die empirischen Befunde?

Zunächst einmal gibt es wenig Evidenzen, dass in den vernetzten und kreativen Branchen, in denen wir die Projektpolis vermuten, Frauen konsistent qua Geschlecht benachteiligt werden. Für alleinselbstständige WissensarbeiterInnen finden Gottschall und Henninger (2004) keine Hinweise auf Geschlechterunterschiede bei der Inklusion in professionelle Netzwerke. Perrons (2006) argumentiert, dass die neuen und vergrößerten Ungleichheiten in Wissensökonomien (Quah 2003) zwar in Begriffen des Timing und der Relationalität von Wissens- und Sozialkapital erklärt und legitimiert werden, aber dass diese projektbasierten Kriterien auf den alten Ungleichheiten von Geschlecht, Ethnizität usw. aufrufen und diese verstärken. Marrs und Boes (2003) machen jedoch darauf aufmerksam, dass auch die neuen Medien- und Netzwerkindustrien keineswegs reine Projekt-Poleis darstellen. In der Fernsehproduktion etwa sind entgrenzte, projektförmige Arbeitsverhältnisse verknüpft mit geradezu vormodernen, familialistischen und paternalistischen Hierarchien und persönlichen Abhängigkeiten.

Viele Untersuchungen von Netzwerken, Geschlecht und Erfolg (Scheidegger/Osterloh 2004) beziehen sich demgegenüber – wie auch Burts Studie (1998) – eher auf große hierarchische Organisationen als auf tatsächlich netzwerkförmig organisierte Felder. In solchen Organisationen lässt sich der Erfolg an Beförderungen messen, die eine weiterhin bestehende Karriereleiter hinauf führen. Damit wird der Erfolg durch Netzwerke eher an den Kriterien einer industriellen Polis gemessen, und über die Erfolgskriterien in projekt- und netzwerkförmigen Feldern wissen wir noch nicht allzu viel. In Großorganisationen aber gibt es Hinweise, dass formalisierte Personalentscheidungs- und Bewertungskriterien der Gleichstellung zuträglicher sind als informelle Entscheidungen

(Reskin/McBrier 2000). In solchen Umgebungen scheint es, dass Gleichstellungspolitiken, eine strategisch-modernistische, feministische Aneignung bürokratischer Verfahren mit dem Ziel bürgergesellschaftlicher Gleichheit nicht erfolglos waren. Sie sind vermutlich kompatibel mit der industriellen und bürgergesellschaftlichen Polis.

Ein Gegenbeispiel bietet Smith-Doerrs Untersuchung weiblicher und männlicher Karrieren in den *life sciences* (Smith-Doerr 2004). Sie vergleicht die Karrieren von promovierten WissenschaftlerInnen in den vernetzten, projektbasierten Umgebungen junger Biotech-Firmen mit denen in hierarchischeren Organisationen wie Universitäten und etablierten Pharmafirmen. Dabei fand sie, dass weibliche Promovierte in der Biotech-Industrie (ein Anteil von 28,7%) achtmal wahrscheinlicher Führungspositionen einnahmen als in stärker hierarchischen Organisationen (2004:40), obwohl die Biotech-Firmen merklich flachere Hierarchien aufwiesen. Aus ihrer Sicht sind es gerade die spezifischen Charakteristika von Projektorganisationen, die für Frauen förderlicher sind: Stellenbeschreibungen und Funktionen sind weniger fix und standardisiert, WissenschaftlerInnen haben Entscheidungsspielräume in der Frage, mit wem sie kooperieren, und organisationsübergreifende Zusammenarbeit und Zuständigkeiten machen Reputationen und Personalentscheidungen transparent in der jeweiligen *community*. Daneben sind – so Smith-Doerr – in der Biotech-Industrie die Anreize der Kooperation kollektiverer und zukunftsöffenerer Natur als in Universitäten: Hier geht es um erweitertes Wissen und um Aktienoptionen (deren Wert vom Innovationserfolg auf dem Markt abhängt), dort um individuell zugerechnete Autorenschaften (*credit*).

Auf den ersten Blick widersprechen sich die Befunde von Reskin/McBrier und Smith-Doerr. In der einen Untersuchung erweisen sich bürokratische Prozeduren als gleichstellungsförderlich, in der anderen die Koordinationsmechanismen der Projektorganisation. Aus einer kontextualistischen Sicht lässt sich der Widerspruch auflösen: Es ist möglich, dass Gleichstellungsstrategien dann erfolgreich sind, wenn sie mit den Regeln, Verfahren und Bewertungskriterien der jeweiligen Organisationsstruktur und des jeweiligen Rechtfertigungsregimes kompatibel und daran anschlussfähig sind: In Bürokratien sind demnach die Kriterien der bürgerweltlichen Polis erfolgreich zu mobilisieren (,ohne Ansehen der Person'), in der Projektpolis wären es die Transparenz der Bewertung von Beiträgen und Vernetzungskapazitäten. Smith-Doerrs Einschätzung, dass diese aus sich heraus und „von selber“ Geschlechterungleichheiten abbauen, scheint jedoch im Lichte der anderen Untersuchungen allzu modernistisch-optimistisch.

Jedoch liegt hier ein Hinweis auf eine mögliche Richtung der Sozialkritik und Gestaltungspraxis auf der Höhe der Projektpolis: Hat der Kapitalismus sich als hochflexibel und fähig darin erwiesen, Kritik „beim Wort zu nehmen“ und zu absorbieren, so kann dies spiegelbildlich auch die Sozialkritik leisten: Sie kann die Verheißungen der jeweiligen Polis auf Autonomie, Selbstbestimmung und auch auf Sicherheit und Zugehörigkeit universalistisch angelegten „Tests“ auf deren Geltung zu unterziehen und anschlussfähige Bewertungskriterien, Regeln und Verfahren für deren Einlösung entwickeln.

Während die Befunde zu Netzwerken und Geschlecht bislang keine der Projektpolis inhärente vergeschlechtlichte Substruktur ausfindig gemacht haben, dürften sich die

Normen der Verfügbarkeit und der entgrenzten Arbeitszeiten in der Re/Produktion von Geschlechterungleichheiten als persistent erweisen. Wieder einmal findet sich mehr Empirie aus großen Unternehmen, aber im Zuge von deren Restrukturierung nehmen projektbasierte Arbeitsformen auch dort zu. Entsprechend macht Wetterer (2006) Fortschritte der Gleichstellung einerseits im öffentlichen Sektor aus, wo Gleichstellungspolitiken zur bürgerschaftlichen Polis anschlussfähig sind, andererseits in jenen ein Stück feminisierten Professionen, in denen Organisationen eine geringe Rolle spielen. In den „neuen“, projektförmig organisierten, aber unvollständig professionalisierten Feldern etwa der Softwareentwicklung oder der Unternehmensberatung hingegen strukturieren die Anforderungen an entgrenzte Verfügbarkeit ungleiche Geschlechterverhältnisse (vgl. Eichmann/Hofbauer 2006; Papouschek et al. 2006).

Insbesondere unter Bedingungen der Restrukturierung findet sich in Groß- und Kleinbetrieben die Norm und der Mechanismus des *competitive presenteeism* (Simpson 1998), mit der Leistung und ihre Bewertung an sehr lange Arbeitszeiten gebunden ist. Selbst in Firmen, die familienfreundliche Personalpolitiken proklamieren, werden diese durch die Kultur sehr langer Arbeitszeiten blockiert (Hochschild 1997; Liff/Ward 2001; Hewlett/Luce 2006). Simpson (1998) erklärt den *competitive presenteeism* als eine direkte Strategie sozialer Schließung, mit der männliche Manager und Professionals ihre Position gegen weibliche Konkurrenz zu verteidigen suchen. Perlow (1998) betont eher den Verlegenheitscharakter: Mit organisationeller und marktlicher Unsicherheit über Einsatz und Erfolg und mit den Unkalkulierbarkeiten von Innovationsprozessen konfrontiert, symbolisieren lange Arbeitszeiten dem Management wenigstens, dass man sich eingesetzt und *committed* hat. Beide Mechanismen greifen ineinander.

Auch die WissensarbeiterInnen selber sind in die Reproduktion dieser Muster involviert. Neuerdings haben Hewlett und Luce (2006) die Verführungen „extremer Jobs“ von ManagerInnen und anderen Hochqualifizierten beschrieben: Hohe Gehälter, der reine Herausforderungscharakter anspruchsvoller Arbeit und die Anerkennung, die man dafür bekommt, lassen diese die Belastungen für Gesundheit, Sozial- und Liebesleben in Kauf nehmen. Es ergibt sich eine grundlegende Ambivalenz: Die Befragten sind einerseits mit ihren Jobs zufrieden, andererseits möchte die Hälfte nicht länger als ein Jahr unter diesen Bedingungen arbeiten. Perlow (1998) zeigt, wie eine spezifische Form der Zusammenarbeit Arbeitszeiten in der Softwareentwicklung entgrenzt. Im von ihr untersuchten Unternehmen fand Projektarbeit in einem permanenten Krisenzustand statt, und honoriert wurden individuelle, heroische Problemlösungen. Aus diesem Grund stürzten die EntwicklerInnen sich beständig gegenseitig, und der Druck, auf die je nächste Krise zu reagieren ging auf Kosten dessen, was sie für ihre eigentliche Arbeit hielten. Hier ertranken die möglichen Normen einer Projektpolis in andauernder Kurzfristigkeit, und es fehlten schlicht die Ressourcen, Wissen zu zirkulieren oder Enthusiasmus zu erzeugen.

Arlie Hochschild, deren Studien man als relational-feministisch einordnen kann, hat (1997) gezeigt, wie unter Bedingungen des Organisationswandels und der Veränderungen des Familienlebens in den USA Deutungen und Bewertungen unterschiedlicher Rechtfertigungsordnungen aus ihren ursprünglichen Wertsphären quasi migrieren. Die

Grenzen der funktionalen Differenzierung zwischen Instrumentalität und Expression (Parsons/Bales 1955), oder zwischen Rechtfertigung und Zuneigung (Boltanski/Thévenot 1999) trennen die sozialen Sphären und die Geschlechtscharaktere (Hausen 1980) nicht mehr säuberlich. Das von Hochschild (1997) untersuchte Unternehmen etwa hatte in den 90er Jahren recht erfolgreich eine Unternehmenskultur etabliert, die sich in der Sicht von Boltanski und Chiapello als Kombination aus projektbasierter, erleuchteter und familienweltlicher Polis beschreiben ließe. In Kombination mit der Norm langer Arbeitszeiten und der hartnäckigen Zurückhaltung der Männer bei Haus- und Familienpflichten hatte dies jedoch den Effekt, dass weibliche wie männliche Beschäftigte ihre Prioritäten und emotionalen *commitments* in die Arbeitssphäre verschoben. Das geschah umso mehr, als in der zweiten Hälfte der 90er Jahre die Zuckerbrote der Wertschätzung und des *empowerment* im Unternehmen durch die Peitsche des Downsizing und der Reorganisation ersetzt wurden. Auf der anderen Seite verzeichneten die von Hochschild Befragten in ihren Familien eher zunehmenden Druck und zunehmende Entfremdung. In Hochschilds Analyse also trägt gerade der Erfolg des Unternehmens, Enthusiasmus und Wertschätzung zu generieren, zur Erosion der Familien bei. Im Privaten reagierten die Beschäftigten auf die veränderten Anforderungen und Anreize analog zu den Managementstrategien der späten 90er Jahre: Mit „emotionalem Downsizing“ und Outsourcing und mit Vertagen (S. 220ff), indem sie von PartnerInnen und Kindern Unabhängigkeit einforderten, Dienstleistungen einkauften, oder die Pflege der Familienbeziehungen in eine virtuelle Zukunft aufschoben, in der es entspannter zugehen würde (vgl. auch Hewlett/Luce 2006). Unter der Perspektive der Verfügbarkeit also ist es nicht die Entwicklung einer Polis, die Frauen und Männer ungleich positioniert, sondern die Persistenz ungleich verteilter Verantwortlichkeiten und Relevanzen in der Reproduktions- und Familiensphäre, die von all den modernen Rechtfertigungsordnungen ausgeblendet wird.

SCHLUSSFOLGERUNGEN

Indem wir den „neuen Geist des Kapitalismus“ aus den unterschiedlichen Blickwinkeln der Diskussion um Organisationen und Geschlechterverhältnisse beleuchtet haben, ist deutlich geworden, dass der Entwurf noch einige theoretische An- und Umbauten braucht, um hier anwendbar zu sein. So plausibel sich die Projektpolis als normative Grundlage für viele Arten der Wissens- und Projektarbeit ausnimmt, gibt sie kein umfassendes normatives Universum ab. Jenseits der Managementliteratur (und womöglich noch anderer sozialer Felder) ist nicht absehbar, dass sie als universell empirisch auffindbarer, Handeln orientierender Deutungs- und Normenkomplex „den“ neuen Geist des Kapitalismus repräsentiert. Vielmehr ist zu vermuten, dass der neue, flexible Kapitalismus ebenso wie der „alte“ sich in seinen Begründungen und Legitimationen auf eine vielschichtige, ungleichzeitige (Brose 2004) und widersprüchliche, aber durchaus strukturierte Landschaft aus Deutungen und Normen bezieht, die Organisationen und kollektive Akteure ebenso wie Individuen kontextspezifisch relevant setzen oder nicht.

Eine *strukturell-feministische* Sicht müsste nun zeigen können, auf welche Weise und durch welche Mechanismen die *gendered substructure* der Projektpolis entsteht. Wir haben die folgenden Mechanismen aufgefunden: Infolge geschlechtsspezifischer und -hierarchischer Arbeitsteilungen innerhalb und außerhalb der Projektpolis sind die hoch bewerteten Vernetzungskapazitäten ungleich verteilt (Perrons 2004, 2006). Die mutmaßlich geschlechtsneutrale NetzwerkerIn könnte sich demnach leicht als (hegemonial) männlich im Sinne von Acker (2003) erweisen. Umso wahrscheinlicher wird das, wenn die „Größe“ der Projektpolis-BewohnerInnen sich an der zeitlichen Verfügbarkeit misst statt an tatsächlichen Beiträgen. Und wenn in der Projektpolis Ungleichheiten schnell akkumulieren, mag sie diese verstärken, auch wenn sie sie nicht hervorgebracht hat. Auf der symbolischen Ebene ist es gut möglich, dass über die strukturelle Ungleichheit hinaus Wahrnehmungen des Geschlechts der Akteure (vermittelt über ihre Legitimität im Feld wie bei Burt 1998) die Zuschreibungen von Vernetzungskapazität, Kreativität und Erfolg selbst filtern, so dass Frauen und Männer bei gleicher „Größe“ ungleich „groß“ erscheinen.

Aus einer phänomenologisch gegründeten *relationalen Sicht* blendet die Projektpolis bestimmte Aspekte sozialer Beziehungen ein und andere aus, und basiert – wie die anderen Rechtfertigungsordnungen der Moderne – auf Voraussetzungen, die sie weder adressieren noch hervorbringen kann. Projekte wirken vermutlich insbesondere in zeitlicher Hinsicht als Ausblendungsmaschinen eigener Art. Allerdings verschieben sich auch in den ausgeblendeten Sphären der Sorge und der Intimität die Geschlechterverhältnisse: Frauen wie Männer verlassen sie oder werten sie ab, und verstärken damit die Arbeitsteilung auch unter Frauen (Hochschild 2003). Insofern stellt die relational-feministische Sicht die Nachhaltigkeit aktueller kapitalistischer Arbeitsverhältnisse zu Recht in Frage, aber sie verleiht Boltanski und Chiapellos Frage des Verhältnisses von

Ausbeutung und Exklusion einen spezifischen Akzent: Die Interessen, Orientierungen und Werte der Sorge sind nicht mehr automatisch Sache der Frauen. Die Interessen und Anerkennungsbedürfnisse der RezipientInnen und von Sorge Abhängigen, wie Kinder, Kranke und Alte (und potentiell alle) aber sind von der Projektpolis umfassend ausgeschlossen – obwohl das alltägliche Organisieren von Sorge zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit beachtliche Vernetzungskapazitäten und Fähigkeiten erfordert. Eine neue Sozialkritik muss zum einen diese ausgeschlossenen Interessen und Anerkennungsbedürfnisse ausdrücken, ohne die Themen der Ausbeutung zu vernachlässigen.

Aus *strategisch-modernistischer Sicht* wäre zum anderen das Potenzial der Projektpolis kritisch zu entfalten, Geschlechterungleichheiten aufzuheben. Wenn Zuschreibungen des Erfolgs sich auf die neuen Kriterien der projektbasierten und vernetzten Leistung beziehen, die nicht egoistisch ist und die Förderung anderer NetzwerkerInnen und die Erstellung öffentlicher Güter belohnt, dann könnte es möglich sein, dass diese nicht oder weniger diskriminierend wirken. Hier ist die Frage, ob und unter welchen Bedingungen Zuschreibungen und Erfolgskriterien strukturell *gendered* sind und bleiben, oder ob der strategisch-modernistische Feminismus, der sich in der industriellen und bürgerschaftlichen Polis ja als recht erfolgreich erwiesen hat, auch die Bewertungskriterien der Projektpolis im Interesse von Frauen und anderen strukturell benachteiligten NetzwerkerInnen mobilisieren kann – wiewohl solche spiegelbildliche Kritik ihre Grenze an der Exklusion bestimmter Akteure findet.

Folgen wir aber der *kontextualistischen* Akzentuierung neuerer Geschlechterstudien, so erfordert die Einschätzung der sozialen Möglichkeiten der Projektpolis noch weitere empirisch-theoretische Bewährungsproben. Beim jetzigen Stand ist deutlich geworden, dass auch projekt- und netzwerkbasierte Felder auf eine ganze Bandbreite von Rechtfertigungsordnungen aufweisen – von der familienweltlichen oder erleuchteten Polis bis zur industriellen. Das Konzept der Rechtfertigungsordnungen scheint mir am aussichtsreichsten, wenn man es nicht als Gesellschaftstheorie, sondern als offenes *sensitizing concept* versteht, das einen möglichen analytischen Rahmen für die empirische Untersuchung der Ebenen der Signifikation und Legitimation bietet.

Nicht nur, aber auch mit Blick auf die Geschlechterverhältnisse bleiben für diesen Zweck Organisationen (die über ihre Grenzen disponieren, Netzwerke bilden und mehr oder weniger kontrollieren, Funktionen aussourcen und Projekte organisieren) zentrale soziale Orte, an denen Verschiebungen und Spannungen zwischen Arbeiten und Leben, Herrschaft und Partizipation verhandelt werden. Und Organisationen ebenso wie Projekte und Netzwerke nehmen, wie gesehen, spezifisch-konstitutive Ausblendungen vor. Sie sehen von den konkreten, diffusen, intimen Bedürfnissen und Bindungen ihrer Mitglieder ab, dehnen Erwartungen an Verfügbarkeit und Mobilität aus und erodieren die sozialen Möglichkeiten, die sie eröffnen. Das setzt der Gesellschaftskritik ein Doppelprogramm auf die Tagesordnung, das zwischen Künstler- und Sozialkritik liegt: Die Möglichkeiten sozialer Entfaltung und vernetzter Partizipation immer wieder zu reklamieren *und* auf Einblendung des Ausgeblendeten zur insistieren.

LITERATUR

- Acker, J. (2003): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations; in: Ely, R. J. et al., S. 49-61
- Argyris, C./Schön, D. A. (1974): Theory in practice: Increasing professional effectiveness. San Francisco: Jossey-Bass
- Arthur, M. B./Rousseau, D. M. (1996): The boundaryless career. A new employment principle for a new organizational era. New York, Oxford: Oxford University Press
- Aulenbacher, B. (1995): Das verborgene Geschlecht der Rationalisierung. Zur Bedeutung von Rationalisierungsleitbildern für die industrielle und technische Entwicklung; in: Aulenbacher, B./Siegel, T., S. 121-138
- Aulenbacher, B./Siegel, T. (1995): Diese Welt wird völlig anders sein. Denkmuster der Rationalisierung. Pfaffenweiler: Centaurus
- Balbo, L. (1984): Crazy Quilts. Gesellschaftliche Reproduktion und Dienstleistungsarbeit; in: Kickbusch, I./Riedmüller, B., S. 179-200
- Beauvoir, Simone de (1968): Das andere Geschlecht. Reinbek: rororo
- Becker, R./Kortendiek, B. (2004): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Wiesbaden: VS
- Beckert, J. (2003): Economic sociology and embeddedness: How shall we conceptualize economic action? In: Journal of Economic Issues 37, S. 769-787
- Behnke, C./Meuser, M. (2003): Vereinbarkeitsmanagement. Die Herstellung von Gemeinschaft bei Doppelkarrierepaaren; in: Soziale Welt 54, S. 163-174
- Berger, J. (1995): Warum arbeiten die Arbeiter? Neomarxistische und neodurkheimianische Erklärungen; in: Zeitschrift für Soziologie 24, S. 407-421
- Berger, U. (1988): Rationalität, Macht und Mythen; in: Küpper, W./Ortmann, G., S. 115-130
- Biggart, N. W. (2002): Readings in Economic Sociology. Malden, Mass., Oxford: Blackwell
- Bock, G./Duden, B. (1976): Arbeit aus Liebe - Liebe als Arbeit. Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus; in: Gruppe Berliner Dozentinnen (Hg.): Frauen und Wissenschaft. Beiträge zur Berliner Sommeruniversität für Frauen Juli 1976. Berlin, S. 118-199
- Boltanski, L./Chiapello, È. (2002): The New Spirit of Capitalism. Paper presented to the Conference of Europeanists, March 14-16., 2002, Chicago, <http://www.sociologiadip.unimib.it/mastersqs/rivi/boltan.pdf>
<http://www.sociologiadip.unimib.it/mastersqs/rivi/boltan.pdf>
- Boltanski, L./Chiapello, È. (2003): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz: UVK
- Boltanski, L./Thévenot, L. (1999): The Sociology of Critical Capacity; in: European Journal of Sociological Theory 2, S. 359-377
- Boltanski, L./Thévenot, L. (2006): On Justification. Economies of Worth. Princeton, Oxford: Princeton UP
- Bourdieu, P. (1987): Die feinen Unterschiede: Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt/Main: suhrkamp

- Bravermann, H. (1977): Die Arbeit im modernen Produktionsprozeß. Frankfurt/Main, New York: Campus
- Britton, D. M. (2000): The Epistemology of the Gendered Organization; in: *Gender & Society* 14, S. 418-434
- Brose, H.-G. (2004): An introduction towards a culture of non-simultaneity? In: *Time & Society* 13, S. 5-26
- Brunsson, N. (1989): The organization of hypocrisy. Talk, decisions and actions in organizations. Chichester u.a.: Wiley
- Burt, R. (1998): The Gender of Social Capital; in: *Rationality and Society* 10, S. 5-46, <http://gsbwww.uchicago.edu/fac/ronald.burt/research/GSC.pdf>
- Burt, R. S. (2002): The Social Capital of Structural Holes; in: Guillén, M. F. et al., S. 148-190
- Castel, R. (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Konstanz: UVK
- Douglas, M. (1991): Wie Institutionen denken. Frankfurt/Main: suhrkamp
- Due Billing, Y. (1999): Gender and Bureaucracies. A Critique of Ferguson's 'The Feminist Case Against Bureaucracy'; in: Goldmann, M.: Rationalisation – Organisation – Gender. Proceedings on the International Conference, October 1998. Beiträge aus der Forschung Bd. 111. Dortmund (sfs), S. 72-88, <http://www.sfs-dortmund.de/transf/band111.html>
- Durbin, S. (2006): Who Gets to Be a Knowledge Worker? In: Walby, S. et al., S. 230-249
- Ehrenreich, B./English, D. (1978): For her own good: 150 years of the experts' advice to women. Garden City, NY: Anchor Press
- Eichmann, H./Hofbauer, I. (2006): „Man braucht ein sehr hohes Energieniveau“. Zum Arbeitsalltag von UnternehmensberaterInnen. FORBA-Forschungsbericht 5/2006. Wien: FORBA
- Ely, R. J. et al. (2003): Reader in Gender, Work and Organization. Oxford: Blackwell
- England, P. et al. (2002): The Wages of Virtue: The Relative Pay of Care Work; in: *Social Problems* 49, S. 455-473
- Ferguson, K. (1984): The Feminist Case Against Bureaucracy. Philadelphia: Temple University Press
- Firestone, S. (1981): Frauenbefreiung und sexuelle Revolution. Frankfurt/Main: Fischer
- Franck, G. (1998): Ökonomie der Aufmerksamkeit. Ein Entwurf. München, Wien: Hanser
- Fraser, N. (1999): Social justice in the age of identity politics: Redistribution, recognition, participation; in: Ray, L./Sayer, A., S. 25-52
- Geissler, B. et al. (1998): FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung. Berlin: sigma
- Giddens, A. (1988): Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung. Frankfurt/Main, New York: Campus
- Giddens, A. (1991): Modernity and self-identity. Cambridge: Polity
- Gottschall, K. (1998): Doing Gender While Doing Work? Erkenntnispotentiale konstruktivistischer Perspektiven für eine Analyse des Zusammenhangs von Arbeitsmarkt, Beruf und Geschlecht; in: Geissler, B. et al., S. 63-94
- Gottschall, K./Henninger, A. (2004): Freelancers in the German New Media Industry: Beyond Standard Patterns of Work and Life. Contribution to the international workshop "Studying

- New Forms of Work: Concepts and Practices in Cultural Industries and Beyond", Berlin, March 26 – 27, 2004, http://www.zes.uni-bremen.de/%7Eahenni/paper_ah_kgs.pdf
- Granovetter, M. (2002): Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness; in: Biggart, N. W., S. 69-93
- Guillén, M. F. et al. (2002): The New Economic Sociology. Developments in an Emerging Field. New York: Russell Sage Foundation
- Hausen, K. (1980): Die Polarisierung der Geschlechtscharaktere; in: Rosenbaum, H., S. 161-191
- Heintz, B. (2001): Geschlechtersoziologie. Sonderheft 41 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag
- Heintz, B./Nadai, E. (1998): Geschlecht und Kontext. De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung; in: Zeitschrift für Soziologie 27, S. 75-93
- Hewlett, S. A./Luce, C. B. (2006): Extreme jobs – The dangerous allure of the 70-hour work-week; in: Harvard Business Review 84, S. 49-59
- Hochschild, A. R. (1997): The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work. New York: Holt
- Hochschild, A. R. (2003a): The Commercial Spirit of Intimate Life and the Abduction of Feminism: Signs from Women's Advice Books; in: Hochschild, A. R., S. 13-29
- Hochschild, A. R. (2003b): The Commercialization of Intimate Life. Notes from Home and Work. Berkeley, Los Angeles: University of California Press
- Hofbauer, J. (2004): Distinktion – Bewegung an betrieblichen Geschlechtergrenzen; in: Pasero, U./Priddat, B., S. 45-64
- Holtgrewe, U. (1997): Frauen zwischen Zuarbeit und Eigensinn. Der EDV-Einzug in Kleinstbetriebe und die Veränderungen weiblicher Assistenzarbeit. Berlin: edition sigma
- Holtgrewe, U. (2005): A polis of projects at work – The case of open source/free software development. Beitrag zum sub-theme 29 "Technology, Organization and Governance" EGOS (= European Group of Organization Studies) 2005 Colloquium, Berlin 30. Juni – 2. Juli
- Holtgrewe, U. et al. (2000): Anerkennung und Arbeit. Konstanz: UVK
- Holtgrewe, U./Brand A. (2007): Die Projektpolis bei der Arbeit. Open Source-Softwareentwicklung und der „neue Geist des Kapitalismus“. Erscheint in ÖZS 3/2007
- Kanter, R. M. (1977): Men and Women of the Corporation. New York: Basic Books
- Kickbusch, I./Riedmüller, B. (1984): Die armen Frauen. Frauen und Sozialpolitik. Frankfurt/Main: suhrkamp
- Küpper, W./Ortmann, G. (1988): Mikropolitik. Rationalität, Macht und Spiele in Organisationen. Opladen: Westdeutscher Verlag
- Lenz, I. (2006): Varieties of Gender Regimes and Regulating Gender Equality at Work in the Global Context; in: Walby, S. et al., S. 110-140
- Lewis, J. (2002): Gender and Welfare State Change; in: European Societies 4, S. 331-357
- Libreria delle donne di Milano (1991): Wie weibliche Freiheit entsteht. Eine neue politische Praxis. Berlin: Orlanda

- Liff, S./Ward, K. (2001): Distorted Views Through the Glass Ceiling: The Construction of Women's Understanding of Promotion and Senior Management Positions; in: *Gender, Work & Organization* 8, S. 19-36
- Luhmann, N. (1964/1972): *Funktionen und Folgen formaler Organisation*. Berlin: Duncker & Humblot
- Luhmann, N. (1980): *Gesellschaftsstruktur und Semantik. Studien zur Wissenssoziologie der modernen Gesellschaft. vol. 1*. Frankfurt/Main: suhrkamp
- Lutz, B. (1984): *Der kurze Traum von der immerwährenden Prosperität*. Frankfurt/Main, New York: Campus
- Luxemburg, R. (1923): *Die Akkumulation des Kapitals. Ein Beitrag zur ökonomischen Erklärung des Imperialismus*. Frankfurt/Main
- March, J. G./Olsen, J. P. (1976): *Ambiguity and choice in organizations*. Bergen: Universitetsforlaget
- Marrs, K./Boes, A. (2003): Alles Spaß und Hollywood? Arbeitsbedingungen bei Film und Fernsehen; in: Pohlmann, M. et al., S. 187-242
- Meyer, J. W./Rowan, B. (1977): Institutionalized Organization: Formal Structure as Myth and Ceremony; in: *American Journal of Sociology* 83, S. 340-363
- Moldaschl, M./Voss, G. G. (2002): *Subjektivierung von Arbeit*. München, Mering: Hampp
- Nishikawa, M./Tanaka, K. (2006): Are Care-Workers Knowledge Workers? In: Walby, S. et al., S. 209-229
- Oakley, A. (1985): *The Sociology of Housework*. Oxford et al.: Blackwell
- Ostner, I. (1991): „Weibliches Arbeitsvermögen“ und soziale Differenzierung; in: *Leviathan* 19, S. 192-207
- Papouschek, U. et al. (2006): Zur Gestaltung des Verhältnisses von Erwerbsarbeit und Privatleben in den ‚Creative Industries‘; in: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 31, S. 82-95
- Parsons, T./Bales, R. (1955): *Family, Socialization, and Interaction Process*. New York: Free Press
- Pasero, U./Priddat, B. (Hrsg.) (2004): *Organisationen und Netzwerke: Der Fall Gender*. Wiesbaden: VS
- Perlow, L. A. (1998): Boundary Control: The Social Ordering of Work and Family Time in a High-Tech Corporation; in: *Administrative Science Quarterly* 43, S. 328-357
- Perrons, D. (2004): Understanding Social and Spatial Divisions in the New Economy: New Media Clusters and the Digital Divide; in: *Economic Geography* 80, S. 45-61
- Perrons, D. (2006): Living and Working Patterns in the New Knowledge Economy: New Opportunities and Old Social Divisions in the Case of New Media and Care-Work; in: Walby, S. et al., S. 188-206
- Pinl, C./Weg, M. (1989): Institutionelle Folgen der Frauenbewegung - Autonomie oder Institution; in: *Forschungsjournal Neue Soziale Bewegungen* 2, S. 35-46
- Pohlmann, M. et al. (2003): *Dienstleistungsarbeit: Auf dem Boden der Tatsachen. Befunde aus Handel, Industrie, Medien und IT-Branche*. Berlin: sigma
- Polanyi, K. (1978): *The Great Transformation. Politische und ökonomische Ursprünge von Gesellschaften und Wirtschaftssystemen*. Frankfurt/Main: suhrkamp

- Pringle, R. (1989): *Secretaries talk. Sexuality, power, and work*. London, New York: Verso
- Quah, D. (2003): *Digital Goods and the New Economy*. CEP discussion paper CEPDP0563; in: London:Centre for Economic Performance, <http://cep.lse.ac.uk/pubs/download/dp0563.pdf>
- Ray, L./Sayer, A. (1999): *Culture and Economy After the Cultural Turn*. London u.a.: Sage
- Reese, D. et al. (1993): *Rationale Beziehungen? Geschlechterverhältnisse im Rationalisierungsprozeß*. Frankfurt/Main: suhrkamp
- Reskin, B./Mcbrier, D. B. (2000): *Why not Ascription? Organization Employment of Male and Female Managers*; in: *American Sociological Review* 65, S. 210-233
- Rieder, K. (2002): „Seiner eigenen Identität verhaftet sein“ – zum Machttypus der Subjektivierung in der Krankenpflege; in: *Moldaschl, M./Voss, G. G.*, S. 177-194
- Rosenbaum, H. (1980): *Seminar: Familie und Gesellschaftsstruktur. Materialien zu den sozioökonomischen Bedingungen von Familienformen*. Frankfurt/Main: suhrkamp
- Salzinger, L. (2004): *From Gender as Object to Gender as Verb: Rethinking how Global Restructuring Happens*; in: *Critical Sociology* 30, S. 43-63
- Scheidegger, N./Osterloh, M. (2004): *One network fits all? Effekte von Netzwerkcharakteristika auf Karrieren*; in: *Pasero, U./Priddat, B.*, S. 199-226
- Siegel, T. (1993): *Das ist nur rational. Ein Essay zur Logik der sozialen Rationalisierung*; in: *Reese, D. et al.*, S. 363-396
- Simpson, R. (1998): *Presenteeism, power and organisational change: long hours as a career barrier and the impact on working lives of women managers*; in: *British Journal of Management* 9, S. S37-S52
- Smith, D. E. (1987): *The everyday world as problematic. A feminist sociology*. Milton Keynes: Open University Press
- Smith-Doerr, L. (2004): *Flexibility and Fairness: Effects of the Network Form of Organizations on Gender Equity in Life Science Careers*; in: *Sociological Perspectives* 47, S. 25-54
- Thomas, R./Davies, A. (2005): *What Have the Feminists Done for Us? Feminist Theory and Organizational Resistance*; in: *Organization* 12, S. 711-740
- Thrift, N. (1999): *Capitalism's Cultural Turn*; in: *Ray, L./Sayer, A.*, S. 135-161
- Wagner, G. (2000): *Berufsbiographische Aktualisierung von Anerkennungsverhältnissen. Identität zwischen Perspektivität und Patchwork*; in: *Holtgrewe, U. et al.*, S. 141-166
- Wagner, G. (2004): *Anerkennung und Individualisierung*. Konstanz: UVK
- Walby, S. (1997): *Gender Transformations*. London: Routledge
- Walby, S. (2006): *Gendering of the Knowledge Economy: Comparative Approaches*; in: *Walby, S. et al.*, S. 3-50
- Walby, S. et al. (2006): *Gendering the Knowledge Economy: Comparative Perspectives*. Houndmills, London: Palgrave
- Weinbach, C./Stichweh, R. (2001): *Die Geschlechterdifferenz in der funktional differenzierten Gesellschaft*; in: *Heintz, B.*, S. 30-52
- Werlhof, C. V. et al. (1983): *Frauen – die letzte Kolonie*. Reinbek: rororo
- West, C./Zimmerman, D. H. (2003): *Doing Gender*; in: *Ely, R. J. et al.*, S. 62-74

- Wetterer, A. (2002): Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at Work“ in theoretischer und historischer Perspektive. Konstanz: UVK
- Wetterer, A. (2006): Ordentlich in Unordnung? Widersprüche im sozialen Wandel der Geschlechterverhältnisse; in: Österreichische Zeitschrift für Soziologie 31, S. 5-22
- Wilz, S. M. (2002): Organisation und Geschlecht. Strukturelle Bindungen und kontingente Kopplungen. Opladen: Leske
- Wilz, S. M. (2004): Organisation: Die Debatte um ‚Gendered Organisations‘; in: Becker, R./Kortendiek, B., S. 443-449
- Woodward, A. E. (2001): Gender Mainstreaming in European Policy: Innovation or Deception? WZB-discussion paper FS I 01-103. Berlin: WZB