

Petra Krüger

Geschlechterdifferenzierungen im ehrenamtlichen Engagement:
Drei Organisationen im Vergleich

Dissertation zur Erlangung des akademischen Grades
Doktorin der Sozialwissenschaften
in der Fakultät für Sozial- und Verhaltenswissenschaften
der Eberhard-Karls-Universität Tübingen

Tübingen 2007

Gedruckt mit Genehmigung der Fakultät für Sozial- und Verhaltenswissenschaften
der Universität Tübingen

Hauptberichterstattein: Prof. Dr. Regine Gildemeister

Mitberichterstattein: Prof. Dr. Christoph Deutschmann

Dekan: Prof. Dr. Reinhard Jöhler

Tag der mündlichen Prüfung: 11.07.2007

Inhaltsverzeichnis:

1. Einleitung.....	1
2. Geschlecht und Organisation	6
3. Geschlecht, ehrenamtliches Engagement und ‚Dritter Sektor‘	60
4. Forschungsdesign	109
5. Ehrenamtliches Engagement in der Mittelstädter Tafel: Arbeit in einem kleinen Unternehmen	127
6. Ehrenamtliches Engagement im THW: Eine(r) für alle – alle für Eine(n)?	149
7. Ehrenamtliches Engagement in der AWO: Jeder macht alles?.....	179
8. Geschlechterdifferenzierungen im ehrenamtlichen Engagement in vergleichender Perspektive.....	211
9. Literatur.....	223
10. Anhang	252

1. Einleitung.....	1
2. Geschlecht und Organisation	6
2.1 Von der Geschlechterdifferenz zu Geschlechterdifferenzierungen	11
2.1.1 Aporien der ‚sex-gender‘-Spaltung.....	12
2.1.2 ‚Doing gender‘	14
2.1.3 Geschlechterdifferenzierende statt geschlechtsspezifische Arbeitsteilung	15
2.2 Der ‚tokenism‘-Ansatz von R. M. Kanter	16
2.2.1 Fragestellung und Untersuchungsgegenstand	17
2.2.2 ‚Dominants‘ und ‚tokens‘	19
2.2.3 Probleme und Handlungsparadoxien von ‚tokens‘	20
2.2.4 Schlussfolgerung: ‚number-balancing‘	23
2.2.5 Kritik an Kanters ‚tokenism‘-Ansatz	24
2.2.5.1 Empirische Kritik	24
2.2.5.2 Feministische Kritik	28
2.2.6 Fazit.....	34
2.3 Das Konzept der ‚gendered organizations‘ von J. Acker	36
2.3.1 Zielsetzung und implizite Vorannahmen	37
2.3.2 Vermeintliche Geschlechtsneutralität.....	39
2.3.3 ‚Gendered substructure‘	39
2.3.4 ‚Gendered organizations‘	40
2.3.5 Schlussfolgerungen: feministische Utopie	41
2.3.6 Kritik am ‚gendered organizations‘ Konzept von Acker	41
2.3.6.1 Ackers Verständnis der Kategorie Geschlecht.....	42
2.3.6.2 Positivierung von Differenz	44
2.3.6.3 Schnittstelle von Geschlecht und Organisation.....	45
2.3.7 Fazit.....	47
2.4 Aktuelle Debatten um Geschlecht und Organisation.....	48
2.4.1 Was heißt eigentlich ‚gendered‘?	48
2.4.2 Geschlechterdifferenzierungen im Horizont von Gleichheit.....	51
2.4.3 Fazit.....	55
2.5 Wie weiter?	58

3. Geschlecht, ehrenamtliches Engagement und ‚Dritter Sektor‘	60
3.1 Zentrale Diskussionenlinien.....	60
3.1.1 Zunehmende Thematisierung.....	61
3.1.1.1 Normative Überhöhungen, Fallen und Tücken	63
3.1.1.2 Geschlechtsblindheit	66
3.1.2 Ehrenamtliches Engagement	66
3.1.2.1 Ergebnisse des Freiwilligensurveys	67
3.1.2.2 ‚Neues Ehrenamt‘?	71
3.1.3 ‚Dritter Sektor‘	74
3.1.3.1 ‚Intermediarität‘	75
3.1.3.2 Ein- und Abgrenzungsversuche.....	78
3.1.4 Fazit.....	84
3.2 Ehrenamtliches Engagement, ‚Dritter Sektor‘ und Geschlecht im Fokus	
empirischer Studien	88
3.2.1 Numerische Geschlechterverteilungen.....	88
3.2.1.1 Geschlechtersegregierungen im ehrenamtlichen Engagement.....	90
3.2.1.2 Geschlechtersegregierungen in Organisationen aus dem ‚Dritten Sektor‘	93
3.2.2 Fokus ‚Frauen‘	95
3.2.2.1 Soziales Ehrenamt von Frauen.....	95
3.2.2.2 ‚Weibliches Ehrenamt‘	97
3.2.2.3 Feministische Überlegungen zum ‚Dritten Sektor‘	98
3.2.3 Fokus ‚Geschlecht‘	99
3.2.3.1 Ehrenamtliches Engagement im Kontext von Biografieerläufen.....	99
3.2.3.2 Relevanz und Irrelevanz von Geschlecht im ehrenamtlichen Engagement ..	100
3.2.3.3 Erste ‚gendersensible‘ Überlegungen zum ‚Dritten Sektor‘	101
3.2.4 Verständnis der Analysekategorie Geschlecht.....	102
3.2.4.1 Essentialisierende Perspektive	102
3.2.4.2 ‚Sex-compositions‘	104
3.2.4.3 Konstruktionstheoretisch orientierte Perspektive.....	105
3.2.5 Fazit.....	106
3.3 Wie weiter?	108

4. Forschungsdesign	109
4.1 Methodische Herausforderungen und ihre Lösung.....	109
4.1.1 Die Erforschung des Bekannten	110
4.1.2 Der Forschungsstil der ‚grounded theory‘	112
4.1.3 To think beyond gender.....	113
4.2 Methodisches Vorgehen.....	116
4.2.1 Fallauswahl.....	116
4.2.2 Feldzugang	118
4.2.3 Datengewinnung und Datenanalyse	119
4.3 Reflexion des Forschungsprozesses	121
4.3.1 Der Feldzugang und seine Folgen	121
4.3.2 ‚Doing gender‘ im Forschungshandeln	123
4.3.3 Unwägbarkeiten explorativer Forschung	125
5. Ehrenamtliches Engagement in der Mittelstädter Tafel: Arbeit in einem kleinen Unternehmen	127
5.1 Die Mittelstädter Tafel als geregelte Kooperation	128
5.1.1 Die Mittelstädter Tafel als Initiative Ehrenamtlicher	129
5.1.2 Die Mittelstädter Tafel als Kind der Diakonie	131
5.1.3 Die Mittelstädter Tafel eigenständig und abhängig zugleich	132
5.1.4 Verdichtung.....	134
5.2 Ehrenamtliches Engagement im Horizont von Arbeit.....	134
5.2.1 Wege ins Ehrenamt	135
5.2.2 Funktional-differenzierte Arbeitsteilung.....	137
5.2.3 Ehrenamtliches Engagement in einem ‚kleinen Unternehmen‘	141
5.2.4 Verdichtung.....	143
5.3. Geschlechterdifferenzierende Arbeitsteilung	144
5.3.1 Geschlechterneutralisierende Arbeitsteilung.....	145
5.3.2 Geschlechterrelevantsetzende Arbeitsteilung.....	146
5.3.3 Gleichzeitigkeit von Relevantsetzung und Neutralisierung	147
5.3.4 Verdichtung.....	147

6. Ehrenamtliches Engagement im THW: Eine(r) für alle – alle für Eine(n)?.....	149
6.1 Das THW: Hilfe als organisierter Technikeinsatz durch Ehrenamtliche.....	150
6.1.1 Ehrenamtliches Engagement als technische Hilfe in organisierter Zweck-Mittel-Rationalität.....	151
6.1.2 Ehrenamtliches Engagement als konstitutiver Bestandteil der Organisation.....	153
6.1.3 Ehrenamtliches Engagement in formal gesetzter Regelordnung.....	155
6.1.4 Verdichtung.....	159
6.2 Ehrenamtliches Engagement im Horizont von Außeralltäglichkeit.....	159
6.2.1 Außeralltäglichkeit des Einsatzes.....	160
6.2.2 Routinen des organisationalen Alltags.....	161
6.2.3 Ehrenamtliches Engagement in ‚organisierter Kameradschaft‘.....	162
6.2.4 Verdichtung.....	165
6.3 Vergeschlechtlichung von Öffentlichkeit.....	166
6.3.1 Von einer Semantik der Differenz zu einer der Gleichstellung.....	167
6.3.2 Geschlechterdifferenzierende Wege ins ehrenamtliche Engagement.....	172
6.3.3 Geschlechterdifferenzierende Abgrenzung von Öffentlichkeit und Privatheit ...	174
6.3.4 Verdichtung.....	178
7. Ehrenamtliches Engagement in der AWO: Jeder macht alles?.....	179
7.1 Die AWO als multi-tasking Organisation.....	180
7.1.1 Die AWO als Wohlfahrtsorganisation.....	181
7.1.2 Die AWO als Weltanschauungsorganisation.....	182
7.1.3 Verdichtung.....	186
7.2 Ehrenamtliches Engagement im Horizont von Privatheit.....	187
7.2.1 Ehrenamtliches Engagement als Hilfstätigkeit.....	189
7.2.2 Ehrenamtliches Engagement in ‚privatisierter Öffentlichkeit‘.....	192
7.2.3 Ehrenamtliches Engagement zwischen spezifischer Funktionalität und diffuser Personalität.....	196
7.2.4 Verdichtung.....	201

7.3 Vergeschlechtlichung von Privatheit.....	202
7.3.1 Geschlechterdifferenzierende Wege ins ehrenamtliche Engagement	203
7.3.2 Geschlechterdifferenzierende Trennung von Öffentlichkeit und Privatheit.....	205
7.3.3 Zwischen Erosion und Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen.....	207
7.3.4 Verdichtung.....	209
8. Geschlechterdifferenzierungen im ehrenamtlichen Engagement in vergleichender Perspektive.....	211
8.1 Ähnlichkeiten und Unterschiede der Organisationen in den Dimensionen Formalisierungsgrad und Status von ehrenamtlichem Engagement	211
8.2 Geschlechterdifferenzierende Arbeitsteilung	214
8.3 Geschlechterdifferenzierende Sphärentrennung.....	216
8.4 Geschlechterdifferenzierendes Alltagswissen	217
8.5 Resümee: Doing gender while doing work.....	219
9. Literatur.....	223
10. Anhang	252

1. Einleitung

Der Untersuchungsgegenstand vorliegender empirischer Studie sind Geschlechterdifferenzierungen im Bereich ehrenamtlichen Engagements in Organisationen. Dies mag auf den ersten Blick als belanglos erscheinen, haben wird doch das Bild der aus gehobenem Milieu stammenden ‚Charity-Lady‘ vor Augen, die ehrenamtlich Geld für ‚gute Zwecke‘ sammelt. Wissen wir doch, dass Frauen soziales Ehrenamt ausüben, sie lächelnd an ‚Altennachmittagen‘ Kaffee ausschenken und Männer sich in Vereinen oder Politik engagieren, sie Ämter übernehmen wie etwa die Präsidentschaft eines Fußballvereins. Empirische Studien, die differierende Engagementquoten von Frauen und Männern in unterschiedlichen Engagementbereichen ausweisen, stützen dieses Alltagswissen. Auch im Bereich ehrenamtlichen Engagements sind horizontale und vertikale Geschlechtersegregierungen (vgl. Picot/Gensicke 2006; Combrink 2004; Fischer et al. 2003; Zierau 2001), ähnlich wie für den Arbeitsmarkt, zu beobachten. Damit scheint der Forschungsstand bereits zusammengefasst. Ehrenamtliches Engagement ist nach Geschlecht horizontal und vertikal segregiert: ‚Den Männern die Ehre, den Frauen die Arbeit‘, wie plakativ ein gängiger Topos zusammenfasst.¹ Dieser eher magere Befund ist darauf zurückzuführen, dass auf konzeptueller Ebene von empirischen Studien häufig „die faktische Spaltung des Freiwilligensektors in ‚weibliche‘ und ‚männliche‘ Bereiche einfach nachvollzogen“ (Nadai 1996: 27) wird. Offen bleibt dabei allerdings, wie sich im Bereich ehrenamtlichen Engagements solche numerischen Vergeschlechtlichungen als Folge nach Geschlecht differenzierender Praxen herstellen und reproduzieren. Nicht gefragt wird, wie Geschlecht als soziales Klassifikationssystem auch im ehrenamtlichen Engagement ‚am Werk‘ sein kann. Diese Forschungslücke möchte vorliegende Arbeit schließen.

Die Forschungs- und Datenlage legt ein *explorativ-interpretatives* Vorgehen nahe, da bisher m.W. keine Studie ähnlicher Zielrichtung vorliegt, die „distinctively sociological“ (West/Zimmerman 1987: 126) nach Geschlechterdifferenzierungen im Bereich ehrenamtlichen Engagements in Organisationen in der BRD fragt: Die Bezeichnung des Untersuchungsgegenstand mit ‚Geschlechterdifferenzierungen‘ impliziert, dass vorliegende Arbeit einer konstruktionstheoretisch orientierten Perspektive verpflicht-

¹ Beispielsweise als Titel von Tagungen oder als Überschrift von Tableaus einer Wanderausstellung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend zum Thema ‚FREIWILLIG - FÜR MICH - FÜR UNS - FÜR ANDERE‘.

tet ist, angelehnt an die von Berger und Luckmann (1986 zuerst 1966) vorgelegte Theorie der Wissenssoziologie.² Luckmann betont: „Der ‚Gegenstand‘ der Sozialwissenschaften, die gesellschaftliche Wirklichkeit, hat sich in gesellschaftlichen Vorgängen aufgebaut, erhält sich in gesellschaftlichen Vorgängen und wird in ihnen verändert. Mit anderen Worten: er ist vorwissenschaftlich, aber nicht ‚natürlich‘ sondern gesellschaftlich vor-konstruiert.“ (Luckmann 1986: 195). Dementsprechend wird Geschlecht nicht begriffen als eine naturgegebene, außergesellschaftliche oder unveränderbare Einteilung von Menschen in Frauen und Männer, vielmehr wird Geschlecht betrachtet als ein Effekt gesellschaftlicher Konstruktion von Wirklichkeit: Nicht als Eigenschaft oder Merkmal von Personen wird Geschlecht verstanden, sondern als ein „Merkmal der Sozialorganisation“ (Hirschauer 1994: 668).

Das Forschungsinteresse zielt infolgedessen darauf ab, empirisch zu untersuchen in welcher Weise Prozesse der Unterscheidung wirksam werden, in deren Folge sich ‚Unterschiede‘ erst herstellen. „Guided by the classic desire to see individuals and structures as mutually determining and determined rather than as separate and opposed” (Lewis/Morgan 1994: 647) wird nicht allein auf individuelle Trägerschaft ehrenamtlichen Engagements abgezielt. Gefragt wird vielmehr, *ob* und, wenn ja, *wie*, *wo*, *wann* und mit *welchen Folgen* sich die Kategorie Geschlecht als sozial folgenreich im Bereich ehrenamtlichen Engagements *in Organisationen* (re)produziert.

Das ‚ob‘ in der Frage setzt Geschlecht nicht a priori als einheitliche Ordnungskategorie, die immer und überall ihre Wirkmächtigkeit entfaltet. Mit dem ‚ob‘ wird vor dem Hintergrund aktueller Befunde der Geschlechtersoziologie, die auf eine Gleichzeitigkeit der nach wie vor bestehenden Institution der Geschlechterdifferenz und der sich in den letzten Jahren zunehmend institutionalisierenden Gleichstellung(snorm) verweisen (vgl. Wetterer 2007; Heintz 2003; Heintz 2001a; Heintz/Nadai 1998a), die These aufgenommen, dass die Geschlechterkategorisierung situativ relevant gemacht oder zurückgenommen bzw. neutralisiert wird. Damit ist jedoch nicht gemeint, dass die Differenzierung nach Geschlecht bedeutungslos geworden sei (vgl. Hirschauer 2001a: 214ff). Da jedoch Prozesse von Geschlechterdifferenzierungen und ihre Folgen nicht einfach qua individueller Geschlechtszugehörigkeit abgefragt werden

² Da der Begriff ‚konstruktivistisch‘ mittlerweile inflationär verwendet wird (vgl. Wetterer 2003b; Gildemeister 2000; Behnke/Meuser 1999) und oft „mehr verbirgt als erhellt“ (Gildemeister 2001: 68), weil unter ihm unterschiedlichste Zugangsweisen und Theorieansätze vereinheitlicht werden, wird hier in Ermangelung einer treffenderen die Bezeichnung ‚konstruktionstheoretisch orientiert‘ verwendet.

können, sondern die Modi untersucht werden müssen, in denen sich Differenzen nach Geschlecht (re)produzieren (vgl. Gildemeister et al. 2003: 401), ist vorliegende Studie als *interpretative* Studie angelegt, angelehnt an die ‚grounded theory‘ nach Glaser und Strauss (1967).³

Mit der Frage nach Geschlechterdifferenzierungen im ehrenamtlichen Engagement *in Organisationen* rücken Organisationen, die häufig im so genannten ‚Dritten Sektor‘ zwischen ‚Markt‘ und ‚Staat‘ verortet werden (vgl. Bode 2006), ins Blickfeld, da sich ehrenamtliches Handeln und Verhalten in der BRD typischerweise in Organisationsformen aus diesem Sektor vollzieht. In der ‚Dritten Sektor‘-Forschung, die genauso wie die Ehrenamtsforschung in den letzten Jahren einen Aufschwung erfuhr, spielt die Kategorie Geschlecht lediglich eine marginale Rolle. Geschlecht wird wenn, dann ebenso wie in der Ehrenamtsforschung überwiegend als Differenzkategorie und nicht als Differenzierungskategorie in empirischen Studien analysiert. In der Geschlechtersoziologie hingegen werden ehrenamtliches Engagement und Organisationen aus dem ‚Dritten Sektor‘ kaum thematisiert.⁴ Überwiegend liegen Studien zu Geschlecht und Organisationen aus ‚Markt‘ und ‚Staat‘ vor. *Explorativ* ist die Studie auch angesichts der unzulänglichen Datenlage (vgl. Rauschenbach 2001: 355) angelegt: Es liegen keine Daten über Organisationen und ihre ehrenamtlichen Mitglieder vor, sondern lediglich divergierende Daten darüber, wie viele Personen welchen Geschlechts in welchen Bereichen ehrenamtlich engagiert sind.

Um eine numerisch integrierte, eine numerisch männlich und eine numerisch weiblich dominierte Organisation kontrastiv zu vergleichen, wurden aus den Bereichen ‚soziales Ehrenamt‘, Katastrophenschutz und dem so genannten ‚neuen Ehrenamt‘ je eine Organisation ausgewählt:

- die Mittelstädter Tafel für den Bereich ‚neues Ehrenamt‘,
- das Technische Hilfswerk (THW) für den Bereich Katastrophenschutz und
- die Arbeiterwohlfahrt (AWO) für den Bereich ‚soziales Ehrenamt‘.

Tafeln sind lokal agierende Organisationen, deren Ursprünge in den USA liegen. Sie sammeln noch verwertbare Lebensmittel und geben diese unentgeltlich oder für ei-

³ In der Weiterentwicklung von Strauss und Corbin (Strauss 1994; Corbin/Strauss 1990; Strauss/Corbin 1990).

⁴ Mit Verwendung der Bezeichnung ‚Geschlechtersoziologie‘ in Anlehnung an den Titel eines Sonderbands der KZfSS von 2001 (Hg. Heintz) soll nicht für ‚Geschlechtersoziologie‘ als eine weitere ‚Bindestrichsoziologie‘ plädiert, sondern lediglich auf einen „general lack of attention to gender as a category of social reality“ (Wilson 1996: 826) hingewiesen werden.

nen symbolischen Betrag an Bedürftige ab. Anfang der 1990er Jahre bildeten sich in der BRD erste Initiativen zur Gründung von Tafeln, mittlerweile existieren über 600 Tafeln. Neben den Feuerwehren ist das *THW* eine öffentliche Katastrophenschutzorganisationen der BRD und gehört zum Geschäftsbereich des Bundesinnenministeriums.⁵ Es hat den formalen Status einer öffentlichen Behörde mit dem gesetzlichen Auftrag der Katastrophenabwehr. Die *AWO* ist neben dem Deutschen Caritasverband, dem Deutschen Paritätischen Wohlfahrtsverband, dem Deutschen Roten Kreuz, dem Diakonischen Werk der Evangelischen Kirchen in Deutschland und der Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland einer der sechs in der BRD existierenden freien Wohlfahrtsverbände.

Gliederung

Da die vorliegende Studie angelehnt an die Methodologie der ‚grounded theory‘ vorgeht, zeichnete sich der Forschungsprozess durch ein Wechselverhältnis von Datenerhebung, Dateninterpretation und „Kontextwissen“ (Strauss 1994) aus. Was im Folgenden so ‚schön gereiht‘ dargestellt wird, sind nicht vor Beginn der empirischen Forschung formulierte Thesen, sondern ist das Ergebnis des Forschungsprozesses. Somit ist die Gliederung der Arbeit, wie für eine schriftliche Fixierung notwendig, nicht als Abbildung eines zeitlich nacheinander gleichsam automatischen sich Abspulens zu verstehen, sondern als ein Versuch die Ergebnisse nachvollziehbar und möglichst leicht lesbar darzulegen.

Im nachfolgenden *zweiten Kapitel* wird zunächst das der Arbeit zugrundeliegende Verständnis der Kategorie Geschlecht expliziert. Vor diesem Hintergrund werden dann Diskussionen und Forschungsergebnisse zum Thema Geschlecht und Organisation, jedoch meist aus ‚Markt‘ und ‚Staat‘, gebündelt. Ziel ist es dabei, ebenso wie im anschließenden Kapitel, ‚sensibilisierende Konzepte‘ (vgl. Glaser/Strauss 1967) zu entwickeln für die Frage nach Geschlechterdifferenzierungen im Bereich ehrenamtlichen Engagements in Organisationen.

Zentrale Diskussionslinien der Ehrenamts- und ‚Dritten Sektor‘-Forschung werden im *dritten Kapitel* herausgearbeitet und die ausgewählten Organisationen vor diesem

⁵ Daneben existieren in der BRD folgende Katastrophenschutzorganisationen: Arbeiter-Samariter-Bund, Deutsche Lebens-Rettungs-Gesellschaft, Deutsches Rotes Kreuz, Johanniter-Unfallhilfe und Malteser Hilfsdienst.

Hintergrund beschrieben. Skizziert wird ebenfalls das der Studie zugrundeliegende Verständnis von Organisation, die verwendeten Begriffe ‚ehrenamtliches Engagement‘ und ‚Dritter Sektor‘ werden erläutert sowie empirische Studien zu ehrenamtlichem Engagement, Organisationen aus dem ‚Dritten Sektor‘ und Geschlecht kritisch diskutiert.

Danach wird im *vierten Kapitel* das Forschungsdesign vorgestellt, methodische Probleme, mit denen empirische Forschung, die Geschlecht nicht zu einer fraglos gegebenen Ressource im Forschungsprozess und -design macht, diskutiert und Lösungsversuche vorgestellt. Daran anschließend werden die verwendeten Methoden und die Fallauswahl erläutert und begründet sowie der Forschungsprozess reflektiert.

Die Ergebnisse der empirischen Analyse werden im *fünften*, *sechsten* und *siebten Kapitel* als jeweils in sich abgeschlossene Fälle dargestellt. Zunächst wird die Mittelstädter Tafel vorgestellt, dann das THW und abschließend die AWO. Diese Rekonstruktionen der sozialen Konstruktion organisationaler Wirklichkeit, die ehrenamtliches Engagement ermöglichen und begrenzen, sind jeweils überschrieben mit Zitaten aus dem empirischen Material. Die auf den ersten Blick ‚geschlechtsneutralen‘ Überschriften sind dem Bemühen geschuldet, die Bedeutung von Geschlecht offen zu halten und sich nicht vorschnell auf die Kategorie Geschlecht zu zentrieren. Intendiert ist damit, verdichtet das Verständnis von ehrenamtlichem Engagement in der jeweiligen Organisation und gleichzeitig die Bedeutung der Kategorie Geschlecht zu verdeutlichen. In diesen drei Kapiteln sind vergleichsweise lange Zitate aus ungeglätteten Interviewtranskripten oder Feldprotokollen enthalten. Sie dienen nicht dazu ‚schöne Stellen‘ zu präsentieren, sondern sollen Prämissen der Interpretationen sichtbar und nachvollziehbar machen.

Im letzten *achten Kapitel* werden die Ergebnisse der empirischen Analyse der einzelnen Organisationen miteinander verglichen und in einen Zusammenhang gebracht: Drei empirisch beobachtete Modi und Medien werden beschrieben, die reflexiv aufeinander bezogen Geschlecht immer wieder als relevantes soziales Phänomen, jedoch mit unterschiedlichen Folgen und in verschiedenen Facetten, hervorbringen. Abschließend werden Forschungsdesiderata benannt.

2. Geschlecht und Organisation

Obwohl sich laut Ergebnissen des 2004 durchgeführten so genannten Freiwilligen-surveys¹ 36% der Bundesbürger/-innen in irgendeiner Form ehrenamtlich engagieren (vgl. Gensicke 2006a), ist das Thema ehrenamtliches Engagement in der Geschlechtersoziologie eher randständig.² Überwiegend liegen Studien zu Geschlecht und Erwerbstätigkeit in Organisationen aus ‚Markt‘ und ‚Staat‘ vor. Organisationen aus dem so genannten ‚Dritten Sektor‘, in denen in der bundesrepublikanischen Gesellschaft ehrenamtliches Engagement größtenteils eingebettet ist, finden kaum Beachtung.³

Wenn unbezahlte Arbeit thematisiert wird, dann meist im Bereich Haus- und Familienarbeit (vgl. Nadai et al. 2005: 79f; Shelton 1999: 375).⁴ Verstärkt wurde in den 80er Jahren des letzten Jahrhunderts über Haus- und Familienarbeit als Arbeit, teilweise in Abgrenzung zu und mit dem Versuch einer Aufwertung gegenüber Erwerbsarbeit, debattiert.⁵ Einerseits wurde die volle und gleichberechtigte Erwerbsintegration von Frauen und Männern explizit oder implizit als Leitbild von Gleichberechtigung angesehen, gleichzeitig wurde andererseits eine Aufwertung der ‚weiblichen‘ Bereiche von Haus- und Familienarbeit als wünschenswert angesehen und diskutiert, wie sich auf der Basis einer neuen Art von sozialer Sicherung familiäre Reproduktions- und Erwerbsarbeit abwechseln bzw. kombinieren ließen. Im Zusam-

¹ Siehe zur Diskussion der Ergebnisse der als „Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement“ vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Auftrag gegebenen Untersuchung Kapitel drei.

² So findet sich etwa in dem 2004 erschienen „Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung“, dessen Ziel es ist, einen Überblick über theoretische Ansätze, methodische Verfahren, zentrale Arbeitsfelder und Forschungsergebnisse zu geben (vgl. Becker/Kortendiek 2004: 12f), kein Stichwort zu ‚Ehrenamt‘. Lediglich in einem Beitrag zu „Arbeit: Hausarbeit, Ehrenamt, Erwerbsarbeit“ (Notz 2004a) wird neben „Haus-“ und „Erwerbsarbeitsverhältnissen“ auch auf „ehrenamtliche Arbeitsverhältnisse“ eingegangen. Allerdings werden in diesem Abschnitt fast ausschließlich Ergebnisse des Freiwilligen-surveys von 1999 referiert. Auch im Sonderband „Geschlechtersoziologie“ der KZfSS von 2001 (Hg.: Heintz) und der dreibändigen „Lehrbuchreihe zur sozialwissenschaftlichen Frauen- und Geschlechterforschung“ der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in der DGS von 2000/01 findet ehrenamtliches Engagement keine Erwähnung.

³ Eine Ausnahme bildet eine Studie von Allmendinger und Hinz (2000), die die Integration von Frauen in Organisationen im zeitlichen Verlauf untersuchen und in ihr Sample auch zwei Organisationen aus dem ‚Dritten Sektor‘ einbeziehen.

⁴ Obwohl Shelton (1999) kritisiert, dass in der Thematisierung unbezahlter Arbeit meist Hausarbeit an erster Stelle stehe, und dafür plädiert, auch „childcare“ und „volunteer work“ in den Blick zu nehmen, wird auch in ihren Ausführungen nur in einem äußerst knappen Absatz darauf verwiesen, dass ehrenamtliches Engagement ein vernachlässigtes Gebiet sei, ansonsten aber „childcare“ in den Vordergrund gerückt.

⁵ z.B. Knapp 1988; Beer 1987; Becker-Schmidt 1987a; 1984; Ostner 1978; Bock/Duden 1977.

menhang mit einem feministischen Interesse führte dies zu einer Konzentration auf Fragen nach der Trennung von Reproduktions- und Erwerbsarbeit sowie nach Verbindungen von Klassen- und Geschlechtszugehörigkeit. Im Mittelpunkt „standen theoretische Analysen und empirische Studien zur Funktion bezahlter und unbezahlter Frauenarbeit im kapitalistischen Vergesellschaftungsprozeß sowie Untersuchungen der Reproduktionsbedingungen geschlechtsspezifischer Diskriminierung auf gesamtgesellschaftlicher Ebene“ (Riegraf 1996: 42f). Ehrenamtliches Engagement wurde – insofern überhaupt thematisiert – meist als bruchlose Verlängerung von Hausarbeit im öffentlichen Kontext betrachtet, als eigenständiges Handlungsfeld wurde es jedoch nur äußerst selten in empirische Untersuchungen einbezogen (vgl. Nadai et al. 2005: 79).

Auch wenn sich ehrenamtliches Engagement und Erwerbstätigkeit unterscheiden, da es im ehrenamtlichen Engagement nicht um das mittlerweile äußerst ‚knappe Gut‘ Arbeitsplatz geht, eher ‚konsequenzenlos‘ auf ein Mitmachen verzichtet werden kann und Teilnahme explizit als ‚freiwillig‘ gekennzeichnet ist, kann unterstellt werden, dass Forschungsperspektiven aus dem Bereich Erwerbstätigkeit ein anregendes Potential darstellen: Horizontale und vertikale Geschlechtersegregationen sind im ehrenamtlichen Engagement genauso zu finden wie im Bereich Erwerbstätigkeit, wie neuere Studien (Picot/Gensicke 2006; Gensicke 2006a; Combrink 2004; Fischer et al. 2003; Zierau 2001) belegen. Als Vermutung kann daran angeschlossen werden, dass sich im ehrenamtlichen Engagement Prozesse der Geschlechtersegregation und -differenzierung in ähnlicher Weise manifestieren wie im Bereich Erwerbstätigkeit. Last but not least spricht dafür, sich insbesondere mit konstruktionstheoretisch orientierten Studien aus dem Bereich Erwerbstätigkeit auseinander zu setzen, da die meisten der vorliegenden Studien zu Geschlecht und ehrenamtlichem Engagement nicht in einer solchen Perspektive angelegt sind im Unterschied zu vorliegender Arbeit.

Aktuell wird eine „discussion of the social construction of gender at work“ in Organisationen angemahnt (Alvesson/Billing 2002) und betont, dass zu klären sei, wie, wo und mit welchen Effekten Geschlecht in Organisationen relevant gemacht wird (vgl. Wilz 2002: 19). „Bringing the firms back in“ fordern Baron und Bielby bereits 1980 für die Analyse von sozialer Schichtung. Sie entwickeln die These, dass Organisationen in ihrer Rolle als Schaltstelle für Stratifikationsprozesse – wenn auch nicht mit Fokus auf die Kategorie Geschlecht – auf dem Arbeitsmarkt ernst genommen werden sollten (vgl. Baron/Bielby 1980: 738). Damit kritisieren sie Ansätze der Mo-

bilitätsforschung, die den beruflichen Status von Individuen vorwiegend auf ihre soziale Herkunft, Bildung und persönliche Fähigkeiten zurückführen, und heben demgegenüber den Einfluss organisationsbezogener Merkmale auf berufliche Allokationsprozesse hervor (vgl. a.a.O.: 760). In der Geschlechtersoziologie wird hervorgehoben, dass das Wechselspiel zwischen Strukturen und Individuen im Kontext von Organisationen sehr viel besser und direkter als in makro- oder mikrosoziologischen Erklärungsansätzen analysiert werden kann (vgl. Achatz et al. 2002: 286) und sich die Verteilung von Menschen auf Berufe und Positionen in modernen Gesellschaften in Organisationen vollzieht. Dies geschieht vor dem Hintergrund der empirischen Feststellung, dass in der BRD

- heutzutage zwar mehr Frauen denn je am Arbeitsmarkt beteiligt sowie auf das Erwerbsleben hin orientiert sind,
- Frauen in Bildung und Ausbildung mit Männern gleichgezogen oder diese überholt haben,
- der numerische Frauenanteil jedoch in hohen Berufspositionen nach wie vor gering ist und
- das Ausmaß geschlechtlicher horizontaler und vertikaler Segregierungen mit Koppelung an soziale Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt, in Berufen sowie innerhalb von Organisationen unverändert hoch ist.⁶

Frauen verdienen in der BRD im Durchschnitt 28% weniger als Männer (vgl. Achatz et al. 2004: 32) und sind laut Ergebnissen des Mikrozensus von 2004 in Führungspositionen nach wie vor unterrepräsentiert. Im März 2004 waren von allen abhängig Beschäftigten in der BRD 47% Frauen, an den organisationalen Führungskräften stellten sie aber nur einen Anteil von 33% (vgl. CEWS-Newsletter 2005: 3f). Die IAB-Führungskräftestudie für das Jahr 2004, die auf Daten des IAB-Betriebspanels von 2004 und den Mikrozensus des Statistischen Bundesamts von 2000 und 2004 beruht, kommt zu ähnlichen Ergebnissen: demnach sind fast die Hälfte aller Beschäftigten (45%) in bundesrepublikanischen Betrieben der Privatwirtschaft Frauen, in der obersten Führungsebene haben sie jedoch durchschnittlich nur rund ein Viertel der Positionen inne (vgl. Brader/Lewerenz 2006: 1). Allmendinger und Podsiadlowski

⁶ vgl. Allmendinger/Hinz 2007; Achatz 2005; Funder 2004; Achatz et al. 2002; Geißler 2002; Heintz 2001a; Allmendinger/Podsiadlowski 2001; Allmendinger/Hinz 2000; Allmendinger/Hinz 1999; Müller 1999a; Heintz/Nadai 1998b; Alvesson/Billing 1997.

plädieren dafür „der organisationalen Prägung von Segregation“ (Allmendinger/Podsiadlowski 2001: 277) erhöhte Aufmerksamkeit zu widmen, da – wie sie zeigen – die Segregation in Organisationen wesentlich höher ist als im gesamten Arbeitsmarkt: in der BRD liegt sie um 34 Prozentpunkte höher als die Segregation auf dem Arbeitsmarkt, wie der organisationsbezogene ‚index of dissimilarity‘ laut Daten des IAB Betriebspanels zeigt (vgl. a.a.O.: 281).⁷ In einer Studie, die erstmals in der deutschen Arbeitsmarktforschung berufliche Segregation nach Geschlecht auf Organisationsebene analysiert, untersuchen Hinz und Schübel für die 30 häufigsten Berufe auf dem westdeutschen Arbeitsmarkt, wie sich Frauenanteile in diesen Berufen auf dem Gesamtarbeitsmarkt zu Frauenanteilen, die sich aus einer organisationsbezogenen Analyse ergeben, verhalten. Sie kommen zu dem Ergebnis, dass diese im Durchschnitt der Organisationen zwar ähnlich ausfallen wie auf dem gesamten Arbeitsmarkt, jedoch eine große Varianz zwischen den Organisationen besteht. Die von ihnen berechneten Segregationswerte liegen auf Organisationsebene deutlich höher als auf dem Gesamtarbeitsmarkt: Weniger als 1% der westdeutschen Betriebe verteilen Männer und Frauen zu gleichen Anteilen auf die im Betrieb ausgeübten Berufe (vgl. Hinz/Schübel 2001: 297).

Das gesteigerte Interesse an Organisationen als Analyseeinheit in der Geschlechtersoziologie zeigt sich auch darin, dass erste systematisierende Überblicke zum Thema Geschlecht und Organisation erscheinen und eine engere Verzahnung von Organisations- und Geschlechtersoziologie gefordert wird, wenn auch unterschiedliche Aspekte im Vordergrund von Analysen stehen.⁸ Zum einen liegt der Fokus des Interesses auf der Frage welche Rolle Organisationen im Hinblick auf die Reproduktion von sozialer Ungleichheit spielen. In diesem Zusammenhang wird gefragt „wie die geschlechtsspezifisch ungleiche Allokation von Männern und Frauen auf statushohe Positionen durch das komplexe Zusammenspiel von mikrosozialen und strukturellen Faktoren im Kontext von Organisationen hergestellt, vermittelt und festgeschrieben wird“ (Achatz et al. 2002: 284). Geschlecht wird unter diesem Fokus begriffen und analysiert als eine maßgebliche Ungleichheitsdimension anhand derer soziale Ungleichheit in Organisationen hergestellt und fortgeschrieben wird. Gleichzeitig rückt auch die Analyse von Geschlechterdifferen-

⁷ Der ‚index of dissimilarity‘ von Duncan und Duncan (1955) beantwortet die Frage, wie viele Frauen und Männer den Beruf wechseln müssten, um eine Verteilung in allen Berufen entsprechend ihrer allgemeinen Beteiligung am Arbeitsmarkt zu erreichen.

⁸ Für einen Überblick in je unterschiedlicher Perspektive: Achatz 2005: 264ff; Funken 2004: 50ff; Achatz et al. 2002: 289ff; Wharton 2002: 191ff; Wilz 2002: 43ff; Benschop et al. 2001: 7f.

zierungen in den Vordergrund des Interesses und es wird der Frage nachgegangen, welche Rolle Organisationen im Hinblick auf (Re)produktionen der Geschlechterdifferenz spielen. Derzeit richtet Forschung ihre Aufmerksamkeit stärker auf ‚Eigenschaften‘ von Organisationen statt auf ‚geschlechtsspezifische‘ Eigenschaften von Organisationsmitgliedern. Geschlecht wird nicht als ein Merkmal von Personen begriffen, das quasi von außen in Organisationen hereingetragen wird, sondern als soziales Klassifikationssystem, das auch in Organisationen ‚am Werk‘ sein kann, und es wird gefragt, wie organisationale Prozesse und Strukturen Geschlecht als relevantes soziales Phänomen (immer wieder) hervorbringen.

Festgehalten kann werden, dass die Debatte um Geschlecht und Organisation mittlerweile äußerst vielschichtig ist.⁹ Ebenso wenig wie von ‚der‘ Geschlechtersoziologie gesprochen werden kann, kann von ‚dem‘ gemeinsamen Nenner in der Auseinandersetzung mit Geschlecht und Organisation gesprochen werden. Die Diskussion bewegt sich zwischen zwei Polen: Auf der einen Seite wird von einer ‚Geschlechtsneutralität‘ formaler Organisationsstrukturen und organisationaler Ablaufmuster ausgegangen. Auf der anderen Seite wird genau dies bestritten und postuliert, dass auch in modernen Organisationen, trotz angeblicher ‚funktionaler Geschlechtsneutralität‘, in Organisationsstrukturen und Ablaufmustern Geschlecht eingelagert sei. Als prototypisch für die jeweilige Richtung – verknüpft formuliert: Organisationen sind ‚geschlechtsneutral‘ und Organisationen sind durchgängig und systematisch ‚vergeschlechtlicht‘ – können Kanters (1977a, b) und Ackers (1998; 1992a, b; 1990) theoretische Überlegungen und empirische Analysen angesehen werden.

Im Folgenden wird zunächst das der Arbeit zugrundeliegende Verständnis der Kategorie Geschlecht entfaltet. Vor diesem Hintergrund werden Kanters und Ackers Konzepte einer kritischen Würdigung unterzogen und im Anschluss daran zentrale Überlegungen aktueller Debatten zu Geschlecht und Organisation vorgestellt. Abschließend wird gefragt ‚Wie weiter?‘ und werden Implikationen für die Frage nach Geschlechterdifferenzierungen im ehrenamtlichen Engagement in Organisationen herausgearbeitet.

⁹ Ebenfalls festzuhalten ist, dass die Debatte um Geschlecht und Organisation nicht ausschließlich ein, wie noch 2002 von Martin und Collinson behauptet, „North America-United Kingdom (plus Australia/New Zealand) phenomenon“ (Martin/Collinson 2002: 251) ist. Auch für die BRD ist eine zunehmende Hinwendung zu Organisationen – meist jedoch Organisationen aus ‚Markt‘ und ‚Staat‘ – als Analyseeinheiten zu beobachten.

Kanters Ansatz, der empirisch nur bedingt bestätigt wurde¹⁰ sowie in seiner formalsoziologischen Konzeption heute größtenteils nicht mehr geteilt wird,¹¹ und Ackers Konzept der „gendered organizations“, das zwar viele empirische Studien anregte,¹² jedoch gleichzeitig heftig kritisiert wurde, werden im Folgenden nicht allein referiert, um zwei ‚Klassikerinnen‘, die heutige Diskussionen maßgeblich mit angestoßen haben, Referenz zu erweisen. Genauso wenig wird mit der folgenden Darstellung entlang von Ansätzen und Untersuchungen aus der BRD und anderen hochindustrialisierten Ländern intendiert, Forschungsergebnisse und Überlegungen lösgelöst aus ihrem jeweiligen historischen konkreten gesellschaftlichen Kontext zu betrachten oder einem einebnenden Vergleich zu unterziehen, der Variationen zwischen und innerhalb von Nationalstaaten unterschlägt. Vielmehr geht es darum, im Wechselverhältnis von Datenerhebung, Dateninterpretation und „Kontextwissen“ – verstanden im Sinne von Strauss: „Daten, die der Forscher ‚im Kopf‘ hat und die aus seinem persönlichem Erleben, seiner Forschungserfahrung und seiner Kenntnis der Fachliteratur stammt“ (Strauss 1994: 48) – im verstehenden Nachvollzug der Debatte zu Geschlecht und Organisation ‚sensibilisierende Konzepte‘ (vgl. Glaser/Strauss 1967) zu entwickeln.

2.1 Von der Geschlechterdifferenz zu Geschlechterdifferenzierungen

Die Frage nach Geschlechterdifferenzierungen im ehrenamtlichen Engagement impliziert ein spezifisches Verständnis von Wirklichkeit: Wirklichkeit wird als ‚gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit‘ im Sinne Bergers und Luckmanns (1986) begriffen: „Gesellschaft ist ein menschliches Produkt. Gesellschaft ist eine objektive Wirklichkeit. Der Mensch ist ein gesellschaftliches Produkt“ (Berger/Luckmann 1986: 65). Die Argumentation Bergers und Luckmanns, dass der Mensch eine Natur gerade darin habe, dass er sich selbst produziert (vgl. a.a.O.: 52), bedeutet bezogen auf Geschlecht, dass Zweigeschlechtlichkeit, deren Folgen und Deutungen Ergebnisse gesellschaftlicher Konstruktion von Wirklichkeit sind, nicht deren Basis. „Anthropologisch gesehen läßt sich über die ‚Natur‘ des Menschen nicht mehr aber auch nicht weniger sagen, als daß sie gleichursprünglich mit Kultur ist“ (Gildemeister/Wetterer 1992: 210). Dementsprechend muss Forschung reflek-

¹⁰ vgl. Cross/Bagilhole 2002; Højgaard 2002; Heintz et al. 1997; Allmendinger/Hackman 1994; Hall 1993; Williams 1993, 1992, 1989; Jungbauer-Gans/Ziegler 1991; Macke 1981.

¹¹ vgl. Wetterer 2002: 143; Heintz et al. 1997: 43ff; Yoder 1991.

¹² z.B. Funken 2004; Britton 2003; Wharton 2002; Wilz 2002; Britton 2000; Müller 1999a; Wimbauer 1999; Korvajärvi 1998; Alvesson/Billing 1997; Halford et al. 1997; Heintz et al. 1997; Lewis 1994; Rastetter 1994.

tieren, dass das, was man für Natur hält, Gesellschaft ist (vgl. a.a.O.: 228). Die Geschlechterdifferenz und Geschlechterklassifikation liegt nicht in der ‚Natur der Sache‘, sondern ist ‚Kultur der Sache‘: Die soziale Kategorie Geschlecht ist ein generatives Muster der Erzeugung sozialer Ordnung, das empirische Frauen und Männer erst hervorbringt (vgl. Gildemeister 2004: 31).

2.1.1 Aporien der ‚sex-gender‘-Spaltung

Mit diesem Verständnis von Geschlecht wird nicht – ein häufiges Missverständnis – einer mittlerweile ins Alltagswissen difundierten ‚sex-gender‘-Spaltung das Wort geredet. Diese ‚sex-gender‘-Spaltung, mit der in den 1950er Jahren in den angelsächsischen Sexualwissenschaften ein erster Versuch unternommen wurde die Verkopplung von Geschlecht mit ‚Natur‘ und ‚Biologie‘ zu durchbrechen (vgl. Kessler/McKenna 1978: 7f), wurde in den 1970er Jahren von der Frauenforschung aufgenommen und richtet sich gegen ‚Natur-der-Frau-Argumentationen‘ führt jedoch im Ergebnis zu einer „sozialen Fortpflanzung der Zweigeschlechtlichkeit“ (Hirschauer 1994).

In dieser ‚sex-gender‘-Spaltung wird ‚sex‘ als biologisches Geschlecht, körperlich determiniert durch Anatomie, Morphologie, Physiologie, Hormone und Chromosomen, verstanden, ‚gender‘ als erworbenes im Verlauf von Sozialisationsprozessen angeeignetes und in geschlechtlichen Arbeitsteilungen sich fortpflanzendes kulturelles bzw. soziales Geschlecht. ‚Sex‘ wird als biologische Grundlage von ‚gender‘ gefasst und ‚gender‘ als aus ‚sex‘ abgeleitete Konstruktion begriffen. Natur wird in dieser ‚sex-gender‘-Spaltung zur Grundlage von Kultur gemacht und zwischen Natur und Kultur scharf getrennt.

Aus einer konstruktionstheoretisch orientierten Perspektive, angelehnt an Bergers und Luckmanns Theorie der Wissenssoziologie, ist aber diese Trennung von Kultur und Natur nicht möglich.¹³ Natur ist nur durch die Brille ‚des Sozialen‘ zu sehen, womit ‚sex‘ ‚gender‘ nicht quasi vorgelagert sein kann. Vielmehr sind beide ‚gleich-

¹³ Damit soll hier nicht Bergers und Luckmanns (1986) Theorie der Wissenssoziologie als ‚sozialkonstruktivistisch‘ – ein Label unter dem unterschiedlichste Ansätze vereinheitlicht werden – etikettiert, sondern verdeutlicht werden, in welchem Verständnis als ‚sozial konstruiert‘ Geschlecht in vorliegender Arbeit begriffen wird. Luckmann selbst distanziert sich explizit von einer Etikettierung als ‚Sozialkonstruktivismus‘: „Habet sua fata libelli: one aspect of the fate of *The Social Construction of Reality* was to be widely misinterpreted. Who in heaven or hell, more likely hell, invented (social) ‚constructivism‘?“ (Luckmann 2001 zitiert nach Schnettler 2006: 87).

ursprünglich' (vgl. Hagemann-White 1988; Kessler/McKenna 1978; Rubin 1975) Teil gesellschaftlicher Konstruktion von Wirklichkeit. Für eine soziologische Analyse ist somit die mit zwei Aporien, wie Gildemeister und Wetterer (1992) aufzeigen, verbundene ‚sex-gender‘-Spaltung nicht allzu brauchbar (vgl. Hirschauer 1994: 670). Gildemeister und Wetterer weisen zum einen darauf hin, dass die ‚sex-gender‘-Spaltung im „strategischen Sinn [hinterfragbar ist]. In der geläufigen Verwendung basiert die Unterscheidung zwischen ‚sex‘ und ‚gender‘ auf der Annahme, ein Teil der vorfindlichen Geschlechtsunterschiede wäre nach wie vor der Natur zuzuordnen, eben dem biologischen Geschlecht, und mündet so – entgegen der kritischen Intention – letztlich in einem bloß *verlagerten Biologismus*“ (Gildemeister/Wetterer 1992: 206).¹⁴ ‚Gender‘ zeigt sich hier als ein „konturloser Begriff“ (Hirschauer 1994: 670), der lediglich aus Annahmen über ‚sex‘ abgeleitet ist und damit gerade nicht dazu taugt, biologistische Positionen abzuwehren.

So zeichnet z.B. Laqueur in seiner wissenschaftshistorischen Studie, „Auf den Leib geschrieben. Zur Inszenierung der Geschlechter von der Antike bis Freud“ (1992), in der er medizinische Schriften untersucht, einen Wandel der sozialen Konstruktion des ‚körperlichen Geschlechts‘ vom „Ein-Geschlecht/Ein-Leib-Modell“ zum „Zwei-Geschlechter/Zwei-Leiber-Modell“ nach (vgl. Laqueur 1992: 21).¹⁵ Er zeigt, dass im „Ein-Geschlecht/Ein-Leib-Modell“ Frauenkörper als geringere Versionen von Männerkörpern und im „Zwei-Geschlechter/Zwei-Leiber-Modell“ Frauenkörper als unvergleichbare Gegenstücke von Männerkörpern angesehen wurden (vgl. a.a.O.: 10): „So wurde das alte Modell, in dem Männer und Frauen entsprechend ihrem Ausmaß an metaphysischer Perfektion und ihrer vitalen Hitze entlang einer Achse angeordnet waren, deren Telos das Männliche war, im späten 18. Jahrhundert von einem neuen Modell eines radikalen Dimorphismus und der biologischen Verschiedenheit verdrängt. In der Auffassung von der Frau trat eine Anatomie und Physiologie der Unvergleichlichkeit an die Stelle einer Metaphysik der Hierarchie“ (a.a.O.: 18). Seine Studie verweist damit auf eine soziale Konstruktion auch dessen, was unter dem Label ‚sex‘ als ‚natürlich‘ und nicht veränderbar angesehen wird, und macht deutlich: mit ‚sozialer Konstruktion von Geschlecht‘ ist weder ein ‚bloß‘ noch ein ‚eigentlich‘ der Konstruktion von ‚gender‘ gemeint, sondern ein permanentes Herstellen von so-

¹⁴ Hervorhebung aus Original übernommen, alle Weiteren nicht gekennzeichneten Hervorhebungen in Zitaten, sind aus den Originalen übernommen.

¹⁵ Wobei Laqueur ausdrücklich darauf hinweist, dass es sich hierbei nicht um einen Wandel handele, bei dem eine Episteme die andere verdränge, sondern teilweise beide nebeneinander existierten (vgl. Laqueur 1992: 35).

zialer Realität, in welcher der Körper („sex“) fast alles und folglich auch nahezu nichts bedeuten kann.¹⁶

Die zweite von Gildemeister und Wetterer aufgezeigte Aporie der ‚sex-gender‘-Spaltung hängt mit impliziten Parallelisierung von biologischem und sozialem Geschlecht zusammen und besteht „in einem *latenten Biologismus der Gesamtkonstruktion ‚sex-gender‘*“ (Gildemeister/Wetterer 1992: 207). Implizit wird davon ausgegangen, dass ‚sex‘ binär verfasst sei, womit ‚gender‘ als der soziale und kulturelle Ausdruck all dessen, was ‚weiblich‘ oder ‚männlich‘ in einer Person sein kann, genauso in einer Dichotonomie gefangen bleibt wie ‚sex‘ (vgl. Kessler/McKenna 1978: 7).

2.1.2 ‚Doing gender‘

Diesen mit der Spaltung von ‚sex‘ und ‚gender‘ verbundenen Aporien entrinnen West und Zimmerman, die Geschlecht als soziale Konstruktion begreifen und „an ethnomethodologically informed, and therefore distinctively sociological, understanding of gender as a routine, methodical, and recurring accomplishment“ (West/Zimmerman 1987: 126) anregen. Sie nehmen eine Neufassung der Beziehungen von ‚sex‘ und ‚gender‘ vor, indem sie vorschlagen, zwischen „sex“, „sex category“ und „gender“ zu unterscheiden:

- Unter „sex“ verstehen sie ‚körperliches‘, nicht aber biologisches Geschlecht. „Sex is a determination made through the application of socially agreed upon biological criteria for classifying persons as females or males“ (a.a.O.: 127). Kriterien der Zuordnung zu einem spezifischen „sex“ können bei der Geburt Genitalien oder vorgeburtliche Chromosomenbestimmungen sein, die nicht notwendigerweise übereinstimmen müssen.
- Die Bezeichnung „sex category“ bezieht sich auf die soziale Zuordnung zu einem Geschlecht: „Placement in a *sex category* is achieved through application of the sex criteria, but in everyday life, categorization is established and sustained by the socially required identificatory displays that proclaim one’s membership in one or the other category“ (a.a.O.: 127). Die Zuordnung zu einer „sex category“ impliziert im Alltag die Unterstellung des ‚passenden‘ „sex“ und steht stellvertretend für „sex“. „Sex“ und „sex category“ können jedoch unabhängig voneinander variieren. Es ist möglich, Zugehörigkeit zu

¹⁶ Weitere historische Studien, welche die soziale Konstruktion auch von ‚sex‘ historisch nachzeichnen: Schiebinger 1993; Honnegger 1991; Duden 1987.

einer „sex category“ zu beanspruchen, auch wenn die ‚passenden‘ ‚sex“-Kriterien fehlen.

- „Gender, in contrast, is the activity of managing situated conduct in light of normative conceptions of attitudes and activities appropriate for one’s sex category” (a.a.O.: 127). Soziales Geschlecht, „gender“, wird in Interaktionen intersubjektiv validiert und unterstützt den Anspruch der Zugehörigkeit zu einer „sex category“.

Die analytische Unabhängigkeit von „sex“, „sex category“ und „gender“ – so betonen West und Zimmerman – ist entscheidend für das Verständnis der reflexiven Beziehungen dieser drei Elemente untereinander „and the interactional work involved in ‚being‘ a gendered person in society“ (a.a.O.:127).

Mit diesem Verständnis von Geschlecht als „product of social doings of some sort“ (a.a.O.: 129) wird in vorliegender Arbeit die Kategorie Geschlecht als ein Merkmal von Sozialorganisation (vgl. Hirschauer 1994: 668) und nicht von Personen begriffen. Dies bedeutet jedoch *nicht*, dass die in Wests und Zimmermans lediglich rhetorisch gestellter Frage „can we ever not do gender?“ (West/Zimmerman 1987: 137) implizierte Omnirelevanzunterstellung auch übernommen wird.¹⁷

2.1.3 Geschlechterdifferenzierende statt geschlechtsspezifische Arbeitsteilung

Auch bedeutet dieses Verständnis der Kategorie Geschlecht nicht, dass ausschließlich face-to-face-Interaktionen im Mittelpunkt des Forschungsinteresses stehen, wie der Terminus ‚doing gender‘ suggeriert (vgl. Gildemeister 2004: 34). Vielmehr werden auch Geschlechtersegregierungen insbesondere des Arbeitsmarkts untersucht und zunehmend „Prozesse der Geschlechterkonstruktion auch auf der Meso-Ebene der Institutionen und Organisationen“ (Wetterer 2004: 127f), wenn auch meist aus ‚Markt‘ und ‚Staat‘ analysiert.

Diese Untersuchungen verweisen darauf, dass Arbeitsteilung eine grundlegende Ressource der (Re)produktion von Geschlechterdifferenzierungen ist. Hervorgehoben wird dies mit dem Terminus der „geschlechterdifferenzierenden Arbeitsteilung“, den Gildemeister und Robert (1999) statt ‚geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung‘ vorschlagen. Der konstitutive und herstellende Charakter der Arbeitsteilung für die Kon-

¹⁷ Entsprechend dieses Verständnisses müsste in der gesamten Arbeit von Personen weiblicher bzw. männlicher Geschlechtskategorie, „sex category“ (West/Zimmerman 1987), geschrieben werden, nicht von Frauen bzw. Männern oder Personen weiblichen bzw. männlichen Geschlechts. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde darauf verzichtet und wird hier ausdrücklich darauf verwiesen, dies im Weiteren bitte immer mitzubedenken.

struktion der Geschlechterdifferenz wird betont und schlagwortartig in der These des ‚doing gender while doing work‘ zusammengefasst. Nicht „die (naturalisierte) Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern wird zu einem Ausgangspunkt, einer Ressource der Analyse“ (Gildemeister/Robert 1999: 787) gemacht, sondern „Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern als Modus und Medium der Geschlechterkonstruktion“ (Wetterer 2002: 9).

2.2 Der ‚tokenism‘-Ansatz von R. M. Kanter

Kanter analysiert als eine der ersten in ihrer mittlerweile zum Klassiker avancierten Arbeit „Men and Women of the Corporation“ (1977) Benachteiligungen qua Geschlecht – genauer und charakteristisch für die damalige Zeit: Benachteiligungen von Frauen – und geschlechtliche Segregation in Organisationen aus einer organisationssoziologischen Sicht. Sie knüpft an die idealtypische Bürokratiekonzeption Webers an und rekurriert auf formalsoziologische Überlegungen Simmels zu Gruppengröße und Vergesellschaftungsformen.¹⁸ Im Anschluss an Weber geht Kanter davon aus, dass moderne Organisationen gekennzeichnet seien durch rationale Bürokratie und einen formalen zweck- und zielorientierten Aufbau. In dieser Perspektive der hierarchischen und unpersönlichen Ordnung von modernen Organisationen stellt die empirisch beobachtbare Ausgrenzung von Frauen nach Kanter ein Überbleibsel patrimonialer Gesellschaftsstrukturen dar, die sich im Zuge der von Weber beschriebenen Modernisierungs- und Rationalisierungsprozesse quasi automatisch auflösen. Durch die Auswahl von Funktions- und Positionsträgern/-innen nach formaler Qualifikation und die formal klare Abgrenzung von Kompetenzen und Zuordnung von Funktionen verlieren askriptive Merkmale wie etwa Geschlecht in Organisationen zunehmend an Bedeutung (vgl. Kanter 1977b: 73 f). Kanter geht somit davon aus, dass formale Organisationsstrukturen geschlechtsneutral sind, Geschlechterstereotype und Vorstellungen über ‚weibliches‘ und ‚männliches‘ Handeln und Verhalten in der informellen Organisations-sphäre als Relikte noch vorhanden sind, jedoch nicht formale Organisationsstrukturen ‚infiltrieren‘.

¹⁸ Wenn auch in verkürzter Form (vgl. Heintz/Nadai 1998a: 81; Simmel 1908: 63ff): Laut Kanter geht Simmel davon aus, dass „numerical modification effect qualitative transformations in group interaction“ (Kanter 1977a: 965). Er arbeite jedoch mit absoluten Zahlen der Gruppengröße und ihrer Bedeutung und berücksichtige nicht Auswirkungen der verhältnismäßigen Gruppenzusammensetzungen auf Interaktionen der Gruppenmitglieder (vgl. a.a.O.: 965; Kanter 1977b: 207f).

2.2.1 Fragestellung und Untersuchungsgegenstand

Mit dem „tokenism“-Ansatz¹⁹ läutet Kanter einen Perspektivwechsel ein. Marginalisierungen und Ausgrenzungen von Frauen in Organisationen analysiert sie nicht, indem sie – aus ihrem Blickwinkel – ‚äußerliche‘ geschlechtsspezifische Sozialisationserfahrungen oder Strukturbedingungen wie tradierte geschlechtliche Arbeitsteilung heranzieht (vgl. Kanter 1977a: 967). Stattdessen fragt sie, „how group structures shape interaction contexts and influences particular patterns of male-female interaction“ (a.a.O.: 967). Mit dieser untersuchungsleitenden Fragestellung wird Geschlecht nicht als Merkmal von Personen zum Untersuchungsgegenstand, sondern betont, dass Einstellungen und Verhaltensweisen wesentlich besser durch die Merkmale der Positionen, die Personen begleiten, erklärt werden können als durch Merkmale der betreffenden Personen selbst (vgl. Wharton: 2002: 191). Probleme, mit denen Frauen in Organisationen konfrontiert sind, fasst Kanter als Minderheitenprobleme und daraus erwachsender Machtdefizite, mit denen Frauen in ihrer Rolle als „tokens“ aufgrund der quantitativen Dominanz von Männern in Machtpositionen in Organisationen konfrontiert sind.²⁰ Mit dieser Betonung der Bedeutung numerischer Verhältnisse von Frauen und Männern in Organisationen lenkt sie den Blick auf organisationale Bedingungen und Strukturen und analysiert Grenzziehungsprozesse in Organisationen.

Kanter rekurriert in ihrer Arbeit auf Webers Machtbegriff, der darunter „jede Chance, innerhalb einer sozialen Beziehung den eigenen Willen auch gegen Widerstreben durchzusetzen, gleichviel worauf diese Chance beruht“ (Weber 1984: 89) versteht. Allerdings nimmt sie dabei nicht dessen Hinweis auf, dass der Begriff ‚Macht‘ „soziologisch amorph“ (a.a.O.: 89) sei, auf eine Vielzahl von unterschiedlichsten Phänomenen verweisen kann und von ihm der s.E. aussagekräftigere soziologische Begriff ‚Herrschaft‘ vorgeschlagen wird. Der soziologische Begriff ‚Herrschaft‘ muss laut Weber ein präziserer sein und kann nur die Chance bedeuten, für einen Befehl bestimmten Inhalts bei angebbaren Personen Gehorsam zu finden (vgl. a.a.O.: 89). Kanter begreift Macht als „the ability to get things done, to mobilize resources, to get and use whatever it is that a person needs for the goals he or she is attempting to meet“ (Kanter 1977b: 166).

¹⁹ „Tokenism“ meint: Sichtbarkeit und Symbolcharakter von vereinzelt Frauen in numerisch männerdominierten organisationalen Positionen (vgl. Funken 2004: 52). Kanter beansprucht allerdings eine Übertragbarkeit ihres „tokenism“-Konzepts auch auf andere Minderheiten in Organisationen (vgl. Kanter 1977a, b).

²⁰ Kanter spricht unsystematisch mal von Rolle, Position oder Status.

Diesem Machtverständnis zufolge zeigt laut Kanter die numerische Dominanz von Männern in hierarchisch hohen Positionen und die numerische Dominanz von Frauen in Positionen in unteren organisationalen Hierarchiestufen mit weniger Aufstiegschancen eine Machtdifferenz auf. Ungleiche Machtverteilungen zwischen den Geschlechtern aufgrund numerischer Marginalität von Frauen in organisationalen Führungspositionen müssen deshalb Kanter zufolge zur Untersuchung von hierarchischen und asymmetrischen Geschlechtersegregationen in Organisationen herangezogen werden und nicht etwa ‚geschlechtstypisches‘ Handeln oder Verhalten von Frauen, da Probleme, mit denen Frauen in Organisationen konfrontiert sind, Probleme numerischer Minderheiten sind (vgl. Kanter 1977b: 9).

Die meisten bis dato (1977) vorliegenden Untersuchungen fassen laut Kanter Geschlechterasymmetrien und -hierarchien in Organisationen ungenügend, da sie sich auf die Psychologie von Frauen und Männern, biologische Annahmen, ‚weibliche‘ und ‚männliche‘ Sozialisation oder kulturelle Traditionen berufen wie etwa geschlechtliche Arbeitsteilung (vgl. Kanter 1977a: 967). So werde z.B. daraus, dass Frauen als leitende Angestellte in Organisationen selten anzutreffen seien, sich jedoch in Bereichen mit geringen Aufstiegschancen konzentrieren, geschlossen, dass Frauen eine typisch ‚weibliche Angst vor Erfolg‘ (Horner 1968) hätten oder ihnen ein sogenannter „Cinderella Complex“ (Dowling 1981) unterstellt. Damit wird laut Kanter ein Schluss über ‚weibliches‘ Handeln und Verhalten gezogen, der Auswirkungen der organisationalen Situation – nämlich numerische Marginalität in Machtpositionen – mit Auswirkungen von „sex roles“ verwechselt. In Abgrenzung dazu geht Kanter davon aus, dass es angemessener sei, Handeln und Verhalten von Frauen in organisationalen Kontexten auf Vorurteile und Verhaltenserwartungen, die über ihren „token“-Status entstehen, zurückzuführen. Handlungsparadoxien und Probleme mit denen Frauen in Organisationen konfrontiert sind, sind laut Kanter Konsequenzen ungleicher Machtverteilung zwischen Frauen und Männern in Organisationen. Sie nimmt Prozesse und strukturelle Bedingungen in Organisationen, die soziale Ungleichheit produzieren, in den Blick und macht nicht Frauen quasi selbst haftbar für Probleme, denen sie am Arbeitsplatz begegnen. Aus Kanters Sicht sind so genannte ‚Frauenprobleme‘ keine solchen, sondern Minderheitenprobleme, da „tokens“ – nicht Frauen! – aufgrund ihrer Minderheitenposition mit einer Reihe von Hindernissen und Problemen in Organisationen konfrontiert sind.

2.2.2 ‚Dominants‘ und ‚tokens‘

In ihrer empirischen Studie eines großen US-amerikanischen Unternehmens und ihrer theoretischen Diskussion konzentriert sich Kanter auf Prozesse die zwischen „dominants“ und „tokens“ in „skewed groups“ ablaufen, in denen das numerische Verhältnis von Mehr und Minderheit ca. 85:15 beträgt.²¹ Die numerisch größere Gruppe kann in „skewed groups“ auch als die dominante Gruppe bezeichnet werden, da die „dominants“ die Gruppe kontrollieren und ihre Kultur prägen. Die wenigen anderen in der Gruppe können dementsprechend als „tokens“ bezeichnet werden, da sie eher als Repräsentanten/-innen denn als Individuen behandelt werden, einzelne „tokens“ meist als typisch für ihre Kategorie angesehen werden, es für sie fast unmöglich ist, Allianzen zu bilden und Macht in der Gruppe bzw. auf die Gruppe auszuüben (vgl. Kanter 1977a: 966).

Bereits die Verwendung des Begriffs „token“²² beleuchtet laut Kanter einige spezifische Charakteristika, mit denen ihre Rolle verbunden ist: Der Begriff „token“ verweist darauf, dass sie von „dominants“ nicht lediglich als Abweichende – wie sie formuliert „deviants“ –, Menschen die sich von ihnen in einer Dimension unterscheiden, wahrgenommen werden. Vielmehr zeigt die Bezeichnung „token“, dass sie nicht nur über zugeschriebene Merkmale vorzugsweise entlang eines ‚master status‘ wie Geschlecht, Rasse, Religion, ethnische Gruppe etc. (vgl. a.a.O.: 968) unterschieden, sondern auch tendenziell abgewertet und zwischen ‚ihnen‘ (den „tokens“) und ‚uns‘ (den „dominants“) scharfe Grenzen gezogen werden. Kennzeichnend für den „token“-Status ist, dass askriptive Merkmale mit einem Bündel von Annahmen über Kultur, Status und Verhalten der „tokens“ verbunden werden und andere Eigenschaften oder Fähigkeiten, die sie möglicherweise haben, nicht gesehen oder überdeckt werden. „Tokens“ werden von „dominants“ nicht unterschieden hinsichtlich ihrer beruflichen Kompetenzen, sondern anhand verallgemeinerter und verallgemeinernder

²¹ Kanter unterscheidet die vier Gruppen „uniform“, „skewed“, „tilted“ und „balanced groups“: In „uniform groups“ beträgt das numerische Verhältnis von Mehr- und Minderheit 100:0, in „tilted groups“ 65:35. Die numerische Mehr- und Minderheit haben in dieser Gruppe nicht die Positionen von „dominants“ und „tokens“ inne. Mitglieder der Minderheit sind potentielle Verbündete und es besteht die Möglichkeit, dass sie Koalitionen bilden, die die Gruppenkultur beeinflussen können. Tendenzuell werden in solchen Gruppen Mitglieder der Minderheit genauso als Individuen wahrgenommen wie Mitglieder der Mehrheit. In „balanced groups“ schwankt das numerische Verhältnis zwischen 60:40 bis 50:50. Entlang der Unterscheidung von Mehr- und Minderheit können, müssen jedoch nicht, Grenzen gezogen und Untergruppen gebildet werden (vgl. Kanter 1977a: 966).

²² Anstelle von anderen möglichen Bezeichnungen wie „solo“, „solitary“ oder „lone“ (vgl. Kanter 1977a: 968).

Annahmen. Nicht – aus Kanter's Sicht – organisationsimmanente Unterscheidungskriterien wie berufliche Qualifikationen werden zur Unterscheidung herangezogen, sondern Stereotype und Klischees aus dem außerorganisationalen Alltag. Grenzziehungsprozesse zwischen „dominants“ und „tokens“ laufen laut Kanter insbesondere dann entlang organisationsferner, nicht aus der beruflichen Situation abgeleiteter, Annahmen ab, wenn „dominants“ und „tokens“ auf eine gemeinsame nicht-organisationale Interaktionsgeschichte zurückblicken können, wie es für Frauen und Männer typisch ist (vgl. a.a.O.: 968). Erschwerend für die Situation von „tokens“ kommt hinzu, dass sie vereinzelt sind und – gewollt oder ungewollt – als Repräsentanten/-innen der ihnen zugeschriebenen Kategorie angesehen werden (vgl. a.a.O.: 968). Zwei Bedingungen verstärken und dramatisieren Grenzziehungsprozesse und deren Folgen, mit denen „tokens“ konfrontiert sind: Zum einen verschärft sich die Situation von „tokens“, wenn die soziale Kategorie der „tokens“ eine sichtbare ist, wie im Fall von Geschlecht und zum zweiten, wenn die soziale Kategorie, der sie zugeordnet werden, nicht nur selten ist, sondern auch das erste Mal auftritt (vgl. a.a.O.: 969). Selbst dann, wenn „dominants“ nicht intendieren „tokens“ zu benachteiligen, ist die Dynamik des „tokenism“ laut Kanter in „skewed groups“ am Werk: Die durch das numerische Gruppenverhältnis generierte Wahrnehmung von „tokens“ durch „dominants“ determiniert die Interaktionsdynamik zwischen „tokens“ und „dominants“ immer und verursacht Druck, den „dominants“ auf „tokens“ ausüben (vgl. a.a.O.: 971).

2.2.3 Probleme und Handlungsparadoxien von ‚tokens‘

Kanter zeigt, dass Frauen aufgrund ihrer numerischen Minderheitenposition nicht als Individuen, sondern als Repräsentantinnen der ihnen zugeschriebenen sozialen Kategorie wahrgenommen werden. Als grundlegende Probleme und damit verbundene Handlungsparadoxien, mit denen Frauen in Organisationen als „tokens“ konfrontiert werden, arbeitet sie „visibility“, „polarisation or exaggeration“ und „assimilation“ heraus.

„Visibility“

Frauen in „token“-Positionen sind aufgrund ihrer numerischen Minderheitenposition hochgradig sichtbar und damit einer disproportional hohen Aufmerksamkeit ausge-

setzt (vgl. a.a.O.: 965). Alles was sie tun und lassen, wird registriert und kommentiert. Für sie ist es unmöglich sich in der Masse zu verstecken, sie sind immer als Frauen sichtbar. Diese erhöhte „visibility“ kann zu einem verstärkten Leistungsdruck führen, der Frauen dazu zwingt ständig Zusatzleistungen vorzulegen. Gleichzeitig kann ihre erhöhte „visibility“ dazu führen, dass Frauen in „token“-Positionen versuchen sich unauffällig zu verhalten und eigene Leistungen und Kompetenzen zu verbergen. Frauen geraten damit in eine paradoxe Situation, in der sie gleichzeitig Inkompetenz vorspiegeln und überragende Leistungen liefern müssen (vgl. a.a.O.: 972f). Auch führt ihre erhöhte Sichtbarkeit dazu, dass ihr Handeln und Verhalten nicht als ihr individuelles wahrgenommen wird, vielmehr wird es von „dominants“ verallgemeinert und übertragen auf alle Frauen: „Tokens“ werden als Repräsentantinnen ihrer Gruppe und nicht als Individuen mit persönlichen Eigenheiten und Leistungen wahrgenommen. Ob Frauen – alle! – geeignet sind eine bestimmte Position zu begleiten, wird z.B. danach beurteilt, ob eine einzelne spezifische Frau sich der Aufgabe gewachsen zeigt. Kurz: Induktiv wird von einer auf alle geschlossen.

„Polarization or exaggeration“

„Polarization or exaggeration“ führt zur Erhöhung von Grenzen: Angehörige der Mehrheit überbetonen Differenzen zwischen sich und „tokens“ selbst dann, wenn Gemeinsamkeiten überwiegen, und schaffen oder erhöhen ‚künstliche‘ Grenzen. Diese Grenzziehungsprozesse gehen meist mit Hierarchisierungsprozessen einher: Geschlechterdifferenz wird in Ungleichheit übersetzt. „Dominants“ betonen mit symbolischen Mitteln die Homogenität der eigenen Gruppe und grenzen dadurch Angehörige der Minderheit von sich ab (vgl. Heintz/Nadai 1998a: 81). „Tokens“ werden von „dominants“ als ungewöhnlich und störend wahrgenommen. Mitgliedern der Minderheit wird ein Außenseiterinnenstatus vermittelt, indem akzentuiert wird, dass sie ‚Störenfriedinnen‘ im bisher homosozialen organisationalen Kontext sind, die die übliche Routine unterbrechen.²³ Reagieren können „tokens“ darauf zum einen damit, dass sie ihre Außenseiterinnenrolle als ‚die andere‘ akzeptieren. Allerdings impliziert diese Akzeptanz auch die Akzeptanz beruflicher Nachteile, da Außenseite-

²³ So unterhalten sich z.B. nach Kanter's Beobachtungen „dominants“ im Beisein von „tokens“ lautstark darüber, ob es wohl angemessen sei, weiter in einem technischen Jargon miteinander zu sprechen, da jetzt ja Frauen anwesend seien (vgl. Kanter 1977a: 977).

rinnen häufig von informellen Netzwerken und entscheidenden Gesprächen ausgeschlossen bleiben. Zum anderen können sie versuchen als „one of the boys“ anerkannt zu werden. Dies beinhaltet allerdings eine Wendung gegen „the girls“, was zur Entfremdung von der ‚eigenen‘ Gruppe bzw. einer ‚Entsolidarisierung‘ führt. In beiden Varianten passen sich Frauen Vorurteilsstrukturen an und bestätigen damit Vorurteile. Laut Kanter können männliche „dominants“ auf weibliche „tokens“ reagieren, indem sie eine einzelne als Ausnahmeerscheinung unter den Frauen einordnen. Als eine, die sich unterscheidet von den anderen ihrer Gruppe, der die der Gruppe zugeschriebenen abwertenden Merkmale nicht eigen sind. Akzeptiert eine Frau, als ‚Ausnahme von der Regel‘ angesehen und damit aufgewertet zu werden, impliziert dies gleichzeitig eine Akzeptanz von Abwertung ihrer ‚Geschlechtsgruppe‘. Dadurch, dass eine einzelne als Ausnahmeerscheinung ihrer Kategorie – nämlich der Kategorie Frau – angesehen wird, bestätigt sich gleichzeitig, dass ihre Kategorie ‚minderwertig‘ ist. Das Ansehen einer einzelnen Frau steigt um den Preis der Statuserniedrigung bzw. des Ansehensverlusts anderer Frauen (vgl. Kanter 1977a: 978ff).

„Assimilation“

Als drittes soziales Phänomen verbunden mit dem „token“-Status benennt Kanter „assimilation“: „the distortion of the characteristics of tokens to fit preexisting generalizations about their category. Stereotypical assumptions and mistaken attributions made about tokens tend to force them into playing limited and caricatured roles in the system“ (a.a.O.: 980). Rationalität und Sachkompetenz werden Männern zugeordnet, Frauen hingegen Emotionalität und Unselbständigkeit. Als Ausdruck ihrer Geschlechtszugehörigkeit wird ihr gesamtes Handeln und Verhalten eingeordnet.²⁴ „Geschlecht wird zum ‚master status‘, der in allen Interaktionen und Wertungen mitschwingt“ (Heintz/Nadai 1998a: 81). Metaphorisch formuliert tappen „tokens“ in eine ‚Rollenfalle‘: Als paradoxe Folge bleibt Frauen nur übrig, sich entweder gemäß zugeschriebener ‚verzerrter‘ Geschlechterstereotype zu verhalten und zu handeln und damit quasi zu beweisen, dass sie organisationalen Handlungsanforderungen nicht entsprechen oder sich nicht gemäß der Geschlechterstereotype von „dominants“ zu verhalten, wodurch sie jedoch auch wieder deren Erwartungen entsprechen und als ‚unweiblich‘ diskriminiert werden.

²⁴ Obwohl es problematisch ist von ‚Geschlechtszugehörigkeit‘ zu sprechen, „weil man sie im strikten Sinne nur ‚hat‘, indem man sie ‚tut““ (Gildemeister/Wetterer 1992: 212), wird in Ermangelung einer passenderen Begrifflichkeit diese hier und im Folgenden trotzdem verwendet.

2.2.4 Schlussfolgerung: ‚number-balancing‘

Die von Kanter beschriebenen Phänomene der (erhöhten) „visibility“, (aufgebauschten) „polarization or exaggeration“ und (verzerrenden) „assimilation“, mit denen Frauen im organisationalen Alltag konfrontiert sind, zeigen laut Kanter: „what looks like sex differences may really be power differences“ (Kanter 1977b: 9). Ein Großteil von als ‚geschlechtstypisch‘ angesehenem Handeln und Verhalten von Frauen und Männern in Organisationen rührt nicht von Eigenschaften der Arbeitenden her, sondern von der Organisation der Arbeit (vgl. Wharton 2002: 191). Kanter betont die Übertragbarkeit ihrer Befunde auf sämtliche Minderheiten, da allein die verhältnismäßige Gruppenzusammensetzung entscheidend dafür sei, welche Prozesse ablaufen (vgl. Kanter 1977a: 968): Die drei Phänomene „visibility“, „polarization or exaggeration“ und „assimilation“ mit denen „tokens“ konfrontiert sind, treffe auf „tokens“ aller Art zu (vgl. a.a.O.: 965). Selbst wenn der ‚master Status‘ der „tokens“ höher ist (diese z.B. männlichen Geschlechts sind) als der der „dominants“ (diese z.B. weiblichen Geschlechts sind), bleiben laut Kanter die Interaktionsdynamiken dieselben, lediglich die Interaktionsinhalte können andere sein als in der umgekehrten Situation (vgl. a.a.O.: 986).

Um den Folgen von „tokenism“ entgegenzuwirken muss sich laut Kanter die Anzahl der Mitglieder der Minderheit erhöhen. Je mehr Frauen in Machtpositionen in Organisationen vertreten seien, desto weniger sind sie in der Rolle von „tokens“ ‚gefangen‘ und desto weniger seien sie Benachteiligungen ausgesetzt (vgl. Kanter 1977b: 208f): „Number-balancing should be the ultimate goal“ (a.a.O.: 283). Wenn mehr Frauen in Machtpositionen gelangen, so ihre These, wird Geschlechtszugehörigkeit nicht mehr als negative Differenz konstruiert, wie es der Fall ist, solange Frauen in hohen Positionen in der Minderheit sind. Damit verneint Kanter eine frauendiskriminierende Tendenz, die bürokratischen Organisationsstrukturen ‚als solchen‘ inne- wohne. Sie sieht in Organisationen zwar Diskriminierungen gegenüber Frauen, diese beruhen aber weder auf Geschlechterdifferenz noch auf einer – lediglich vermeintlich geschlechtsneutralen – Rationalität von bürokratischer Organisation, sondern auf Machtdifferenz, verursacht durch den numerisch minoritären Status von Frauen in hohen organisationalen Positionen. Wenn Frauen zunehmend in Machtpositionen in Organisationen vertreten sind, werde es unerheblich, dass sie Frauen sind: „power wipes out sex“ (Witz/Savage 1992: 15).

2.2.5 Kritik an Kanters ‚tokenism‘-Ansatz

Kritisiert werden am „pioneering work on tokenism“ (Ely 1995: 589) von Kanter die Schlussfolgerungen, die beanspruchte Verallgemeinerbarkeit und die Konzeption von Organisationen. Diese Kritik erfolgt unter zwei verschiedenen Perspektiven: Zum einen werden vor dem Hintergrund empirischer Befunde Kanters verallgemeinernden Übertragungen von Problemen und Paradoxien, mit denen Frauen als „tokens“ in organisationalen Kontexten konfrontiert sind, auf andere Minderheiten und ihrer Annahme widersprochen, dass Abgrenzungsstrategien gegenüber Minderheiten zurückgehen würden, wenn ihre Gruppe eine Größe von ca. 15% überschritten hätte (vgl. Kanter 1977a: 966). Auf empirischen Daten basierend werden ‚Tücken und Lücken‘ in Kanters Überlegungen aufgezeigt. Allerdings geschieht dies häufig ohne explizit Organisationen selbst in Analysen miteinzubeziehen, da eher „geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarkts“ (Heintz et al. 1997), „berufliche Ungleichheit“ (Allmendinger/Hackman 1994) oder Frauen und Männer in „nontraditional occupations“ (Williams 1989) im Mittelpunkt des Forschungsinteresses stehen.²⁵ Zum zweiten stellen Studien in dezidiert feministischer Perspektive Kanters Vorstellung in Frage, dass ‚lediglich‘ auf informeller Organisationsebene Geschlechterstereotype als Relikte fortleben und formale bürokratische Organisationsstrukturen geschlechtsneutral seien. In kritischer Betrachtung von und in Abgrenzung zu Kanters Vorstellungen geschlechtsneutraler ziel- und zweckorientierter Rationalität bürokratischer Organisationsstrukturen erweitern bzw. revidieren (vgl. Riegraf 1996: 51) sie deren, an Weber angelehnte, Organisationskonzeption und beginnen eigene konzeptionelle Überlegungen zum Thema Geschlecht und Organisation zu entwickeln.

2.2.5.1 Empirische Kritik

Kritisiert wird am „tokenism“-Ansatz, dass Kanter damit Gültigkeit für alle Minderheiten beansprucht, obwohl sie diesen in einer Untersuchung zur Situation von Frauen in einer ‚Männerdomäne‘ ausgearbeitet hat: der Abteilung Verkauf eines großen Wirtschaftsunternehmens, in der von 300 Mitarbeitern/-innen 20 Frauen sind (vgl.

²⁵ Explizit wird im Titel der Studie von Allmendinger und Hackman auf Organisationen verwiesen und im Weiteren als Frage formuliert „ob die Beschäftigung von Frauen Einfluß in Hinblick auf das Organisationsmilieu hat und wie diese Folgen zu beschreiben sind“ (Allmendinger/Hackman 1994: 239). Damit rücken hier zwar Organisationen in den Blick, jedoch m.E. weniger als Gegenstand der Untersuchung, sondern eher als Rahmen, der aber nicht selbst zum Forschungsgegenstand gemacht wird.

Kanter 1977b: 207). So interpretiert sie das Beispiel männlicher Krankenpfleger, deren beruflicher Status niedriger eingeordnet wird als ihr männlicher ‚master status‘, dahingehend, dass diese zwar scheinbar über ein „statusleveling“ nach oben in höhere Positionen gelangen, jedoch ihrer „token“-Rolle trotzdem nicht entfliehen können (vgl. a.a.O.: 241).

Verallgemeinerbarkeit?

Studien zu Männern in Frauenberufen und Frauen in Männerberufen²⁶ zeigen jedoch, dass Männer in Frauenberufen andere Erfahrungen machen als Frauen im umgekehrten Fall.²⁷ So arbeitet z.B. Williams (1989) in ihrer Studie über Frauen und Männer in „nontraditional occupations“ im Marine Corps und der Krankenpflege heraus, dass männliche Krankenpfleger zwar hochgradig sichtbar sind, jedoch ihre Leistungen weder in Frage gestellt werden, noch sie sich mit einem erhöhten Leistungsdruck konfrontiert sehen. Frauen, die in vorwiegend von Männern besetzte Berufe und Arbeitsfelder ‚eindringen‘, stoßen in der Regel auf größeren Widerstand als Männer, die in vorwiegend von Frauen besetzten Berufen und Arbeitsfeldern tätig sind. Männer in Frauenberufen werden weniger als Konkurrenz wahrgenommen, vielmehr erhoffen sich Frauen einen Prestigezuwachs des Berufs. „Im Gegensatz zu Frauen, die gegen die berufsfremden Assoziationen weiblicher Rollenbilder ankämpfen müssen (vgl. Kanter's Assimilation), können Männer die Männlichkeitsstereotypen zu ihrem Vorteil nutzen. Aufgrund der engen Assoziation von ‚Männlichkeit‘ und Beruflichkeit heißt Mannsein auch in Frauenberufen Sachlichkeit, Führungsfähigkeit und Kompetenz“ (Heintz et al. 1997: 52). Männliche Geschlechtszugehörigkeit muss von Männern in numerisch von Frauen dominierten Berufen nicht ‚neutralisiert‘ werden, wie weibliche Geschlechtszugehörigkeit von Frauen in numerisch männerdominierten Berufen, da ‚Mannsein‘ sich hier als Vor- und nicht als Nachteil zeigt. Numerisch marginalisierte Männer fahren auf einer unsichtbaren ‚gläsernen Rolltreppe‘ eher in hierarchisch höhere Positionen (vgl. Williams 1992), Frauen hingegen stoßen im umgekehrten Fall eher an eine ‚gläserne Decke‘ (vgl.

²⁶ z.B. Simpson 2005; Cross/Bagilhole 2002; Højgaard 2002; Heintz et al. 1997; Murray 1996; Hall 1993; Williams 1993, 1992; Jungbauer-Gans/Ziegler 1991; Fløge/Merrill 1986; Macke 1981.

²⁷ Wenn im Folgenden von ‚Frauen- bzw. Männerberufen‘ die Rede ist, ist damit immer lediglich die numerische Konzentration von Frauen oder Männern in bestimmten Berufen gemeint. Meist wird die Grenze einer Definition Tomaskovic-Deveys et al. (1996) folgend bei einem Anteil eines Geschlechts von über 70% gezogen. Nicht unterstellt wird mit diesen Bezeichnungen eine – wie auch immer gartete – zugeschriebene Affinität, Eignung oder Neigung eines Geschlechts zu bzw. für einen spezifischen Beruf.

Powell 1999).²⁸ Heintz et al. (1997) kommen in einer vergleichenden Fallstudie der drei Berufsfelder Krankenpflege, Informatik und Sachbearbeitung mit jeweils unterschiedlicher numerischer Geschlechterzusammensetzung zu dem Ergebnis, dass „gender management andere Anforderungen an Frauen als an Männer [stellt] und es andere Effekte hat“ (Heintz/Nadai 1998a: 86). Frauen als numerische Minderheit sind eher in der von Kanter beschriebenen „token“-Position ‚gefangen‘ als Männer in der umgekehrten Situation, da Männer, anders als die von Kanter beschriebenen Frauen, meist akzeptiert werden. Yoder gelangt angesichts solcher Befunde empirischer Forschung zu dem Schluss: „boundary maintenance, then, as well as performance pressures and role encapsulation, are consequences of womens gender status, not just their numerical status“ (Yoder 1991: 181). Sie gibt zu bedenken, dass Kanter unterschiedliche Größen wie „workplace gender ratios“, „gender status“, „norms of occupational inappropriateness“ und „intrusiveness“ (a.a.O.: 1991: 189) vermengt habe, die analytisch jedoch zu unterscheiden seien.

Erhöhte Akzeptanz durch „number-balancing“?

Auch zeigen Studien, dass ein höherer Minderheitenanteil nicht automatisch zu größerer Akzeptanz, sondern zu verstärkter Abwehr führen kann.²⁹ Kanter geht davon aus, dass eine Erhöhung des Frauenanteils dazu führt, dass sich Männer und Frauen im organisationalen Kontext durch häufigeren Kontakt ‚aneinander gewöhnen‘, was zum Abbau von Vorurteilen und Diskriminierungen gegenüber Frauen führe. Gegen diese Annahme macht Reskin geltend, dass Männer sich dagegen sträuben, mit Frauen „as equals“ zusammenzuarbeiten, unabhängig von der Höhe des Frauenanteils, da

²⁸ Allerdings kommen Baxter und Wright (2000) in ihrer komparativen Studie der USA, Schwedens und Australiens, in der sie die „glass ceiling“-Hypothese untersuchen, zu dem Ergebnis, dass es keine Belege für systematische „glass ceiling“-Effekte in den USA und nur schwache in den anderen beiden Staaten gibt (vgl. Baxter/Wright 2000: 275). Sie betonen jedoch, dass ihre Ergebnisse äußerst tentativ behandelt werden müssen, da „claims about the existence of a glass ceiling are quite vulnerable to observational misperceptions. The very low representation of women at the top of authority hierarchies may create an appearance of glass ceiling – a concentrated structure of impediments to promotion at the higher levels of organization – where in fact discrimination is either more or less constant throughout the organization or even concentrated at the bottom. Since the rhetoric of a glass ceiling may deflect political attention away from struggles over opportunities at the lower levels of hierarchies (which in any case will effect the lives of a greater number of people), the metaphor should be used with caution“ (a.a.O.: 289f). Auch verweisen Ergebnisse einer Studie von Bihagen und Ohls, darauf, „that women in Sweden experience the strongest disadvantages compared to men at lower levels in the occupational hierarchy, contradicting the assumptions of much of the literature on this topic, i.e. the glass-ceiling hypothesis“ (Bihagen/Ohls 2006: 38).

²⁹ Maruani 1997; Allmendinger/Hackmann 1994; Reskin 1988; Wharton/Baron 1987; South et al. 1982; Blau 1977; Blalock 1967; siehe auch Yoder 1991, die weitere Studien nennt.

dies die Abgrenzung von Männern gegenüber Frauen unterminiere und damit ‚männliche Vorherrschaft‘ gefährde (vgl. Reskin 1988: 65).

Blalocks (1967) Überlegungen, in welchen nicht die Kategorie Geschlecht, sondern „race and ethnic relations“ im Zentrum des Interesses stehen, verweisen darauf, dass es mit wachsender Größe der Minderheitengruppe zu Konflikten über Ressourcenverteilungen mit und Verteidigung des status quo seitens der Mehrheit kommen kann, womit sich das Interaktionsklima verschlechtern kann (vgl. Blalock 1967: 148). Im Widerspruch zu Kanters Annahme, dass es mit wachsendem Minderheitenanteil zum Abbau von Benachteiligungen und Ausgrenzungen komme, stehen auch Blaus Überlegungen. Er formuliert die These, dass mit wachsendem Minderheitenanteil Interaktionen zwischen Mitgliedern der Minderheit und Mehrheit abnehmen (vgl. Blau 1977: 250), somit Mitglieder numerisch größerer Minderheitengruppen isolierter seien als kleinere Minderheitengruppen und es demzufolge eher zu einer verringerten Akzeptanz seitens der Mehrheit komme.

In ihrer vergleichenden Studie von Symphonieorchestern aus den USA, Großbritannien, der DDR und BRD kommen Allmendinger und Hackmann zu dem Ergebnis, dass zwar bei zunehmendem Frauenanteil die Effekte ‚visibility‘, ‚assimilation‘ und ‚polarization‘ abgebaut werden, dies jedoch nicht zu einer höheren Zufriedenheit von Frauen führt (vgl. Allmendinger/Hackmann 1994: 255). Entgegen Kanters These häufen sich Polarisierungen und verschärfen sich Spannungen zunächst mit zunehmender Beteiligung von Frauen und Ausgrenzungen durch „dominants“ nehmen zu. Erst nach Erreichung eines Frauenanteils von ca. 40% werden Polarisierungen abgebaut und kommt es zu einem Klima des gegenseitigen Respekts und der Akzeptanz von Unterschieden, in dem Differenz nicht als Ungleichheit gewertet wird (vgl. a.a.O.: 256). Allerdings scheint die von Allmendinger und Hackman vorgenommene Übertragung ihrer Ergebnisse auf Kanters „tokenism“-Ansatz hinterfragbar: Vor dem Hintergrund ihrer Forschungsfrage, „welche Bedeutung eine steigende Beteiligung von Frauen für individuelle Wahrnehmungen und Einstellungen, zwischenmenschliche Beziehungen und organisatorische Ablaufprozesse hat“ (a.a.O.: 240), operationalisieren sie „Akzeptanz von Frauen, hier verstanden im Sinne eines Abbaus der beruflichen Ungleichheit zwischen Männern und Frauen“ (a.a.O.: 239), mit „Zufriedenheit“. Als Ergebnis halten sie fest, dass sich mit zunehmendem Frauenanteil die Wahrnehmung von und Einstellung gegenüber Frauen seitens von Männern zunächst verschlechtert (vgl. a.a.O.: 248). Dem kann entgegen-

gehalten werden, dass zum einen Zufriedenheit oder Unzufriedenheit nicht unbedingt etwas über Statusdifferenzen, auf die Kanter abhebt, aussagen. Zum zweiten kann „berufliche Ungleichheit“ – im Sinne von sozialer Ungleichheit – durchaus auch gegeben sein, wenn Frauen und/oder Männer hochzufrieden ihrer Arbeit nachgehen. Außerdem kann zum dritten eingewendet werden, dass die Ergebnisse von Allmendinger und Hackman weiter ausdifferenziert werden müssten, da in ihrem Sample sowohl „statushohe“ als auch „statusniedrige“ (vgl. a.a.O.: 245) Orchester vertreten sind, woran sich die Frage anschließen lässt, ob in „statusniedrigen“ Orchestern nicht andere Prozesse ablaufen als in „statushohen“, da z.B. Rahmenbedingungen und institutionelle Kontexte andere sind.³⁰

2.2.5.2 Feministische Kritik

Vorliegende Arbeit verfolgt nicht die Absicht eine feministische Macht- und Herrschaftsdiskussion zu führen wie die diskursanalytisch an Foucault orientierten Studien von Ferguson (1984) und Pringle (1988) sowie die marxistisch orientierte Studie von Cockburn (1988). Trotzdem werden diese im Folgenden vergleichsweise ausführlich dargestellt, da sie für die „geschlechterreflektierende Organisationsforschung“ (Funken 2004: 53) impulsgebend waren, insofern sie „Geschlechtsblindheit und Androzentrismus“ (a.a.O.: 51) der Mainstream-Organisationsforschung beleuchten sowie Kanters Anlehnung an Webers Bürokratiekonzeption und die Vorstellung von geschlechtsneutralen formalen Organisationsstrukturen hinterfragen.

„Der Mythos bürokratischer Neutralität“³¹

Ferguson referiert in „The Feminist Case against Bureaucracy“ (1984) zunächst Webers Bürokratiekonzeption, betont dann jedoch, dass ‚Bürokratien‘ in ihren sozialen Kontexten lokalisiert werden müssten, welche gekennzeichnet seien durch – von ihr als solche vorab gesetzte – fundamental ungleiche soziale Beziehungen zwischen Klassen, Rassen und Geschlechtern (vgl. Ferguson 1984: 7). Laut Ferguson komme

³⁰ In eine ähnliche Richtung verweisen Befunde Elys, die untersucht, wie sich in Rechtsanwaltskanzleien mit unterschiedlicher demografischer Geschlechterzusammensetzung die Anzahl von Frauen in Machtpositionen auf soziale Konstruktionen von Geschlechterdifferenz auswirken (vgl. Ely 1995: 590). In der Diskussion ihrer Ergebnisse weist sie daraufhin, dass „similar demographic circumstances“ (a.a.O.: 628) je nach Organisation unterschiedliche Auswirkungen zeitigen auch in Bezug auf ‚Zufriedenheit‘ von Frauen.

³¹ vgl. Ferguson 1984.

in formalen Strukturen bürokratischer Organisationen keine zweck- und zielorientierte geschlechtsneutrale Rationalität zum Ausdruck, sondern Machtinteressen von Männern, die verdeckt würden durch einen „myth of administrative neutrality“ (vgl. a.a.O.: 22, 208). ‚Bükratien‘ seien durch einen „abstract discourse on rationality, rules and procedures“ Ausdruck und Konstruktion von unterdrückender ‚männlicher‘ Macht (vgl. a.a.O.: 16). Im Unterschied zu Kanter betont sie, dass ‚Bükratien‘, basierend auf einem „cult of rationality“, der in alle Lebensbereiche vordringe, ein Konstrukt ‚männlicher‘ Herrschaft seien (vgl. a.a.O.: 52f), und zieht zur ‚Erklärung‘ der laut ihr grundlegenden binären und hierarchischen Teilung der menschlichen Bevölkerung ‚männliche‘ Rationalität heran: Überspitzt formuliert führt laut Ferguson Rationalität als Teil ‚männlicher‘ Weltordnung immer und überall zur Unterdrückung des Kollektivsubjekts Frau.

Im Gegensatz zu Kanter sieht Ferguson im „number-balancing“ (Kanter 1977b) keinen Königinnenweg zur gleichberechtigten Teilhabe von Frauen an organisationaler ‚Macht‘, da ‚Bükratien‘ „essentially authoritarian systems“ (Ferguson 1984: 208f) seien, die per se ungleichheitserzeugend bezogen auf Geschlecht wirken (vgl. a.a.O.: 208f). Eine numerische Integration von Frauen in Organisationen bleibe laut Ferguson lediglich eine nominelle und schaffe keine Abhilfe, da der dominante ‚männliche‘ Diskurs formale sowie informelle Organisationsstrukturen beherrsche und sich mit einer Erhöhung des Frauenanteils an Machtverteilungen zwischen Frauen und Männern nichts ändere. Ein Wandel sei nur möglich, wenn Frauen zunächst ‚eigene Diskurse‘ in autonomen ‚Frauenorganisationen‘ entwickelten und längerfristig der Aufbau von ‚androgynen‘ Organisationen angestrebt werde, in denen dann auch „female voices“ Gehör fänden (vgl. a.a.O.: 208ff).³²

Ferguson hebt zwar ausdrücklich hervor: „the gender-defined parameters of male and female experience are equally cultural products [...] not ordained by biology or by some metaphysical invisible hand“ (a.a.O.: 28), ‚beklagt‘ die Langeweile des alten „nature/nature“-Arguments, wendet sich explizit gegen „difference feminists“ und betont, dass „arguments from biology simply cannot be used to explain gender arrangements that are historically and cross-culturally variant, as are gender-arrangements“ (a.a.O.: 28). Jedoch schreibt sie in ihrer Gleich-

³² Dem hält Acker durchaus ironisch entgegen, dass soziale Realität sich allerdings als ‚peinlich‘ und unangenehm zeigt: Auch ‚Frauenorganisationen‘ erweisen sich nicht unbedingt als Nirwana ‚schwesterlichen‘ Handelns und Verhaltens, vielmehr finden sich auch in diesen solche ‚unweiblichen‘ Erscheinungen wie Konkurrenz und Hierarchie (vgl. Acker 1990: 141).

setzung von Rationalität mit ‚Männlichkeit‘ und Unterdrückung mit ‚Weiblichkeit‘ trotz ihrer Wendung gegen den Gedanken einer überzeitlichen Determinierung von Kultur durch Natur Geschlechterstereotype fort und (re)produziert Geschlechterdifferenzen in ihrer Charakterisierung von ‚männlichen‘ Diskursen als gekennzeichnet durch hierarchische Umgangs- und Führungsstile, egoistische Karriere- und Konkurrenzorientierungen und ‚weiblichen‘ Diskursen als demokratisch und unterstützend. Damit schleicht sich in Fergusons Darlegungen implizit ein, was von Nicholson mit ‚biologischer Fundierung‘ (Nicholson 1994) gefasst wird: „Dieser Begriff soll unterstreichen, dass selbst die explizit dem sozialen Konstruktivismus verpflichteten Strömungen der feministischen Forschung, die damit auch explizit bestreiten, dass die Biologie die Kultur determiniert, dennoch mit dem biologischen Determinismus davon ausgehen, dass körperliche Unterscheidungsmerkmale über große historische Zeiträume hinweg konstant bleiben und sich dazu eignen, kulturübergreifende Gemeinsamkeiten in Persönlichkeit und Verhalten zu begründen oder zu erklären“ (a.a.O.: 191). Ferguson verlässt die Ebene historischer und kontextueller Konkretisierungen und kommt in der Generalisierung ihrer empirischen Ergebnisse zu einem Bild von bürokratischen Organisationen als „inherently bad“ (Billing 1999: 77).

‚Chef-Sekretärin-Verhältnis als Archetyp‘³³

Pringle fragt in ihrer Studie „Secretaries Talk. Sexuality, Power and Work“ (1988) wie ‚Machtverhältnisse‘ zwischen Frauen und Männern in Organisationen diskursiv hergestellt werden. Als beispielhaft dafür, wie ‚Macht‘ in Organisationen operiere, analysiert sie das Verhältnis von Chef und Sekretärin (vgl. Pringle 1988: 90). In ihrer Analyse folgt sie, im Unterschied zu Kanter, die sich auf Webers Machtbegriff bezieht, Foucault und sieht Macht als diskursive Beziehung (vgl. a.a.O.: 29):³⁴ Sekretärinnen sein demzufolge nicht nur ‚machtlose Opfer‘ ‚mächtiger Chefs‘, sondern ver-

³³ vgl. Pringle 1988.

³⁴ Es ist hier nicht der Ort Webers und Foucaults vieldiskutierte und wirkmächtige Überlegungen gegeneinander abzugrenzen, deshalb nur soviel: Foucault legt keine systematische Theorie ‚der Macht‘ vor (vgl. Ewald 1978), sondern bezieht sich in seinen Machtdefinitionen immer auf eine spezifische historische und soziale Formation, wie z.B. in „Der Wille zum Wissen“ (1979) auf die im 18. Jahrhundert entstehende sogenannte „Bio-Macht“. Da seine Konzepte von Macht und auch von Diskurs und Subjekt sehr eng mit seinen historischen Analysen verflochten sind, erscheint eine Anlehnung an Foucaults Machtbegriff in empirischen soziologischen Studien als heikel oder zumindest eine Übertragung in andere soziale und historische Kontexte als schwierig (vgl. Fraser 1981). Weber hingegen formuliert in den „Soziologischen Grundbegriffen“ u.a. seinen Machtbegriff mit der dezidierten Absicht in „zweckmäßigerer und etwas korrekterer Ausdrucksweise zu formulieren, was jede empirische Soziologie tatsächlich meint, wenn sie von den gleichen Dingen spricht“ (Weber 1984: 17). Jedoch verweist er – wie bereits oben ausgeführt – ausdrücklich darauf, dass es sinnvoller sei den soziologisch aussagekräftigeren Begriff der Herrschaft zu verwenden.

fügten durchaus auch über Machtpotentiale und könnten auch als hierarchisch Untergeordnete Widerstand leisten (vgl. a.a.O.: 27).

Anders als Kanter, für die das Verhältnis zwischen Sekretärin und Chef ein archaisches und irrationales Relikt aus patrimonialer Feudalzeit darstellt, welches im Zuge von Modernisierungs- und Rationalisierungsprozessen zunehmend an Bedeutung verlieren soll (vgl. Kanter 1977b: 70), setzt Pringle dieses Verhältnis als archetypisch und paradigmatisch für alle (!) sozialen Beziehungen zwischen Frauen und Männern in modernen bürokratischen Organisationen. In der Verallgemeinerung ihrer Analyse des Verhältnisses von Sekretärin und Chef kommt Pringle zu dem Schluss, dass sich hierarchische „gender-arrangements“ nicht nur über Geschlechterstereotype auf informeller Organisationsebene, sondern auch in formalen Organisationsstrukturen (re)produzieren. Bürokratische Organisationen begreift sie dementsprechend nicht als soziale Gebilde geschlechtsneutraler Rationalität, sondern als soziale Gebilde in die Machtverhältnisse zwischen Frauen und Männern ‚strukturell‘ eingelagert seien. Ähnlich wie Ferguson schließt Pringle von ihren empirischen Ergebnissen aus einem spezifischen sozialen Kontext verallgemeinernd auf ‚die‘ Bürokratie, in welcher qua – von ihr per se als ‚männlich‘ gesetzter – Rationalität Frauen unterdrückt seien und werden (vgl. Pringle 1988: X).

Da Pringle nach Wegen fragt „in which images of ‚office wives‘, ‚sexy secretaries‘ and ‚career women‘ structure relations between secretaries, managers and other office staff, and at the negotiation of power relations in the context of these stereotypes“ (a.a.O.: 27), scheint sie sich in Richtung einer Analyse zu bewegen, in der nicht an den Anfang bereits das Ergebnis sozialer Prozesse gestellt wird, nämlich ‚die Geschlechterdifferenz‘.³⁵ Jedoch setzt Pringle in ihrer Kritik an Foucault, dem sie vorwirft, dass seine Analysen dahin tendieren, den ‚fundamentalen Gegensatz und Widerstreit zwischen Frauen und Männern‘ (vgl. a.a.O.: 29) zu leugnen, Geschlecht als essentielle Kategorie. Auch kommt sie einer

³⁵ Kessler/McKenna (1978) haben dieses Problem prägnant am Beispiel psychologischer Forschung verdeutlicht: „Subjects in all research on human behaviour are either females or males. For a psychologist to ask the question, ‚How are girls different from boys?‘ overlooks the fact that in order to ask the question, she or he must already know what girls and boys are. Before we can ask questions about gender differences, similarities, and development, gender must be attributed. Until now, the process of gender attribution has been taken for granted by most natural and social sciences, but scientists would not be able to talk about differences in the first place unless they knew how to classify the incumbents of the two categories which they are comparing. And we will never be able to say how this is done by making more and more detailed lists of differentiation factors (e.g., males are more competitive, females admit to a wider range of feelings), because in order to make these lists we must have already differentiated“ (Kessler/McKenna 1978: IX).

Positivierung von Geschlechterdifferenz sehr nahe in der Generalisierung ihrer empirischen Befunde einer ‚männlichen‘ Rationalität, die bürokratische Diskurse dominiere, und ihrem Lösungsvorschlag „where gender-neutrality masks a form of male domination based on ‚bureaucratic rationality‘, resistance must be based on the demand that women’s gender and sexuality be fully and equally recognised” (a.a.O.: 265). Damit liegt der Schluss nicht fern, dass sie nach etwas fragt, was sie bereits weiß, nämlich zugeschriebene Geschlechterdifferenzen – ‚männliche‘ Macht versus Unterdrückung ‚weiblicher‘ Sexualität und Emotionen –, ohne die ein Funktionieren von Organisationen nicht denkbar erscheint.

*‚Geschlechtsspezifische oder geschlechterbildende Arbeitsteilung‘?*³⁶

Als Kritik aus feministischer Perspektive an Kanters „tokenism“-Ansatz wird neben Fergusons und Pringles Studien häufig Cockburns Studie „Die Herrschaftsmaschine. Geschlechterverhältnisse und technisches Know-how“ (1988) gestellt und deren Argumentation entfaltet (z.B. Riegraf 1996; Witz/Savage 1992; Acker 1990), obwohl sie nicht darauf abzielt Benachteiligungen von Frauen in Organisationen zu analysieren. Dementsprechend bezieht sie sich auch nicht auf Kanters Überlegungen, macht jedoch wie Kanter sowie – wenn auch unter anderer Perspektive – Ferguson und Pringle Geschlecht und Macht zum Thema.³⁷

Cockburn unterstellt einen Zusammenhang zwischen Technologie und Macht und postuliert: „Als Vermittler von Macht wird die Technologie – das ist eine Binsenwahrheit – in jedem Herrschaftssystem dazu entwickelt und benutzt, um die Interessen derer, die oben stehen, zu fördern“ (Cockburn 1988: 17). Demzufolge spiele Technologie eine entscheidende Rolle in Machtkonstellationen zwischen Frauen und Männern, die von Cockburn als a priori vorhanden unterstellt werden (vgl. z.B. a.a.O.: 229), weshalb wiederum „die Technologiefrage“ unter dem Gesichtspunkt von Klasse und Geschlecht als zwei – so Cockburn – auf Frauen „lastender Herrschaftssystemen untersucht werden“ (a.a.O.: 17) müsse.

Vor diesem von ihr gezeichneten Hintergrund fragt sie nach Auswirkungen technologischer Veränderungen auf geschlechtliche Arbeitsteilung, da laut ihr die Einfüh-

³⁶ vgl. Cockburn 1988.

³⁷ Obwohl nicht Geschlecht und Organisation im Mittelpunkt von Cockburns Forschungsinteresse steht, sich jedoch – wie gezeigt wird – in ihrer Studie erste Überlegungen abzeichnen, Arbeitsteilung nicht als ‚geschlechtsspezifisch‘ und damit implizit naturalisiert zu konzipieren, wird diese im Folgenden dargestellt.

rung neuer Technologien ‚eigentlich‘ dazu geführt haben müsste, dass Frauen vermehrt in technologischen Berufen tätig seien, was jedoch nicht der Fall sei (vgl. a.a.O.: 12). Als Ergebnis ihrer Analyse von drei Berufsbereichen, in denen in Großbritannien neue Technologien eingeführt wurden, hält sie fest:³⁸ In Berufen, in denen Männer mit technischen Geräten tätig sind, dient genau dieser Umgang mit technischen Geräten als Merkmal zu Kennzeichnung ihrer Berufe, wenn Frauen jedoch mit den gleichen technischen Geräten umgehen, dient dies nicht zur Kennzeichnung ihrer Berufe. Berufe und Arbeitsmittel, die als technisch eingeordnet werden, werden als ‚Männerarbeit‘ deklariert und damit höher bewertet (vgl. a.a.O.: 225ff).³⁹

Cockburn betont dass „jenseits von Rosa und Blau“ (a.a.O.: 232) fast keine Berufe existieren und Arbeit ein „geschlechterbildender Prozeß“ (a.a.O.: 170) sei: „Zum Teil erhalten wir unsere Farbe durch unsere Arbeitstätigkeit, zum Teil erhält der Arbeitsplatz seine Farbe durch unsere Anwesenheit“ (a.a.O.: 232). Damit scheint sie hier implizit auf die reflexive Beziehung zwischen körperlichem Geschlecht und sozialer Geschlechterzuordnung hinzuweisen und nicht anzuknüpfen an aus dem Alltagswissen entlehnte Vorstellungen der Korrespondenz von beruflicher Tätigkeit und „Geschlechtscharakter“ (Hausen 1976).⁴⁰ Vielmehr deutet sich hier ein Verständnis von Arbeitsteilung als – in den Worten Wetterers – konstitutivem Teil und Effekt von Prozessen der sozialen Konstruktion von Geschlecht (vgl. Wetterer 2002: 20) an.

Trotz dieser sich andeutenden Sichtweise auf Arbeitsteilung als geschlechterdifferenzierendem Prozess, und obwohl Cockburn sich explizit auf die Studie „Gender. An Ethnomethodological Approach“ von Kessler und McKenna (1978) bezieht, in der Geschlecht („gender“) nicht als Spiegelung ‚biologischer Realität‘ („sex“) verstanden wird, sondern als soziale Konstruktion, die über Kulturen hinweg variiert, bleibt sie einer ‚sex-gender‘-Spaltung verhaftet, in ihrer Betonung dessen, dass sozia-

³⁸ Computergestützte Schnitt- und Zuschneideverfahren in der Bekleidungsindustrie, computerisierte und mechanisierte Materialführungsprozesse in Versandhauslagern sowie computergestützte Tomographie auf Röntgenstationen in Krankenhäusern.

³⁹ In ihrer empirischen Studie in einer Regionalzeitung, in der durch die Weiterentwicklung von Technik sowohl männliche Setzer als auch weibliche Schreibkräfte mittlerweile mit Computern arbeiten, kommt Maruani (1997) zu einem ähnlichen Befund der Grenzziehung: „Wie sich der Arbeitsprozess auch verändert, wie sich der Inhalt der Aufgaben oder die Leistungsfähigkeit der Ausrüstung auch entwickeln, die Hierarchie der Qualifikationen bleibt. Der Beruf ist männlich. Die unqualifizierte Arbeit ist weiblich“ (Maruani 1997: 59).

⁴⁰ Was sich häufig in der Verwendung des Begriffs ‚geschlechtsspezifisch‘ andeutet und sich z.B. niederschlug in dem in den 1970er Jahren entwickelten Konzept des „weiblichen Arbeitsvermögens“ (Ostner 1993, 1991, 1990; Beck-Gernsheim/Ostner 1979).

les (,gender') und biologisches (,sex') Geschlecht nicht identisch seien (vgl. Cockburn 1988: 170).

Mit der Spaltung von ,sex' und ,gender' scheint Cockburn einerseits in der Grundstruktur ihres Erklärungsansatzes an alltagswissenschaftliche Vorstellungen anzuschließen und damit ,die Geschlechterdifferenz' eher vorauszusetzen, als zu analysieren. Andererseits jedoch, und dies macht ihre Aussagen ambivalent, zeigt sich in ihrer Charakterisierung von Arbeitsteilung als „geschlechterbildendem Prozeß“ (Cockburn 1988: 170) durchaus ein Verständnis jenseits einer ,sex-gender'-Spaltung, insofern sie das Ineinandergreifen zweier Prozesse beleuchtet: nämlich wie „Geschlecht als Ressource der Strukturierung arbeitsteiliger Zuständigkeiten und Spezialisierungen genutzt wird [und] wie zugleich und umgekehrt die Arbeitsteilung zu einer wichtigen Ressource der Geschlechterkonstruktion wird“ (Wetterer 2002: 22).

2.2.6 Fazit

Ferguson (1984), Pringle (1988) und Cockburn (1988) haben wichtige Themen wie Fragen nach dem Verhältnis oder Zusammenhang von Geschlecht und Organisation auf die Forschungsagenda gesetzt (vgl. Billing 1999: 85) und auf eine Geschlechtsblindheit der „male-stream“ (Leonard 2002: 61) Organisationsforschung hingewiesen. Allerdings wird vor jeder empirischen Analyse Geschlecht als grundlegende soziale Ordnungskategorie immer schon als signifikant für gesellschaftliche Strukturierungen in allen sozialen Bereichen und somit auch in Organisationen über die Zeiten hinweg unterstellt. Die soziale Konstruktion von Geschlecht wird in der Universalisierung ,männlicher Macht' und ,weiblicher Ohnmacht' übersehen, was im Effekt dazu führt, dass tendenziell zur Naturalisierung eines Herrschaftszusammenhanges (vgl. Gildemeister/Wetterer 1992: 204), der ,eigentlich' kritisiert werden sollte, beigetragen wird.⁴¹ Selbstverständlichkeiten des Alltagshandelns werden in ihren Forschungen reproduziert, statt sie zum Gegenstand zu machen. Zusammengefasst: „Was [...] bleibt ist der Ausgangspunkt einer sozial voraussetzenden und wesentlichen Differenz“ (Gildemeister/Robert 2003: 232f), da ihre von Halford et al. (1997)

⁴¹ Bereits 1975 hat Rubin in die Debatte um den Ursprung und die Universalität des Patriarchats die These eingebracht, dass wir nicht allein *als* Frauen unterdrückt werden, sondern dadurch dass wir Frauen (oder Männer) zu sein haben (vgl. Rubin 1975: 204 in Übersetzung von Hagemann-White 1993: 68), und damit darauf verwiesen, Geschlechterdifferenz *nicht* schlicht als faktische Gegebenheit oder natürlichen Sachverhalt zu begreifen.

als essentialistisch bezeichnete Perspektive „links bureaucratic modes of organising to masculinist modes of social action and to patriarchy“ (Witz 1999: 57f).

Kanter hingegen geht nicht von einer vorab gegebenen Differenz von Frauen und Männern in Handeln und Verhalten aus, sondern beschreibt empirisch wie in Organisationen Grenzen zwischen Frauen und Männern (re)produziert werden. Auch unterstellt sie nicht vorab – und das macht sie so aktuell – eine Omnirelevanz der Kategorie Geschlecht in Abgrenzungs- und/oder Hierarchisierungsprozessen. Da sie Minderheitenprobleme und nicht ‚Frauenprobleme‘, Machtdifferenz und nicht Geschlechterdifferenz ins Zentrum ihrer Analyse stellt, ist ihr Ansatz nicht gebunden an eine Vorabunterstellung von Geschlecht als der alles und immer strukturierenden Kategorie sozialer Ordnung. Vielmehr gestattet ihr Ansatz, „das Aufgreifen oder ‚Ruhe lassen‘ von (routinemäßigen) Geschlechterunterscheidungen“ (Hirschauer 1994: 678) in Organisationen zu analysieren.

Als These kann formuliert werden, dass in Kanters empirischer Untersuchung erste Beschreibungen dessen aufscheinen, was zehn Jahre später von West und Zimmerman (1987) als „doing gender“ gefasst wurde: fortlaufende Prozesse interaktiver Praxis von Darstellung und Attribution, welche „a complex of socially guided perceptual, interactional, and micropolitical activities [beinhalten] that cast particular pursuits as expressions of masculine and feminine ‚natures‘“ (West/Zimmerman 1987: 126).⁴² Aus heutiger Perspektive betrachtet zeigt sich in Kanters Darstellungen von Handlungsparadoxien und Problemen, mit denen weibliche „tokens“ konfrontiert werden, implizit wie Geschlecht in Organisationen als sozial folgenreiche Kategorie (re)produziert werden kann – auch wenn sie dies nicht so fasst.⁴³

Gegen diese Lesart von Kanters Überlegungen kann zwar aus heutiger Sicht eingewendet werden, dass sie im Rahmen ihres formalsoziologischen Ansatzes „body-

⁴² In Kanters Beschreibung des sozialen Phänomens „visibility“, das u.a. dazu führt, dass Handeln und Verhalten von Frauen in „token“-Positionen nicht als ihr individuelles, sondern als ‚typisch weiblich‘ angesehen wird, zeigt sich implizit wie „virtually any activity can be assessed as to its womanly or manly nature“ (West/Zimmerman 1987: 136). Mit der Beschreibung, wie „polarization or exaggeration“ zu Ausgrenzungen von weiblichen „token“ führen und mit Hierarchisierungsprozessen einhergehen können, zeichnet Kanter nach, wie in spezifischen organisationalen Kontexten Geschlechterdifferenz in Hierarchie übersetzt werden kann. In der Schilderung des Phänomens „assimilation“ zeigt sich, dass und wie Geschlecht zum ‚master status‘ werden kann und wie sich „the ‚essentialness‘ of gender“ (a.a.O.: 137) in organisationalen Kontexten verfestigen kann.

⁴³ Ausdrücklich sei darauf hingewiesen, dass hier allein auf Kanters empirische Befunde rekurriert wird und nicht auf ihren Anspruch der Verallgemeinerbarkeit ihrer Befunde auf andere Minderheiten. Genauso wenig wird stillschweigend ihre Annahme übernommen, dass eine Ursache für Benachteiligungen von Frauen allein in ihrem „token“-Status zu suchen und zu sehen ist.

counting“ (Alvesson/Billing 2002) betreibe. Ihr Ansatz damit eher nicht als vereinbar erscheint mit einem Ansatz, der nicht von einer „biologischen Fundierung“ (Nicholson 1994) von Zweigeschlechtlichkeit ausgeht, da „goals – like the fifty-fifty and equal-value solutions – tend to become rather mechanical and vague. The first is too strong focused on the body to capture the core of gender as a societal phenomenon“ (Alvesson/Billing 2002: 88). Dem kann jedoch entgegengehalten werden, dass Kanter bereits 1977 eine Perspektive einnimmt, in der Geschlecht nicht als Eigenschaft begriffen wird, welche immer mit Hierarchisierungs- oder Marginalisierungsprozessen verknüpft ist, sondern sich bei ihr bereits „beyond body-counting a discussion of the social construction of gender at work“, so ein Aufsatztitel von Alvesson/Billing (2002), andeutet.

2.3 Das Konzept der ‚gendered organizations‘ von J. Acker

In ihrem 1990 erschienen Aufsatz „Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations“ unternimmt Acker einen ersten Versuch, „a systematic theory of gender and organizations“ (Acker 1990: 140) zu entwickeln.⁴⁴ Von einem feministischen Standpunkt aus nimmt sie Schnittstellen von Geschlecht und Organisation in den Blick (vgl. a.a.O.: 146) bzw. versucht diese zu lokalisieren, ohne die Kategorie Geschlecht ausschließlich als ‚Eigenschaft‘ zu konzeptionalisieren oder allein auf individuelles Handeln und Verhalten zu reduzieren. Sie setzt sich sowohl mit herkömmlichen als auch mit von ihr als feministisch eingeordneten Organisationsanalysen auseinander, die sich um die Frage drehen, warum Frauen sich meistens am unteren Ende organisationaler Strukturen fänden (vgl. a.a.O.: 141). In Abgrenzung zu diesen entwickelt sie ihr Konzept von „gendered organizations“ und unterfüttert dieses mit eigenen empirischen Beobachtungen „of organizational logic in action in the job-evaluation component of a comparable-worth-project“ (a.a.O.: 147). Zum Abschluss ihrer Überlegungen formuliert sie, dem damaligen Zeitgeist entsprechend, eigene feministische Utopien.

⁴⁴ Diesen Versuch führt sie fort in weiteren Aufsätzen (1992a, 1998) und in einem Aufsatz (1992b), in dem sie ihre Überlegungen zu „gendered organizations“ auf „gendered institutions“ ausweitet. Nachgedruckt wurde Ackers Aufsatz 1991 in dem von Lorber und Farrell herausgegebenen Sammelband „The Social Construction of Gender“, der theoretisch differente Beiträge vereint, wie z.B. den erstmals 1987 erschienen Aufsatz „Doing Gender“ von West und Zimmerman, der sich gegen eine Naturalisierung der Geschlechterdifferenz wendet und den von Acker, in dem sich teilweise essentialisierende Tendenzen andeuten.

2.3.1 Zielsetzung und implizite Vorannahmen

Acker schlägt vor, Organisationen als „gendered processes in which both gender and sexuality have been obscured through a gender-neutral, asexual discourse“ (a.a.O.: 140), zu begreifen. In ihrem Aufsatz zielt sie darauf ab, Anregungen zu geben für die Analyse des Phänomens von „male domination“ in Organisationen und eine systematische Theorie von Geschlecht und Organisation zu entwickeln (vgl. a.a.O.: 140). Mit ihrem Konzept von „gendered organizations“ will sie grundlegende Kritik üben an Grundannahmen von Organisationstheorien, welche moderne Organisationen als soziale Gebilde einer hierarchisch funktionalen und unpersönlichen Ordnung begreifen, in die Geschlecht laut Acker allenfalls als ‚Eigenschaft‘ von Organisationsmitgliedern Eingang finden könne. Dieses Verständnis von Organisationen separiere jedoch – so Ackers These – „structures from the people in them“ (a.a.O.: 142) und lasse die Frage, „how gender provides the subtext for arrangements of subordination“ (a.a.O.: 155), unbeantwortet. Um diese Frage zu beantworten, versucht Acker unterschiedliche Aspekte – Wechselverhältnisse von Sozialstruktur und Organisation, Statusungleichheit von Frauen und Männern, Geschlechterdifferenz und -hierarchie, alltägliche Praxis in Organisationen sowie Prozesse von Vergeschlechtlichungen und feministische Utopien (vgl. a.a.O.: 140) – miteinander zu verbinden.

Dem ‚feministischen Usus‘ der damaligen Zeit entsprechend,⁴⁵ herrschendes Wissen „through the prism of gender“ (Nussbaum 1998: 3f) zu überprüfen, zu kritisieren und ‚feministisches Wissen‘ zu entwickeln, kommt sie zu dem Schluss, dass sowohl alltägliche Organisationspraxen als auch traditionelle, eher kritische und feministische organisationssoziologisch Studien ihren Ursprung im ‚männlichen‘, abstrakt-intellektuellen Gebiet hätten und organisationale Wirklichkeit von diesem Standpunkt aus sähen (vgl. Acker 1990: 142). Diese Sicht führe zu Ausgrenzungen von Frauen, Marginalisierungen von ‚Weiblichkeit‘ und zu einer „organization blindness“ (Witz/Savage 1992: 6) in Theoriebildung und empirischen Studien gegenüber „gendered substructures in organizations“ (vgl. Ackers 1990: 142).⁴⁶ Begründet sei diese Blindheit darin, dass „since men in organizations take their behavior and perspectives to present the human, organizational structures and processes are theorized as gender neutral“ (a.a.O.:

⁴⁵ Für einen Überblick: Singer 2004; Becker-Schmidt 2000; Gildemeister 2000; Kahlert 1999.

⁴⁶ Selbst von ihr als feministisch eingeordnete Arbeiten, sie nennt u.a. Kanters und Fergusons Studien, seien befangen in einem ‚falschen Verständnis‘ von Organisation als geschlechtsneutral.

142). Was wiederum, wie Acker knapp urteilt, zu dem unbefriedigenden Ergebnis führe, dass „male domination is, on the whole, not analysed and explained“ (a.a.O.: 140), und fälschlicherweise davon ausgegangen werde, „that gendered attitudes and behavior are brought into (and contaminate) essentially gender-neutral structures“ (a.a.O.: 142).⁴⁷

Ein tragendes Bauprinzip moderner Gesellschaften, und damit laut Acker auch moderner Organisationen, sei die, von ihr als hierarchisch qualifizierte, Trennung von öffentlicher Sphäre, in der Männer bezahlter marktvermittelter Erwerbsarbeit nachgehen, und privater Sphäre, in der Frauen unbezahlte Reproduktionsarbeit leisten. Mit dieser hierarchischen Trennung der Sphären gehe eine Wertigkeit zu Ungunsten von Frauen einher, was sich darin zeige, dass Frauen am unteren Ende organisationaler Hierarchiestufen stünden und vice-versa (vgl. a.a.O.: 149). Daraus folgert Acker, dass Organisationen als „arena“ (a.a.O.: 140) begriffen werden müssen

- für die Verteilung ungleicher gesellschaftlicher Partizipationschancen, in der nicht nur Geschlechtersegregationen, sondern auch Einkommens- und Statusungleichheiten von Frauen und Männern (re)produziert würden,
- für (Re)produktionen ‚kulturelle Bilder‘ von Geschlechterdifferenz, individueller Geschlechtsidentität und, wie sie vermutet, insbesondere ‚Männlichkeit‘ (vgl. a.a.O.: 140) und
- für ‚strukturelle‘ Benachteiligungen qua Geschlecht (vgl. a.a.O.: 152ff).

Somit seien Organisationsmodelle, die von einer ‚geschlechtsneutralen‘ organisationalen Funktionalität ausgingen, nicht haltbar, da sie auf einer hierarchischen Klassifikation basierten: Organisationale Handlungsorientierungen und Funktionsweisen seien an ‚männlichen Normalbiografien‘ orientiert, welche gekennzeichnet seien durch die Absenz von Reproduktionsaufgaben (vgl. a.a.O.: 151).⁴⁸ Aus diesen Annahmen folgert Acker: „organizational structure is not gender neutral“ (a.a.O.: 139).

⁴⁷ Unklar bleibt allerdings was Acker unter Strukturen versteht, ob sie Strukturen als Sozialstruktur, ‚Verfasstheit‘ moderner Gesellschaften, verfestigte Formen von Handeln und Verhalten, Organisationsumwelt oder verfestigte Form von „gendered processes“ begreift.

⁴⁸ Offenbar konnte Acker 1990 noch relativ unbefangen von einer ‚männlichen Normalbiografie‘ als gekennzeichnet durch durchgängige Erwerbstätigkeit sprechen, unberührt von Debatten um den „Bedeutungsverlust des ‚Normalarbeitsverhältnisses‘ als Norm und „quantitative ‚Normalität““ (Wolf 2004: 181).

2.3.2 Vermeintliche Geschlechtsneutralität

Maskiert werde diese ‚Geschlechtlichkeit‘ von Organisationsstrukturen in Organisationspraxen und Organisationsanalysen durch Verschleierungen der „embodied nature of work“ (a.a.O.: 139). Im alltäglichen Handeln in Organisationen sowie in organisationstheoretischen Überlegungen werde, so bündelt Acker kurz, von der Vorstellungen eines „abstract job“ sowie eines diesen ausführenden „disembodied“ und „universal worker“ ausgegangen (vgl. a.a.O.: 139).

Allerdings sei die Vorstellung eines „abstract job“ oder „disembodied worker“ ein Mythos (vgl. Rastetter 1994: 84): „On closer examination, that individual almost always has the social characteristics of men, but that fact is not noted“ (Acker 1992b: 568). Während Männer ‚das Allgemeine‘ repräsentieren, würden in Organisationspraxen, Organisationstheorien und -analysen ausschließlich Frauen als Geschlechtswesen angesehen (vgl. Acker 1990: 152). Darin zeige sich laut Acker, dass das als geschlechtsneutral ‚präsentierte‘ „concept of a job“ implizit ein vergeschlechtlichtes sei (vgl. a.a.O.: 149). Die vermeintlich ‚entkörperlichte‘ Arbeitskraft sei keine solche, sondern sei in unserer sozialen Wirklichkeit ein Mann.⁴⁹ Vorstellungen über ‚Männlichkeit‘ und ‚Männerkörper‘ durchdrängen Organisationen nicht nur in offensichtlich vergeschlechtlichten, sondern auch in vermeintlich neutralen Regeln, Prozessen, Verfahren und Abläufen, marginalisierten Frauen und reproduzierten beständig Geschlechtersegregationen und -hierarchisierungen (vgl. a.a.O.: 139). Kurz: Sie seien als kontinuierliche „gendered processes“ eingelagert in organisationale Abläufe und Funktionsweisen (vgl. a.a.O.: 145) und (re)produzieren eine „gendered substructure“, die Organisationen zugrunde läge.

2.3.3 ‚Gendered substructure‘

Mit dem Begriff „gendered substructure“ bzw. dem von ihr synonym gebrauchten „substructure of gender difference“ zielt Acker darauf ab zu verdeutlichen, dass Organisationen soziale Gebilde (vgl. Acker 1990) bzw. institutionalisierte Formen (vgl. Acker 1992b) ‚männlicher Herrschaft‘ seien. Organisationsstrukturen und -abläufe seien fundamental mit – wenn auch nicht nicht offen zu Tage tretenden – ‚männlichen‘ Werten, Ideologien und Praxen verbunden (vgl. Acker 1990: 147).

⁴⁹ Illustrieren lässt sich dies an einem Beispiel von Müller (1999b): „3000 women’s jobs are to be lost“, is a possible statement. If we ask, „How many men’s jobs are to be lost?“, we learn that men’s jobs are just ‚jobs‘; they have no gender, whereas ‚women’s jobs‘ clearly do“ (Müller 1999b: 19).

Aus ihrer empirischen Beobachtung – Männer als historisch betrachtet Organisationen dominierende Gruppe hätten den Vorteil, dass sie auf Definitionen von Tätigkeiten Einfluss nehmen könnten – gelangt sie zu einem theoretischen Verdikt: Die soziale Ähnlichkeit zwischen denjenigen, die Positionen definieren, und denjenigen, die sie ausfüllen, setze sich in Organisationen fest und führe dann ihrerseits, als Tradition oder Gewohnheit, zur Zuweisung von Männern zu statushohen Tätigkeiten (vgl. Achatz et al. 2002: 292). Damit schließt Acker in einer Vermengung von historisch-empirischen mit analytischen Argumenten auf Funktionsweisen von Organisationen, Organisationen lag und liegt eine „gendered substructure“ zugrunde, die ‚männliche Herrschaft‘ impliziere.⁵⁰

2.3.4 ‚Gendered organizations‘

Unter „gendered organizations“ versteht Acker: „To say that an organization, or any other analytic unit is gendered means that advantage and disadvantage, exploitation and control, action and emotion, meaning and identity, are patterned through and in terms of a distinction between male and female, masculine and feminine. Gender is not an addition to ongoing processes, conceived as gender neutral. Rather, it is an integral part of those processes, which cannot properly be understood without an analysis of gender“ (Acker 1990: 146).

Acker (1998, 1992a, 1990) unterscheidet analytisch vier, in sozialer Realität jedoch miteinander interagierende, organisationale „gendering“ Prozesse:⁵¹

- Prozesse der Arbeitsorganisation in alltäglichen Organisationspraxen, -routinen und -entscheidungen,
- Prozesse der „construction of symbols“, die geschlechtliche Zuschreibungen herstellen, reproduzieren oder, wenn auch seltener, dagegen opponieren,
- Interaktionsprozesse zwischen Männern und Frauen und zwischen gleichgeschlechtlichen Individuen, in denen laut Acker „policies that create divisions“ entwickelt und „images of gender“ geschaffen und bestätigt würden (vgl. Acker 1990; 146f), sowie

⁵⁰ Eher vage bleibt, was Acker unter ‚männlicher Herrschaft‘ versteht: „masculinity always seems to symbolize self-respect for men at the bottom and power for men at the top, while confirming for both their gender’s superiority“ (Acker 1990: 145). Vermutet kann werden, dass sie darunter nicht weiter konkretisierte soziale Phänomene wie Androzentrismus, Abwertung ‚weiblicher Denk- und Lebenserfahrung‘ sowie männerbündische Dominanz subsumiert.

⁵¹ Da sie lediglich in ihrem ersten Aufsatz zu „gendered organizations“ von 1990 fünf Prozesse benennt, in den Folgenden jedoch immer vier, erfolgt auch hier eine Beschränkung auf vier.

- Prozesse individueller Identitätsbildung: „the internal mental work of individuals as they consciously construct their understanding of the organization’s gendered structure of work and opportunity and the demands for gender-appropriate behaviors and attitudes“ (Acker 1992a: 253). Diese Prozesse, die laut Acker auf „gendered substructures“ von Organisationen beruhen und sie gleichzeitig reproduzieren (vgl. Acker 1990: 147), verursachten, reproduzierten und legitimierten in Organisationen Geschlechterdifferenz sowie Geschlechterhierarchie und reproduzieren damit beständig „gendered organizations“ (vgl. Acker 1992a: 252f).

2.3.5 Schlussfolgerungen: feministische Utopie

In ihren Schlussfolgerungen betont Acker die Schwierigkeiten feministischer Forschung in der Auseinandersetzung mit Organisationen aufgrund des „deeply embedded gendering of both organizational processes and theory“ (Acker 1990: 154). In Ackers Augen angemessene Organisationstheorien müssten zum einen das Konzept des „abstract job“ auflösen und „the absent female body“ wiederherstellen (vgl. a.a.O.: 154). Dies bedeutet in Ackers Entwurf einer feministischen Utopie eine radikale Umformung bestehender Organisationen, da ‚Arbeit‘ neu definiert würde: Erwerbsarbeitszeiten würden angepasst an den Lebensrhythmus außerhalb von Erwerbsarbeit. Reproduktions- und Pflegearbeit würde das gleiche Ansehen genießen wie Erwerbsarbeit, womit „dominance, control, and subordination, particularly the subordination of women, are eradicated, or at least minimized, in our organization life“ (a.a.O.: 155).⁵²

2.3.6 Kritik am ‚gendered organizations‘ Konzept von Acker

Ackers eher tastende und unsystematische Überlegungen zu „gendered organizations“ stellen einen, wenn auch häufig kritisierten, „Bezugspunkt von herausragender Bedeutung“ (Wilz 2004: 446) für viele Studien und Überlegungen zum Verhältnis oder Zusammenhang von Geschlecht und Organisation dar. Die These Ackers, dass Geschlecht ein konstitutives Element von Organisationen sei (vgl. Acker 1990: 147, Acker 1998: 196), wurde in der Folge zwar vielfach kritisiert, regte aber gleichzeitig auch viele empirische Studien an. Erschwert wird eine Auseinandersetzung mit Ackers Überlegungen dadurch, dass uneindeutig bleibt, wie sie die Kategorie Ge-

⁵² Womit Ackers Utopie als anschlussfähig an neuere Debatten um den Begriff der Reproduktion erscheint, in denen vorgeschlagen wird den Begriff der Reproduktion entweder ganz durch „Prokreation“ zu ersetzen (Thiessen 2004: 131) oder ihn zu differenzieren in „Regeneration“ und „Prokreation“ (Becker-Schmidt 2001: 102).

schlecht fasst und wo sie Schnittstellen von Geschlecht und Organisation verortet, da sie versucht – wie in Anlehnung an und Abänderung von Geigers Überlegungen zu einer „soziologischen Kritik des Denkens“ (Geiger 1953) formuliert werden kann – „die Erkenntnisbedeutung eines neu auftauchenden Sachverhaltes [...] in [...] ein Begriffssystem“ (a.a.O.: 144) hineinzupferchen und gleichzeitig eines aufzubauen.

2.3.6.1 Ackers Verständnis der Kategorie Geschlecht

Im vielzitierten Versuch einer Bestimmung von „gendered organizations“ (Acker 1990: 146) zeigt sich exemplarisch die Uneindeutigkeit von Ackers Begriff von Geschlecht. Acker versucht hier die Konzeptualisierung von Geschlecht als Strukturkategorie mit der – von ihr verkürzt rezipierten – These einer ‚social construction of gender‘ (vgl. a.a.O.: 145) zu verbinden, ohne diese Verbindung jedoch genauer zu erläutern:⁵³ Einerseits scheint sie an eine ‚sex-gender‘-Spaltung, die zwischen ‚male and female‘ gleich ‚sex‘ und ‚masculine and feminine‘ gleich ‚gender‘ trennt (vgl. a.a.O.: 146), anzuknüpfen. Gleichzeitig spielt sie jedoch mit ‚gender is not an addition to ongoing processes‘ (a.a.O.: 146) auf eine – zumindest in der Geschlechtersoziologie – bekannte Formulierung von West und Zimmerman an, die ‚doing gender‘ als ‚an ongoing activity embedded in everyday interaction‘ (West/Zimmerman 1987: 130) fassen. Allerdings wenden sich West und Zimmerman in ihrem ‚doing gender‘-Verständnis genau gegen die von Acker formulierte Spaltung von ‚male and female‘ und ‚masculine and feminine‘ und kritisieren die Vorabunterstellung einer binären Konstruktion in der ‚sex‘ und ‚gender‘ als jeweils dichotom verfasst und aufeinanderbezogen gedacht werden.⁵⁴

In ihrer Darstellung von Benachteiligungen von Frauen in Organisationen verweist Acker darauf, dass vereinheitlichende Stereotype über Frauen und Männer in organisationalen Interaktionsprozessen ‚am Werk‘ seien, die mit Ridgeway als ‚gender

⁵³ Der Begriff ‚Strukturkategorie‘ geht zurück auf Arbeiten Beers (1990, 1984) und Becker-Schmidts (1987a, b). Die Kategorie Geschlecht wird – knapp formuliert – als ‚soziologischer Strukturbegriff‘ verstanden und ihr ‚gesellschaftsstrukturierende Bedeutung‘ zugewiesen (vgl. Aulenbacher 2005: 19 Fußnote 4). Ziel ist eine ‚Theorie gesamtgesellschaftlicher Reproduktionsverhältnisse‘, welche die Verschränkung des Geschlechter- mit anderen gesellschaftlichen Herrschaftsverhältnissen in den sozialen Prozessen materieller, generativer und symbolischer Reproduktion in den analytischen Fokus rückt“ (Dackweiler 1995: 134).

⁵⁴ In einem späteren Aufsatz (1992b) erläutert Acker allerdings, dass für sie und andere die Unterscheidung zwischen ‚sex‘ und ‚gender‘ problematisch wurde: ‚sex derives its meaning from gender: sex collapses into gender. This is not to argue that sex, sexuality, and the body are unimportant, but that they are experienced, become comprehensible, through social practices and processes; they are constituted through gender and, at the same time, help constitute gender‘ (Acker 1992b: 566).

status beliefs“ (Ridgeway 2001a, b) bezeichnet werden können: kulturelle Vorstellungen und Verhaltenserwartungen, die mit Vorstellungen darüber verknüpft werden, „wie sich Personen, die als Männer bzw. Frauen eingeordnet wurden, im Normalfall verhalten“ (Ridgeway 2001a: 254). Diese verallgemeinerten und verallgemeinernden Vorstellungen über Frauen und Männer helfen Komplexität zu reduzieren, gleichzeitig können sie auch dazu führen, dass individuelle Merkmale einzelner Frauen durch die Wahrnehmung von Frauen als Trägerinnen von Gruppenmerkmalen überlagert werden.⁵⁵ In Organisationen lassen unterstellte ‚weibliche‘ Eigenschaften Frauen häufig als eher ungeeignet für Führungspositionen erscheinen.⁵⁶ Parallel dazu wird Männern auch in der ‚gleichen‘ Ausgangslage ein höherer Status und ein Mehr an Kompetenz und Wissen zugeschrieben. „In workplaces, patriarchal practices include excluding women from good jobs and defining whatever work is done by women as less valueable or of lower status“ (Tomaskovic-Devey 1993: 61). Rekrutierungsprozesse von Arbeitskräften seien ausgerichtet am Bild einer ‚männlichen Normalarbeitskraft‘, die als Familienernährer Vollzeit arbeitet, allzeit einsatzbereit und mobil ist (vgl. Halford/Leonard 2001: 50ff). In der Analyse von „Gender, Careers and Organizations“ (1997) in Fallstudien aus dem Bankensektor, Pflegebereich und der öffentlichen Verwaltung kommen Halford et al. zu dem Ergebnis, dass – trotz einer teilweise geschlechtsneutralen Sprache neuer Managementstrategien – „the difficulty of establishing new management discourses may mean that if they are to be enduring they need to fall back on more widely accepted gendered stereotypes. [...] The gender order is still being very much negotiated“ (Halford et al. 1997: 268). Organisationale Vorgaben, die an bestimmte Positionen geknüpft sind, identifizieren sie als vergeschlechtlicht, so sei z.B. das Bild des idealen Managers ein ‚paternalistisches‘: Manager seien männlich, verheiratet und hätten Kinder. „Gender status beliefs“ wirken sich in vielen Bereichen organisationalen Handelns vorteilhaft für Männer aus (vgl. Achatz et al. 2002: 307; Ridgeway 2001a: 256f; Benschop/Doorewaard 1998: 801).

⁵⁵ Einschränkung gilt jedoch laut Achatz et al. (2002) anzumerken, „dass die vorliegenden empirischen Befunde zur Aktivierung und Bedeutung von ‚gender status beliefs‘ in Interaktionsprozessen bislang zum größten Teil aus experimentellen Studien gewonnen wurden. Vor allem aus methodologischen Gründen erscheint ein Transfer auf konkrete organisationale Kontexte schwierig, denn relevante Situationen in Arbeitsorganisationen – beispielsweise Status- oder Bewerbungsgespräche – müssten erst identifiziert und dann Interaktionsprozesse in diesem Zusammenhang beobachtet und analysiert werden“ (Achatz et al. 2002: 282 Fußnote 14).

⁵⁶ z.B. Achatz et al. 2002: 293; Wilz 2002: 268; Ridgeway 2001b: 643f; Lorber 1999: 299; Ridgeway/Smith-Lovin 1999: 251f; Heintz et al. 1997: 233; Kanter 1977a, b.

Acker macht explizit darauf aufmerksam, dass „gender status beliefs“ auch dann zum Tragen kommen, wenn sie auf einzelne nicht zutreffen. So werde Frauen z.B. eine ‚weibliche Normalbiografie‘ unterstellt, die Kinder einschlieÙe, selbst wenn eine einzelne konkrete keine habe (vgl. Acker 1990: 152). Damit beschreibt Acker generalisierende Zuschreibungsprozesse, die von einer Homogenität ‚der Frauen‘ ausgehen, und verweist implizit auf das von Kanter beschriebene Phänomen, dass Frauen in „token“-Positionen nicht als Individuen, sondern als Repräsentantinnen der ihnen zugeschriebenen sozialen Kategorie wahrgenommen werden, ohne dies jedoch wie Kanter mit ihrer numerischen Minderheitenposition in hierarchisch hohen organisationalen Positionen zu verbinden. Gleichzeitig scheint sie allerdings in ihrer Folgerung, „that women render irrelevant everything that makes them women“ (a.a.O.: 153) um in Managementpositionen erfolgreich bestehen zu können, von einem zum Essentialismus tendierenden Geschlechterbegriff auszugehen (vgl. Wimbauer 1999: 46).

Acker kritisiert die Definition einer Klasse von Personen anhand von deren Geschlechtszugehörigkeit, rekurriert aber gleichzeitig genau auf diese. Sie weist Generalisierungen zurück, plädiert implizit für Entgeneralisierungen und generalisiert gleichzeitig ihre Befunde auf alle Frauen. In Anlehnung an Goffman kann formuliert werden, dass Acker sich dagegen wendet, eine „Eigenschaft zum Eimer [zu erklären], in den die anderen Eigenschaften lediglich hineingeleert werden“ (Goffman 1994: 113 zuerst 1977), jedoch genau dies im selben Zuge praktiziert.

2.3.6.2 Positivierung von Differenz

Ackers Plädoyer für eine Aufwertung und Annerkennung von als ‚weiblich‘ eingeordneten Aufgaben und Tätigkeiten, z.B. das Gebären von Kindern und die Pflege einer kranken Mutter, genauso zu bewerten und zu schätzen wie die Herstellung eines Autos oder das Entwerfen von Computersoftware (vgl. Acker 1990: 155), (re)produziert eher eine Positivierung der Differenz, als dass sie diese in Frage stellt. Mit ihrer Forderung, ‚weibliche Gebärfähigkeit‘ aufzuwerten, übernimmt sie alltagswissenschaftliche Verbindungen von Geschlechterdifferenz mit Gebärfähigkeit (vgl. Hirschauer: 1996: 245) und verortet so tendenziell die Persistenz der Geschlechterdifferenz in der ‚Natur der Sache‘. Geschlechterdifferenz scheint für Acker hier eher keine historisch variable oder sozial kontingente Institution, sondern vielmehr eine

„natürliche Tatsache“ und kein „moral fact“ (Garfinkel 1967). Statt einer soziologischen Perspektive der Rekonstruktion von Geschlechterdifferenzierungen und Vergeschlechtlichungen, die es erlaubt „to think beyond gender to the possibilities of a nongendered social order“ (Lorber, 2000: 81), nimmt Acker hier eher eine essentialisierende Perspektive ein, die um Fragen von ‚Gleichheit und Differenz‘ kreist.

In ihrer Beschreibung von und Kritik an gängigen Organisationsdefinitionen, „the organization itself is often defined through metaphors of masculinity of a certain sort. Today organizations are lean, mean, aggressive, goal oriented, efficient, and competitive but rarely empathetic, supportive, kind and caring“ (Acker 1992a: 253), scheint ein alltagswissenschaftliches Verständnis von ‚männlich‘ und ‚weiblich‘ auf. Ähnlich wie in den von Hausen herausgearbeiteten Merkmalen von „Geschlechtscharakteren“ (Hausen 1976), die im Wechsel vom 19. zum 20. Jahrhundert Hochkonjunktur hatten und einen unmittelbaren Zusammenhang von biologischen mit psychischen, sozialen und kulturellen Ausprägungen postulierten (vgl. a.a.O.: 363), werden hier Frauen in Gleichsetzung mit ‚Weiblichkeit‘ sowie Männer in Gleichsetzung mit ‚Männlichkeit‘ beschrieben. Männer seien bestimmt für das öffentliche Leben, aktiv strebend, zielgerichtet, rational, verfügten über Durchsetzungsvermögen, Tapferkeit und Willenskraft, Frauen hingegen seien als komplementäre Ergänzung relational dazu passiv, bescheiden, hingebend, gütig und emotional (vgl. a.a.O.: 368). Implizit ruft Acker Frau-Mann-Unterscheidungen ab, stabilisiert sie, indem sie die Kategorien Frau und Mann unhinterfragt als gegeben ansieht und schreibt damit, das von Rubin (1975) beschriebene „sameness taboo“⁵⁷ fort, statt es zu analysieren.

2.3.6.3 Schnittstelle von Geschlecht und Organisation

Bei der Lektüre von Ackers Überlegungen bleibt offen, ob sie nicht – trotz gegenteiliger Beteuerungen – Geschlecht quasi als eine externe Komponente, die ‚irgendwie‘ mit Organisation verbunden ist, in ihren Ansatz einführt (vgl. Funder 2004: 59). Weder Ackers knappe ‚Definition‘ von Organisationen „seeing organizing as processes rather than organizations as relatively stable, rational, bounded structures“ (Acker 1998: 196), noch ihr (Vor-)Verständnis von Organisationen als soziale Gebilde, die

⁵⁷ „The division of labor by sex can therefore be seen as a ‚taboo‘: a taboo against the sameness of men and women, a taboo dividing the sexes into two mutually exclusive categories, a taboo which exacerbates the biological differences between the sexes and thereby *creates* gender“ (Rubin 1975: 187).

zur Aufrechterhaltung von hierarchischen „gender relations“ beitragen (vgl. Acker 1992b: 567) und gleichzeitig Ausdruck dieser sind, geben Antworten auf Fragen nach einer Einbettung von Geschlecht in Organisationen bzw. Schnittstellen von Geschlecht und Organisation.⁵⁸ Acker legt zwar dar, dass die ‚hierarchische Verfasstheit‘ von „gender relations“ außen vor bleibe oder hinter vermeintlicher Geschlechtsneutralität verborgen bleibe in Organisationsanalysen, und betont, dass sich die ‚hierarchischen Verfasstheit‘ von „gender relations“ auch in der ‚Verfasstheit‘ von Organisationen zeige (vgl. Acker 1990: 154). Jedoch schweigt sie sich aus über das wie, wann und wo. Obwohl sie hervorhebt, dass die von ihr ausgemachten „gendered processes“ auf „gendered substructures“ von Organisationen beruhen und diese gleichzeitig reproduzieren (vgl. a.a.O.: 147), scheint sie „gendered organizations“ doch als einen Effekt außerorganisationaler „gender relations“ zu denken. Damit rückt sie eher Geschlechterunterschiede als Basis für darauf aufbauende Strukturen wie z.B. Arbeitsteilung und „male domination“ in den Blick und weniger, dass „auch umgekehrt die Verwendung der Geschlechterunterscheidung für die Allokation von Tätigkeiten [...] und die Zuteilung von ökonomischen Existenz- und politischen Partizipationschancen die Unterscheidung zweier Klassen von Personen katalysiert“ (Hirschauer 1994: 686).

Undeutlich bleibt auch, worauf laut Acker der Analysefokus zu liegen habe. Exemplarisch zeigt sich diese Unklarheit in folgendem Ausschnitt ihrer ‚Definition‘ von „gendered organization“: „rather, it [gender] is an integral part of those processes, which cannot properly be understood without an analysis of gender“ (Acker 1990: 146). Plädiert sie hier in einer Art *petitio principii* dafür, Geschlecht als Teil von, nicht näher beschriebenen, Prozessen zu begreifen, welche wiederum nicht ohne eine Analyse von Geschlecht verstanden werden können oder umgekehrt? Setzt sie hier in einem Zirkelschluss durch Voraussetzung des erst empirisch zu Untersuchenden dieses vorab als ent-

⁵⁸ Implizit scheint Acker unter dem Begriff „gender relations“ alle möglichen Formen von ‚Geschlechterbeziehungen‘ sowie deren gesellschaftliche Regularien zu subsumieren und davon auszugehen, dass „gender relations“ durch Hierarchie und „male domination“ bestimmt sind, in deren Rahmen Geschlechterdichotomien immer Ausdruck sozialer Rangordnung sind. Wie Becker-Schmidt und Knapp scheint sie mit dem Begriff auf „Organisationsprinzipien, durch welche die beiden Genus-Gruppen gesellschaftlich zueinander ins Verhältnis gesetzt werden“, zu verweisen und davon auszugehen, dass „Geschlechterverhältnisse [...] Herrschafts- und Machtzusammenhänge [sind], in denen die gesellschaftliche Stellung der Genus-Gruppen institutionell verankert und verfestigt wird“ (Becker-Schmidt/Knapp 1995: 18).

scheidend oder bezieht sie sich hier implizit auf Goffmans (1977) Konzept der ‚institutionellen Reflexivität‘?⁵⁹

2.3.7 Fazit

Ähnlich wie Kanter (1977a, b) beschreibt Acker soziale Realität in Organisationen – bei aller sonstigen Verschiedenheit – als gekennzeichnet durch die numerische Dominanz bzw. Marginalität des einen oder anderen Geschlechts in hierarchisch hohen Machtpositionen (vgl. Acker 1990: 139). Jedoch bleibt ihr Verständnis der Kategorie Geschlecht unklar.

Einerseits scheint Acker die Geschlechterdifferenz zum Ausgangspunkt ihrer Überlegungen zu machen, indem sie von zwei komplementär aufeinander verweisenden Kategorien Frau und Mann (vgl. Acker 1990: 142) ausgeht. Geschlechtszugehörigkeit wird als platz- und statuszuweisende ‚Strukturkategorie‘ gefasst und mit Geschlechterdifferenzen verbundene Allokationsprozesse und -mechanismen werden in den Fokus gerückt. In diesem Verständnis von ‚Geschlecht als Strukturkategorie‘ wird eine Chance, nicht in einer ‚geschlechtlichen Ordnung der Dinge‘ zu denken, verschenkt (vgl. Krüger 2003: 111) oder wie Lorber treffend in anderem Zusammenhang formuliert: „Feminists want women and men to be equal, but few talk about doing away with gender divisions altogether. From a social constructionist structural gender perspective, it is the ubiquitous division of people into two unequally valued categories that undergirds the continually reappearing instances of gender inequality. I argue that it is this gendering that needs to be challenged by feminists, with the long-term goal of doing away binary gender divisions altogether. To this end, I call for a feminist degendering movement“ (Lorber, 2000: 78). Andererseits scheint Acker Geschlecht gleichzeitig als Produkt sozialer Praxis zu begreifen und danach zu fragen, wie Vergeschlechtlichungsprozesse und damit etwa einhergehende Eigenschaftszuschreibungen oder Hierarchisierungen ablaufen. M.a.W. sie scheint dazu aufzufor-

⁵⁹ Dieses Konzept verdeutlicht Goffman in seinem berühmten Toilettenbeispiel: „Die Trennung der Toiletten wird als natürliche Folge des Unterschieds zwischen den Geschlechtsklassen hingestellt, obwohl sie tatsächlich mehr ein Mittel zur Anerkennung, wenn nicht gar zur Erschaffung dieses Unterschieds ist“ (Goffman 1994: 134 zuerst 1977). Unter ‚institutioneller Reflexivität‘ wird verstanden, „daß das soziale Geschlecht so institutionalisiert wird, daß es genau die Merkmale des Männlichen und Weiblichen entwickelt, welche angeblich die differente Institutionalisierung begründen“ (Kotthoff 1994: 162). Falls Acker sich auf Goffmans Konzept der ‚institutionellen Reflexivität‘ bezieht, würde sie implizit dazu auffordern, zu untersuchen, „was aus der Umwelt herausgefiltert oder in sie hineinprojiziert werden muss, damit die angeborenen Unterschiede zwischen den Geschlechtern, die es ja gibt, überhaupt irgendeine Bedeutung – in Wirklichkeit oder in der Vorstellung – bekommen konnten“ (Goffman 1994: 128) z.B. auf der Ebene von organisationaler „selektiver Arbeitsplatzvergabe“ (a.a.O.: 134).

dem, organisationale Prozesse, in denen Geschlecht als sozial folgenreiche Unterscheidung hervorgebracht und reproduziert wird, zu analysieren.

Abschließend kann festgehalten werden: Acker eröffnet mit ihrem Konzept einen Denkhorizont, der es ermöglicht „die soziologische Indifferenz gegenüber dem sozialen Phänomen der Geschlechterunterscheidung“ (Hirschauer 1994: 669) – d.h. auch von Organisationsanalysen – zu durchbrechen. Obwohl oder gerade weil sich in ihrem Verständnis von „gendered organizations“ jedes und alles in Organisationen als ‚vergeschlechtlicht‘ evaluieren lässt und sie Vergeschlechtlichung als omnirelevantes und ubiquitäres Phänomene setzt, inspiriert sie zu fragen, „welche sozialen Arrangements wo und wie Geschlecht signifikant machen oder neutralisieren“ (a.a.O.: 669).

2.4 Aktuelle Debatten um Geschlecht und Organisation

Ackers These, dass Geschlecht ein konstitutives Element von Organisationen sei (vgl. Acker 1998: 196), ist äußerst einflussreich gewesen, lässt jedoch eine, wie Britton prägnant formuliert, entscheidende Frage offen: „How do we know a gendered organization when we see one?“ (Britton 2000: 419). Auch bleibt eher unklar, was es theoretisch und empirisch bedeutet, eine Organisation als ‚vergeschlechtlicht‘ zu bezeichnen. Konstatiert wird, dass es an einer Darstellung mangle, wie Vergeschlechtlichungsprozesse ablaufen und wie und wo „gendered substructures“ in Organisationsstrukturen und -praktiken zu verorten sind⁶⁰ und ob nicht möglicherweise auch andere „substructures“ empirisch auffindbar seien.

2.4.1 Was heißt eigentlich ‚gendered‘?

Mangelnde Spezifizierung von Prämissen und Vorannahmen sowie ‚Laxheiten‘ und Unklarheiten im Umgang mit der Bezeichnung „gendered organizations“ kritisiert Britton (2000). Sie arbeitet drei verbreitete Perspektiven, in denen Organisationen als ‚vergeschlechtlicht‘ bezeichnet werden, heraus:⁶¹

- die Perspektive der „sex-composition“ (Britton 2000: 424), d.h. der numerischen Dominanz von entweder Frauen oder Männern,

⁶⁰ z.B. Funder 2004: 59; Wharton 2002: 197; Wilz 2002: 87; Britton 2000; Müller 1999a: 56; Wimbauer 1999: 46.

⁶¹ Brittons Kritik erstreckt sich nicht allein auf Ackers Konzept von „gendered organizations“. Sie sichtet die einschlägige Literatur und hält nach dieser Durchsicht fest, dass unklar sei, was weshalb als „gendered“ bezeichnet werde (vgl. Britton 2000: 418).

- die Perspektive, dass Organisationen per se „inherently, and essentially, gendered“ (a.a.O.: 420) seien und
- die „gendering-through-discourse“-Perspektive (a.a.O.: 431), in der Organisationen als vergeschlechtlicht bezeichnet werden können „to the extent that they are ideologically and symbolically conceived in these terms by workers themselves and by culture at large“ (a.a.O.: 426).

Organisationen als vergeschlechtlicht zu bezeichnen lediglich aufgrund der numerischen Dominanz des einen oder anderen Geschlechts stellt keine besonders aussagekräftige Feststellung dar, da lediglich Frauen und Männer gezählt werden und nicht soziale Prozesse analysiert werden, die zu numerischen Vergeschlechtlichungen führen. Allein aufgrund des – in dieser Perspektive – zählbaren Merkmals Geschlecht eine Organisation als ‚vergeschlechtlicht‘ zu bezeichnen, greift zu kurz, da so implizit die Differenzierung und Klassifizierung in Frauen und Männer unhinterfragt angenommen wird und nicht als sozial voraussetzungsvoll begriffen wird.

Organisationen a priori als vergeschlechtlicht zu bezeichnen, da Organisationen inhärent vergeschlechtlicht bzw. in dieser Denkrichtung ‚vermännlicht‘ (vgl. a.a.O.: 420) seien, „in that they have been conceptualized, designed, and controlled by men, and reflect their interests“ (a.a.O.: 421), ontologisiert Geschlecht. Nicht möglich ist es in dieser Perspektive sozialen Wandel (vgl. a.a.O.: 422) oder Unterschiede zwischen Organisationen zu berücksichtigen, da an den Anfang von Untersuchungen bereits das Ergebnis gestellt wird: „gendered organizations“.

Mit der Feststellung einer numerischen Vergeschlechtlichung oder der a priori Unterstellung einer ‚Männlichkeit‘ von Organisationen werden lediglich Folgen betrachtet, jedoch nicht Prozesse analysiert, in denen Geschlecht als sozial folgenreiche Unterscheidung hervorgebracht und reproduziert wird. Unterbelichtet bleibt ebenfalls die von Acker in den Raum gestellte Frage nach möglichen Schnittstellen von Geschlecht und Organisation. In beiden Perspektiven wird Geschlecht als ‚etwas‘ konzeptualisiert was einzelne Organisationsmitglieder immer schon mitbringen und quasi ‚von außen‘ in Organisationen hineinragen.

Die dritte, die „gendering through discourse“-Perspektive erlaubt es zwar, „the ways in which workers themselves and culture as a whole perceive and construct occupations and organizations, and the feedback effects that this has in terms of reproduction of gender inequality“ (a.a.O.: 431) zu analysieren. Jedoch besteht die Gefahr in dieser Perspektive, Geschlecht vorab als omnirelevante Ordnungskategorie zu setzen, mit der einhergeht, dass Ge-

schlechterdifferenzierungen immer Hierarchisierungen implizieren. Übersehen kann werden, dass beide Prozesse nicht immer und überall miteinander einhergehen: Voraussetzung der Herstellung von Geschlechterhierarchisierungen ist die Differenzierung in – mindestens – zwei dichotome Geschlechter. Diese Unterscheidung kann Hierarchisierungen (re)produzieren und legitimieren, muss dies aber nicht, da „die Geschlechtlichkeit von Personen [...] zwar als Hintergrunderwartung immer präsent [ist], aber nicht in jedem Kontext [...] Geschlecht zu einer sozialen Ordnungskategorie“ (Heintz/Nadai 1998b: 197) wird, die immer „male domination“ (re)produziert. Wenigstens theoretisch sollte ein „undoing gender“ (Hirschauer 1994) denkbar sein und die Möglichkeit von empirischen Analysen geschaffen werden, die nicht vorab eine Omnirelevanz der Kategorie Geschlecht unterstellen, sondern durchaus auch ein ‚Ruhen lassen‘. Nicht zuletzt besteht auch die Gefahr, dass in einer Zentrierung auf die Kategorie Geschlecht andere Strukturierungskategorien wie etwa Klasse oder Rasse übersehen werden.⁶²

Britton plädiert dafür „gendering“ von Organisationen als Folge eines komplexen Zusammenspiels von Struktur, Kultur und Handlung zu begreifen (vgl. Britton 2003: 19). Diese Ebenen seien jedoch nur analytisch trennbar, in sozialer Realität stehen sie in „dialectical processes of interaction; structure, agency, and culture are all interlinked in ongoing processes of organizational gendering“ (a.a.O.: 7). Empirisch zeigt Britton in ihrer Studie „At Work in the Iron Cage. The Prison as a Gendered Organization“ (2003), wie auf den genannten drei Ebenen Geschlecht (re)produziert werden kann. So beeinflussen z.B. essentialisierende Ansichten und Vorstellungen von ‚Männlichkeit‘ und ‚Weiblichkeit‘ bezüglich Gewalt und Sexualität die Wahrnehmung, ob und wie Frauen für die Arbeit als Gefängnisaufseherinnen geeignet seien. Es werde unterstellt, dass Männer besser mit Gewalt umgehen könnten und sie damit ‚an sich‘ qualifizierter seien für diese Arbeit als Frauen. Zusammenfassend hält sie fest: „Simply put, men’s difference from women accrues benefits in the masculinized organizational context of the prison; womens difference from men does not“ (a.a.O.: 220) womit sie die Organisations-gebundenheit ihrer empirischen Ergebnisse und Aussagen betont.

⁶² Siehe kritisch zur zunehmend formelhaften Verwendung des Trias ‚Race, Class and Gender‘ Knapp 2005.

2.4.2 Geschlechterdifferenzierungen im Horizont von Gleichheit⁶³

Ergebnisse neuerer empirischer Studien zu Organisationen aus ‚Markt‘ und ‚Staat‘ verweisen darauf, dass sich organisationsübergreifend keine allgemeinen Aussagen treffen lassen.⁶⁴ Vielmehr kann in verschiedenen Bereichen von Organisationen Geschlecht kontextabhängig und situativ relevant gemacht werden oder nicht, sind auch organisationale Prozesse zu beobachten, die zu Geschlechterneutralität beitragen, und zeigt sich empirisch, dass „gendering processes“ nicht immer zu Geschlechterungleichheit führen sowie über die Zeit hinweg durchaus Veränderungen zu beobachten sind. Gleichzeitig sind sowohl Reproduktionen als auch Erosionen geschlechtlicher Differenzierungen zu beobachten (vgl. Wetterer 2007: 189).

Dass von einer ‚kontextabhängigen Kontingenz‘ von Geschlecht gesprochen werden muss, zeigt z.B. Wilz (2002) in ihrer Studie einer Krankenversicherung. Im Bereich Personalentwicklung, in Personalentscheidungsprozessen und der Förderung individueller Karrieren kann, muss jedoch nicht, Geschlecht relevant gemacht werden. Auch Funkens (2004) Studie zum organisationalen Bereich des Vertriebs verweist auf eine kontextabhängige Relevantsetzung und Neutralisierung der Kategorie Geschlecht. Innerhalb organisationaler Rahmenbedingungen im Vertrieb dokumentiert sich Erfolg in Vertragsabschlüssen und ist damit direkt messbar, womit „eine zentrale strukturelle Diskriminierung – von zumeist Frauen – weg[fällt], die darauf beruht, dass beruflicher Erfolg sich ausschließlich in hierarchischen Positionsverbesserungen oder -wechseln manifestiert“ (Funken 2004:116f). Auf die Zeitdimension verweist Korvajärvi: „the practices relating to or resulting in gendered hierarchies varied markedly over time in our case studie organization“ (Korvajärvi 1998: 27) – einem Arbeitsamt – zwischen 1986 und 1996. Auch Mills (2005) zeigt in einer Studie einer „North American Utility Company“, die aufgrund ‚äußerer‘ Faktoren Gleichstellungsprogramme implementierte, dass sich über die Zeit hinweg aufgrund von „contextual factors“ (leider ohne diese genauer zu benennen) „organizational images“ von ‚Männlichkeit‘ und ‚Weiblichkeit‘ veränderten, womit sich für Frauen neue Arbeitsgebiete in der Organisation erschlossen (vgl. Mills 2005: 265). Die Vorabannahme Ackers, dass Geschlechterungleichheit immer durch organisationale „gendered substructures“ (re)produziert werde, problematisieren auch Alvesson und Billing (1997). Nicht allein auf die ungleichheitsstiftende Rolle von

⁶³ vgl. Gildemeister et al. 2003b.

⁶⁴ Für einen aktuellen Überblick Wetterer 2007; Müller 2005.

Organisationen konzentrieren sie sich in ihrer Analyse dreier skandinavischer Unternehmen, sondern ergänzen die Debatte um den Aspekt der gleichheitsstiftende Rolle von Organisationen. Sie kommen zu dem Schluss: „it seems problematic to assume that gender is a fundamental organizational principle as well as that there are broadly shared and distinct women’s interests in a specific society“ (Alvesson/Billing 1997: 199).

In der aktuellen Debatte um Geschlecht und Organisation wird hervorgehoben, dass die Geschlechterdifferenz keine durchgängige Relevanz besitze, sondern von einer „kontextuellen Kontingenz“ gesprochen werden muss (vgl. Heintz/Nadai 1998b: 195). So wird gefordert, wie bereits der Titel eines Aufsatzes von Kuhlmann et al. „Organisationen und Professionen als Produktionsstätten der Geschlechter(a)symmetrie“ (2002) andeutet, eine ‚flexiblere‘ Sichtweise auf Geschlecht und Organisation einzunehmen und nicht vorab von einer ungleichheitsstiftenden Rolle von Organisationen auszugehen, „bereichs- und kontextspezifische Entwicklungen detailliert zu erfassen“ (Kuhlmann et al. 2002: 244) und die Kategorie Geschlecht als eine – wenn auch nicht einzige oder unbedingt determinierende – Strukturierungskategorie von Organisationen zu konzeptualisieren, die „Ungleichheit generieren kann, aber nicht zwingend muss“ (a.a.O.: 245). Die von Acker unterstellte „gendered substructure“ zeigt sich empirisch keineswegs als eine einheitliche, die Kategorie Geschlecht wird in Organisationen nicht immer relevant und die Unterscheidung in Frauen und Männer führt nicht quasi-automatisch zu einer Abwertung oder Marginalisierung von Frauen (vgl. Kutzner 1999; Peinl 1999; Heintz et al. 1997; Lewis/Morgan 1994).

Soziale Geschlechterwirklichkeit in Organisationen aus Markt und Staat – und, wie zu vermuten ist, auch im hauptamtlichen Bereich von Organisationen aus dem ‚Dritten Sektor‘ – kann heute als ein Nebeneinander von wachsender Gleichheit und anhaltender Ungleichheit beschrieben werden (vgl. Heintz 2001a: 9), da eine „Koexistenz von Inklusion und Segregation, von Angleichung der Geschlechter und fortbestehender Geschlechtertrennung“ (Heintz/Nadai 1998b: 194) zu beobachten ist. Rein numerisch betrachtet, wird festgehalten, dass mehr Frauen denn je in Organisationen erwerbstätig sind, jedoch ihr Anteil in hohen Berufspositionen nach wie vor gering ist „und Frauen auch dann immer noch weniger verdienen als Männer, wenn sie ähnlichen oder den gleichen Berufen und Tätigkeiten nachgehen“ (Achatz et al. 2002:

285).⁶⁵ Im Durchschnitt verdienen Frauen immer noch weniger als Männer, auch wenn sich in den letzten Jahren das westdeutsche Lohndifferential insbesondere im unteren Bereich von Lohnverteilung angenähert hat, ist der Lohnabstand in Führungspositionen nach wie vor ausgeprägt (vgl. Achatz et al. 2004: 5).

Die Gleichzeitigkeit von geschlechtlicher Kategorisierung und Gleichberechtigung in Organisationen hat Gherardi (1994) unter dem Begriff der „dual presence“ gefasst und unterschiedliche Formen von Interaktionsarbeit, die damit verbunden sind, herausgearbeitet: „ceremonial work“ und „remedial work“. Einerseits bestätige und (re)produziere „ceremonial work as the ritualization of the symbolic order of gender“ (Gherardi 1994: 598) geschlechtliche Kategorisierung interaktiv. Andererseits ‚heile‘ „remedial work as the deferral of the symbolic order of gender“ (a.a.O.: 603) ‚eigentlich‘ nicht vorgesehene Einbrüche von Frauen in Männerdomänen interaktiv. Sie kommt zu dem Schluss: „managing the dual presence entails forcing, shifting, redeeming the boundaries between male and female in both social practices and in systems of thought“ (a.a.O.: 608). Auf eine „Gleichzeitigkeit von Differenz und Gleichheit“ verweist auch Nentwich (2004) in ihrer Studie zur „Konstruktion von Gleichstellung und Geschlecht im Kontext von Arbeit und Organisation“ (Nentwich 2004: 92). Sie beobachtet eine Gleichzeitigkeit von „Unterschiedstabu“ (a.a.O.) und ‚Gleichheitstabu‘ (Rubin 1975) in einem mittelgroßen Schweizer Unternehmen aus dem naturwissenschaftlich-technischen Bereich, in dem Männer die numerisch dominante Gruppe darstellen (vgl. Nentwich 2004: 115). Das „Gleichheitstabu“ zeigt sich darin, dass Frauen und Männern unterschiedliche Eigenschaften, Interessen und Fähigkeiten zugeschrieben werden, Frauen ‚anders‘ und Männer ‚die Norm‘ sind. Gleichstellung wird in dieser Perspektive als Integration von Frauen und Kinderbetreuung als „angewandter Feminismus“ verstanden (vgl. a.a.O.: 278). Gleichzeitig zeigt sich das „Unterschiedstabu“ darin, dass Unterschiede qua Geschlecht nicht gemacht werden dürfen. Unterschiede

⁶⁵ Unklar bleibt, was mit „ähnlichen oder gleichen Berufen und Tätigkeiten“ gemeint ist: Wenn Frauen und Männer gleich viele Stunden einen Bagger bedienen oder wenn Frauen und Männer im Familienrecht tätig sind? Bei gleichlangem Baggerfahren scheint ‚Gleichheit‘ leicht feststellbar. Im Bereich Familienrecht wird es schon schwieriger, da hier Entlohnung nach dem Streitwert berechnet wird. Auch werden in gewerkschaftlichen Auseinandersetzungen um ‚gerechte‘ Tarifeinordnung unterschiedliche Bezahlungen von z.B. männlichen Lagerarbeitern und weiblichen Stenotypistinnen häufig über unterschiedliche Tätigkeiten, insbesondere ein Mehr an körperlicher Anstrengung, begründet, ohne zu sehen, dass heutzutage so mancher Lagerarbeiter auch ‚nur‘ auf einen Computerknopf drückt bzw. nach wie vor ungeklärt ist, wie ‚gleiche‘ Arbeit gemessen werden kann und was angemessene Kriterien einer „diskriminierungsfreieren Arbeitsbewertungen“ (Krell/Winter 2004) sind. Siehe zur Diskussion um Entgelt differenzierung und -gleichheit Krell/Winter 2004; Krell et al. 2001; Winter 1998.

bestehen laut Organisationsmitgliedern zwischen Personen, jedoch nicht zwischen Geschlechtern, weshalb Geschlecht z.B. in Personalentscheidungen keine Rolle spielen dürfe (vgl. a.a.O.: 286). Dass empirisch eine vertikale Geschlechtersegregation zu beobachten sei, sei kein Problem der Organisation, da Frauen eben nicht an Karriere interessiert seien. Neben dem Diskriminierungsverbot ist Gleichstellung allein ein organisationales Thema in Bezug auf Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Frauen tragen als Mütter Verantwortung für Familie, „nur durch sie wird die Vereinbarkeit von Beruf und Familie in der Organisation ein Thema“ (a.a.O.: 281). Nicht gesehen wird, dass überhaupt nur in der unhinterfragten Verknüpfung von Frau und Familie Angebote der Teilzeitarbeit und Kinderbetreuung als Teil von Gleichstellung eingeordnet werden können. Stillschweigend wird vorausgesetzt, „dass es auch bis auf weiteres die Frauen sein werden, die das leidige Vereinbarkeitsproblem haben“ (Wetterer 2005: 54).

Auch Benschop, Halsema und Schreuers (2001) verweisen auf eine Gleichzeitigkeit von Differenz und Gleichheit in Organisationen. Sie zeigen, dass im Bankbereich und der Polizei in den Niederlanden unterschiedliche Annahmen und Strategien zur Erklärung und Rechtfertigung von Geschlechterungleichheit herangezogen werden.⁶⁶ Im Bankbereich beobachten sie „a strong ideology of equality“, in der Polizei hingegen: „the basic assumption is difference“ (Benschop et al. 2001: 6). Im Bankbereich werden manche Ungleichheiten wie z.B. horizontale und vertikale Segregation als solche anerkannt, während andere ignoriert werden. „When men and women hold the same jobs, they perform the same tasks. The fact that these tasks are divided differently between the sexes is interpreted in terms of historical traditions, coincidence and individual characteristics. What matters are skills and qualifications, and these are gender-neutral; it is the ‚chair‘ that counts“ (a.a.O.: 6). Dieser Sicht liege als Annahme zugrunde, dass Frauen und Männer ‚gleich‘ seien, dementsprechend zielen Strategien zur Erhöhung des Frauenanteils darauf ab, ‚gleiche Möglichkeiten‘ für Frauen und Männer zu schaffen. In der Polizei hingegen werde strikt zwischen ‚Frauen- und Männerarbeit‘ unterschieden. „Although the official story is that this division of labour is inspired by functional demand, the unofficial story is that there are (ontological) differences between the sexes. These differences, in connection with the male-dominated culture, are said to cause the different positions of men and women“ (a.a.O.: 6). Als Strategie zur

⁶⁶ Was bereits einen interessanten Befund darstellt, insofern nicht ‚Gleichheit‘ gerechtfertigt wird, sondern ‚Ungleichheit‘. Als These kann daran angeschlossen werden, dass, da Legitimierung üblicherweise bei Abweichung erfolgt, hier Ungleichheit als Abweichung eingeordnet wird, was empirisch auf eine Institutionalisierung der Gleichstellungsnorm hinweist.

Erhöhung der Zahl von weiblichen Polizistinnen werden ‚weibliche‘ Qualitäten explizit als besonders positiv für Tätigkeiten in spezifischen Bereichen polizeilicher Arbeit hervorgehoben. In Bezug auf Biligs Konzept des „ideologischen Dilemmas“ (Bilig 1991), welches knapp formuliert aussagt, dass Akteure/-innen simultan in und mit verschiedenen Ideologien aktiv denken und argumentieren (vgl. Bilig 1991: 1), zeigen sie eine Gleichzeitigkeit von widerstreitenden Auffassungen und Ansichten von Organisationsmitgliedern auf wie z.B.: „the notions about the nature of the individual (,we are all different‘), equality (,we are all the same‘), the nature of the social group (in terms of categories of ,men‘ and ,women‘) and fairness (,equal treatment for equal cases‘)“ (Benschop et al. 2001: 17).⁶⁷

2.4.3 Fazit

Festgehalten kann werden, dass die Geschlechterdifferenz nicht mehr die gleiche Ordnungsfunktion wie noch im 19. Jahrhundert hat, jedoch gleichzeitig in vielen Bereichen eine verblüffende Persistenz aufweist (vgl. Heintz/Nadai 1998b: 194). Der Status von Frauen hat sich in der westlichen Welt in den letzten 150 Jahren enorm verbessert, „aber die Revolution (oder Evolution), die Frauen und Männer wirklich gleich machen würde, steht noch aus“ (Lorber 2004: 9). Heintz verweist darauf, dass Ungleichheit qua Geschlecht keine direkte institutionelle Basis mehr habe, da sich die Gleichstellungsnorm durchgesetzt habe und Ungleichheit vor allem über Mechanismen, „die im Hintergrund wirken und deren geschlechterdifferenzierende Wirkung sich nicht auf den ersten Blick erkennen lässt“ (Heintz 2003: 214), (re)produziert werden. Die Differenzierung vollziehe sich quasi ‚hinter dem Rücken‘ der Beteiligten (vgl. Gildemeister et al. 2003a: 413) und „discrimination against women is losing its legitimacy“ (Müller 1999b: 20). „Die Abwesenheit von Frauen in Führungspositionen ist [...] ein öffentliches Thema geworden“ (Müller 2005: 231).

Dem hält Wetterer durchaus kritisch entgegen, dass es sich dabei ‚lediglich‘ um eine „rhetorische Modernisierung“ (Wetterer 2003a) handele: „Kulturelle Deutungsmuster und Selbstkonzepte, Geschlechterdiskurse und mit ihnen der diskursfähige, der explizite und explizierbare Teil der Geschlechternormen haben sich erkennbar von den ‚alten‘ Selbstverständlichkeiten verabschiedet und geschlechterhierarchische Verteilungsasymmetrien sind entscheidend

⁶⁷ Laut Bilig sind Ideologien keine geschlossenen Denksysteme, die akzeptiert, verinnerlicht und denen automatisch gefolgt werde: „The discourses of everyday life contain the shared but also opposing ideological themes that give rise to dilemmatic situations requiring ongoing argument and debate. Analyzing ideology means showing how people deliberate about their social worlds, that is, ideology-in-action“ (Bilig 1991: 44).

begründungsbedürftig geworden“ (a.a.O.: 289). Auf eine „Geschlechterrevolution“ verweise dies laut Wetterer allerdings nicht, da i.E. wenig nachhaltige Veränderungen „des Geschlechterverhältnisses“, das sie als sozialen Strukturzusammenhang begreift, zu sehen seien (vgl. a.a.O.: 289). In eine ähnliche Richtungen verweisen Ergebnisse einer empirischen Studie von Benschop und Doorewaard die bereits im Titel ihres Aufsatzes „Covered by Equality: the Gender Subtext of Organizations“ (1998) auf eine eher scheinbare Veränderung hinweisen. Sie zeigen, dass in den von ihnen untersuchten Organisationen (Banken) Geschlechterungleichheiten auf unterschiedlichen organisationalen Ebenen fortbestehen, jedoch nicht als solche wahrgenommen werden. Dies führen sie zurück auf einen sogenannten „gender subtext (a set of often concealed, powerbased processes or arrangements systematically (re)producing gender distinctions) explains both the persistent practices of gender inequality and the dominant perception of gender equality“ (Benschop/Doorewaard 1998: 802). In der Diskussion ihrer Ergebnisse betonen sie, dass es vor dem Hintergrund sich durchsetzender Gleichstellungsnormen und -werte notwendig sei, soziale Ungleichheit qua Geschlecht nicht aus dem Blick zu verlieren.

In ihren Fallstudien zu Frauen und Männern in nominell gegengeschlechtlichen Berufen kommen Heintz et al. (1997) zu dem empirischen Ergebnis, dass „die geschlechtliche Differenzierung nicht nur über strukturelle Mechanismen (Zugangsregeln, Arbeitszeitnormen etc.), sondern mindestens ebenso sehr über symbolische Markierungen“ (Heintz et al. 1997: 216) verläuft. Anschließend an diesen Befund stellen Heintz und Nadai die These auf, dass aktuell „De-Institutionalisierungsprozesse“ (Heintz/Nadai 1998a: 75) bezüglich geschlechtlicher Differenzierung zu beobachten seien. Unter „De-Institutionalisierung“ bezogen auf die Kategorie Geschlecht wird nicht verstanden, „daß die Hierarchisierung von Männern und Frauen automatisch verschwindet, sondern [dies] bedeutet zunächst nur, daß sich die Mechanismen ändern, über die sie hergestellt wird“ (Heintz 2003: 214). Die „De-Institutionalisierungsthese“ (kritisch dazu: Wetterer 2007; Gildemeister et al. 2003b; Wetterer 2003a) rückt die Gleichzeitigkeit der nach wie vor bestehenden Institution der Geschlechterdifferenz und der sich in den letzten Jahren zunehmend institutionalisierenden Gleichstellung(snorm) ins Blickfeld.⁶⁸ Es wird nicht von ei-

⁶⁸ Heintz und Nadai verstehen 1998 unter „De-Institutionalisierung“ „eine Umstellung der Reproduktionsmechanismen von routineartigem Vollzug zu bewusstem und gezieltem Handeln“ (Heintz/Nadai 1998a: 78). 2003 hingegen reformuliert Heintz partiell unscharf, dass „diese Mechanismen jedoch nicht auf gezieltes und bewusstes Handeln beschränkt sein [müssen]; es ist auch möglich, daß Institu-

nem quasi automatischen Nachlassen der strukturierenden Kraft der Kategorie Geschlecht ausgegangen, sondern die These vertreten, dass sich die Relevanz der Geschlechterkategorisierung situativ je nach Kontext unterscheidet. Nicht gemeint ist damit, dass die Differenzierung nach Geschlecht bedeutungslos geworden sei (vgl. Hirschauer 2001a: 214ff). Im Anschluss an diese Thesen und Befunde empirischer Forschung wird die Frage gestellt, „inwieweit die soziale Kategorie Geschlecht trotz vielfacher Prozesse sozialen Wandels konzeptionell wie empirisch begründet nach wie vor tatsächlich und durchgängig ein grundlegendes Element sozialer Strukturierung bildet oder aber [...] ihre Funktion als elementare soziale Ordnungskategorie (in Teilen) eingebüßt hat“ (Gildemeister et al. 2003b: 397) bzw. „ob der Geschlechterdifferenz tatsächlich immer noch der Status einer Leitdifferenz zugesprochen werden kann“ (Meuser 1999: 151).

Diese Debatten resümierend kommt Wetterer zu dem Schluss, dass sich Spuren der „rhetorischen Modernisierung“ nicht allein auf der Ebene des alltagsweltlichen, sondern auch auf der des wissenschaftlichen Differenzwissens finden (vgl. Wetterer 2003a: 291).⁶⁹ Sie warnt davor die Kehrseite der „rhetorischen Modernisierung“ zu übersehen, nämlich die „De-Thematisierung“ – wie sie in Anlehnung an Paseros (1995) These der „Dethematisierung von Geschlecht“ formuliert – von Ungleichheit zwischen den Geschlechtern, und hebt hervor, dass die „rhetorische Modernisierung“ vor allem die Ungleichheit der Geschlechter verdecke:⁷⁰ „Im Prozess der rhetorischen Modernisierung verändert sich nicht nur das Reden über die Geschlechter, sondern auch das Schweigen; verschiebt sich die Grenze zwischen dem, worüber sich sprechen, und dem, worüber sich nur Still-schweigen bewahren lässt“ (Wetterer 2003a: 290). Damit wird nicht eine Veränderung zurückgewiesen, sondern betont, dass Reproduktionsformen von Geschlechterungleichheit indirekter geworden seien und weniger leicht festhaltbar seien sowie auf „Widerspruchs-Konstellationen“ verwiesen, die kennzeichnend sind für Prozesse der „rhetorischen Modernisierung“. Deshalb sei es für soziologische Forschung un-

tionen über Handlungen reproduziert werden, die sich auch dann einer bewussten Reproduktion entziehen, wenn die Institution ihren quasi-natürlichen Charakter verloren hat“ (Heintz 2003: 214).

⁶⁹ Unter „alltagsweltlichem Differenzwissen“ versteht Wetterer das, „was die Gesellschaftsmitglieder über den Unterschied der Geschlechter und die soziale Bedeutung der Geschlechterdifferenz, über die Geschlechterordnung und das Verhältnis der Geschlechter wissen“ (Wetterer 2003a: 289). Jedoch schlägt sie 2007 vor, besser von ‚Geschlechterwissen‘ im Anschluss an Dölling (2007, 2005, 2003) zu sprechen, weil dieser Begriff „die explizite Festschreibung der Differenz vermeidet und damit breiteren Raum lässt, um auch egalitäre Geschlechterkonzeptionen einzubeziehen“ (Wetterer 2007: 207, Fußnote 11).

⁷⁰ In Wetterers Analyse ist hier ein ‚Humanisierungsanspruch‘ im Sinne eines feministisch inspirierten Eintretens für eine Gleichheit der Geschlechter mitangelegt: Geschlechterforschung und ‚Frauenpolitik‘ werden als zusammengehörend begriffen.

abdingbar, „verschiedene Ebenen und Medien der Herstellung und Institutionalisierung geschlechtlicher Differenzierung“ (a.a.O.: 290) zu analysieren.

Dem gegenüber plädiert Hirschauer für eine Verschiebung des Blickwinkels: als Ausgangsfrage nicht nach Geschlechterungleichheit, sondern vielmehr nach Geschlechtsneutralität zu fragen. Um der dynamischen Konkurrenz von Prozessen der Aktualisierung und Neutralisierung von Geschlecht als Kategorie sozialer Ordnung ‚auf die Spur‘ zu kommen, schlägt er vor, Relevanz und Irrelevanz der Geschlechterdifferenz praxeologisch zu rekonstruieren, anstatt sie strukturtheoretisch vorauszusetzen oder abzuleiten. Sowohl hervorbringen, zusammensetzen oder aufbauen von Geschlechtern als auch dekomponieren, ignorieren und verschwinden lassen, sind – so betont er – Routinen moderner Gesellschaften (vgl. Hirschauer 2001a: 209) und müssen als solche untersucht werden.

2.5 Wie weiter?

In der aktuellen Debatte um Geschlecht und Organisation zeigt sich die Gegenüberstellung von ‚Organisationen sind geschlechtsneutral‘ und ‚Organisationen sind durchgängig und systematisch vergeschlechtlicht‘ als modifiziert (vgl. Wilz 2004: 448). Gefordert wird, sich auf differenzierte empirische Beobachtung von organisationalen Prozessen und auf die Suche nach präzisen, kontextsensitiven und konkreten analytischen und empirischen Werkzeugen zu konzentrieren, um zu untersuchen, wo und wie in Organisationen gendering-Prozesse genau verortet seien⁷¹ und wann – was häufig vernachlässigt wird – Geschlecht in Organisationen relevant gesetzt wird. Einigkeit besteht in der Debatte darüber, dass vor allem in Rekrutierungsprozessen „Geschlechterkonnotationen [...] wirksam werden, Geschlecht also durchaus nach wie vor eine Rolle spielt“ (Gildemeister 2005a: 79). Anschließend an Gegenwartsdiagnosen, in welchen festgehalten wird,

- dass sich Reproduktionsmechanismen der geschlechtlichen Differenzierung verändert haben,
- dass aktuell in der Öffentlichkeit an die Stelle einer Semantik der Differenz eine Semantik der Gleichstellung getreten sei und
- Plädoyers für einen – wenn auch unter unterschiedlichen Ausgangsfragen – ‚genauen Blick‘

⁷¹ z.B. Wilz 2004; Britton 2000; Müller 1999b; Wilz 1999; Benschop/Dooreward 1998.

stellt sich die Frage wie weiter? Ohne vorab eine Inaktivierung oder Folgenlosigkeit geschlechtlicher Differenzierung bzw. deren beständige Bedeutung zu postulieren, kann mit der Frage nach Geschlechterdifferenzierungen im ehrenamtlichen Engagement in Organisationen empirisch untersucht werden, ob und, wenn ja, wie, wo, wann und mit welchen Folgen im ehrenamtlichen Engagement Geschlechterdifferenzierungen (re)produziert, wie sie gefüllt und gedeutet werden. Mit dem kontrastiven Vergleich von drei Organisationen wird nicht intendiert, die drei Organisationen als mehr oder weniger ‚gendered‘ zu typisieren. Vielmehr wird darauf abgezielt, zu klären, welche Bedeutung dabei unterschiedliche organisationale Kontexte spielen, ohne vorab zu unterstellen, Organisationen seien ‚inherently gendered‘, noch das Gegenteil zu behaupten.

3. Geschlecht, ehrenamtliches Engagement und ‚Dritter Sektor‘

Vorliegende Arbeit fragt nach Geschlechterdifferenzierungen im ehrenamtlichen Engagement in Organisationen. In der einschlägigen Literatur werden Organisationen, in denen ehrenamtliches Engagement in der BRD größtenteils eingebettet ist, als typischerweise der Residualgröße ‚Dritter Sektor‘ zugehörig eingeordnet.¹ Deshalb werden in diesem Kapitel sowohl theoretische Überlegungen und empirische Befunde zu ehrenamtlichem Engagement als auch zum ‚Dritten Sektor‘ vorgestellt.

Zunächst werden Parallelen in der zunehmenden intensiven Thematisierung von ehrenamtlichem Engagement und ‚Drittem Sektor‘ in politischen Debatten, medialem Diskurs und wissenschaftlichen Auseinandersetzungen herausgearbeitet sowie zentrale Diskussionslinien um ehrenamtliches Engagement und Organisationen aus dem ‚Dritten Sektor‘ gebündelt. Dabei wird auch Bezug genommen auf die drei in die Studie einbezogenen Organisationen, jedoch notwendigerweise kursorisch, da zu den zwei Organisationen Tafel und THW nicht im gleichen Ausmaß Forschung und Literatur vorliegt wie zur AWO bzw. dem institutionalisierten Bereich der bundesrepublikanischen Wohlfahrtspflege, dem sie zugeordnet wird.² Nachfolgend werden Geschlecht, ehrenamtliches Engagement und Organisationen aus dem ‚Dritten Sektor‘ anhand empirischer Studien beleuchtet. Ziel ist es dabei, wie im vorhergehenden Kapitel, ‚sensibilisierende Konzepte‘ im bereits erwähnten Wechselverhältnis von Datenerhebung, Dateninterpretation und „Kontextwissen“ (Strauss 1994) zu entwickeln, weshalb auch hier abschließend gefragt wird: Wie weiter?

3.1 Zentrale Diskussionslinien

Weber weist in seiner Rede auf dem ersten Deutschen Soziologentag bereits 1910 darauf hin, dass es eine Obliegenheit der Soziologie sei, sich mit ehrenamtlichem Engagement auseinander zu setzen (vgl. Weber 1924: 447) und betont ausdrücklich, „daß es eine fundamentale Aufgabe einer jeden Gesellschaft für Soziologie ist, diejenigen Gebilde

¹ vgl. Zimmer/Priller 2004; Zimmermann/Schulz 2003, Schumacher 2003; Anheier 1999a, Anheier/Seibel 1999.

² Das THW wird vereinzelt in der Katastrophenforschung (Clausen/Dombrowsky 1987) in den Blick genommen, historisch betrachtet (Beßlich 1985) oder nach Zufriedenheit und Motivation von ehrenamtlich Engagierten gefragt (Oesterling 2005). In Debatten zu Zivilgesellschaft und Bürgerengagement werden Tafeln gelegentlich als normativ besetzter Bereich ‚guter Hoffnungen‘ apostrophiert (vgl. Arbeitsgemeinschaft zur Förderung Bürgerschaftlichen Engagements in Baden-Württemberg 1999).

zum Gegenstand ihrer Arbeit zu machen, welche man konventionell als ‚gesellschaftliche‘ bezeichnet, d.h. alles das, was zwischen den politisch organisierten oder anerkannten Gewalten – Staat, Gemeinde und offizielle Kirche – auf der einen Seite und der naturgewachsenen Gemeinschaft der Familie auf der anderen Seite in der Mitte liegt. Also vor allem: eine Soziologie des Vereinswesens im weitesten Sinne des Wortes, vom Kegelklub – sagen wir es ganz drastisch! – angefangen bis zur politischen Partei und zur religiösen oder künstlerischen oder literarischen Sekte“ (a.a.O.: 441f). Angesichts dessen ist es durchaus bemerkenswert, dass laut einschlägiger Literatur Theoriebildung und empirische Forschung zum Phänomen ehrenamtlichen Engagements (z.B. Heinze/Olk 2001b: 13; Pinl 2001: 1373; Rauschenbach 1999: 73) genauso wie die zum ‚Dritten Sektor‘ (z.B. Bauer 2005: 105; Wex 2004: 11ff; Zimmer/Priller 2004: 9) erst am Anfang ihrer Entwicklung stehen, auch wenn sie zunehmend Beachtung finden.

3.1.1 Zunehmende Thematisierung

In den letzten Jahren rückten ehrenamtliches Engagement und der ‚Dritte Sektor‘ bzw. seine Organisationen mit unterschiedlichen Akzentsetzungen unter unterschiedlichen Bezeichnungen verstärkt in den Fokus von Debatten unterschiedlicher Ebenen in Politik, Medien, Verbänden, Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung:

Ehrenamtliches Engagement und ‚Dritter Sektor‘ haben mittlerweile anhaltend Konjunktur in der *Politik*, nicht nur in Sonntagsreden. Der Deutsche Bundestag setzte 1999 eine Enquete-Kommission ‚Zukunft des bürgerschaftlichen Engagements‘ (EKZ) ein. Auf deren Empfehlung hin wurde 2002 das „Bundesnetzwerk Bürgerschaftliches Engagement“ gegründet, in dem sich über 170 Organisationen aus Gesellschaft, Politik und Wirtschaft vernetzt haben, um Rahmenbedingungen für Bürgerbeteiligung und ehrenamtliches Engagement zu verbessern (vgl. Gensicke 2006a: 46). Auch für die aktuelle Wahlperiode hat der Bundestagsausschuss für Familie, Senioren, Frauen und Jugend einen Unterausschuss ‚Bürgerschaftliches Engagement‘ eingesetzt, der die Entwicklung der Rahmenbedingungen für ‚bürgerschaftliches Engagement‘ weiter vorantreiben soll (vgl. Ministerium für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg 2006: 12). So genannte Freiwilligenagenturen, -zentren oder -börsen, die ihre Aufgabe in der „Förderung des Engagements in der Gesellschaft“ sehen, schossen im letzten Jahrzehnt auf kommunaler Ebene aus dem Boden.

In den *Medien* erörtern Journalisten/-innen, Leserbriefschreiber/-innen, Politiker/-innen, Talkshowgäste und – wenn auch seltener – ‚Experten/-innen aus der Wissen-

schaft' Themen wie ‚Gemeinwohlorientiertes Engagement in der Zivilgesellschaft‘, ‚Solidarität, Gemeinsinn und Third System‘ oder ‚Dritter Sektor und Arbeitslosigkeit‘. Beispielsweise wird in einem Dossier der taz zur ‚Neuen Rolle des Sozialstaats‘ gefragt, ‚wie (a)sozial Deutschland‘ sei und über ‚weniger Staat – mehr Bürger‘ debattiert (taz 29./20.10. 2005) oder in Rundfunksendungen mit verschiedenen ‚Vertretern/-innen der Zivilgesellschaft‘ über eine ‚Renaissance des Ehrenamts?‘ diskutiert (MDR Rundfunksendung 5.12.2005).

Auch in *Organisationen aus dem ‚Dritten Sektor‘* wird ehrenamtliches Engagement verstärkt thematisiert. So besinnt sich etwa die AWO zunehmend auf organisationale Traditionen ehrenamtlichen Engagements und gründete die ‚Initiative Ehrenamt‘ oder wird im THW, einer Bundesbehörde, in offiziellen Organen ‚projektbezogenes Einbringen‘ thematisiert.³

Selbst in der *Wirtschaft* gehört es inzwischen quasi zum guten Ton ‚corporate citizenship‘ als Teil der ‚corporate identity‘ zu vermarkten:⁴ Die Unternehmensberatungsgesellschaft McKinsey & Company hat z.B. kostenlos einen Leitfaden zum ‚Aufbau von Tafeln‘ sowie ein Handbuch für den ‚Betrieb von Tafeln‘ erstellt. Die 1997 gegründete ‚Aktive Bürgerschaft: Kompetenzzentrum für Bürgerengagement der Volksbanken Raiffeisenbanken im genossenschaftlichen FinanzVerbund‘ reklamiert als ihre ‚Mission [sich] vor dem Hintergrund eines tief greifenden gesellschaftlichen und ökonomischen Wandels in Deutschland [...] für eine Gesellschaft aktiver Bürger und gesellschaftlich engagierter Unternehmen [einzusetzen.] Handlungsleitend [sind dabei] die genossenschaftlichen Prinzipien der Selbsthilfe, Selbstverantwortung und Selbstverwaltung‘ (Nährlich 2006: 3).⁵

Auch im *sozialwissenschaftlichen Bereich* hat sich das Interesse an ehrenamtlichem Engagement und am ‚Dritten Sektor‘ – teilweise in Reaktion auf die zunehmende Beachtung die sie in der Politik erfahren – merklich erhöht. Exemplarisch zu nennen für politisch initiierte Forschung, ist der so genannte, mittlerweile zweimal (1999 und

³ vgl. AWO-Praxishandbuch: Initiative Ehrenamt; 2. erw. Auflg., ohne Jahres- und Ortsangabe; Technisches Hilfswerk. Die Bundeszeitschrift 4. Quartal 2000: 6.

⁴ Beispielsweise wird auf offiziellen Unternehmenshomepages in der Darstellung der ‚corporate identity‘ (‚über uns‘, ‚unser Unternehmen‘ etc.) das ‚Engagement‘ als ‚corporate citizen‘ deutlich hervorgehoben (vgl. u.a. <http://www.deutsche-bank.de/index.htm>; <http://www.allianz.com/en/index.html>; http://www.daimlerchrysler.com/dccom_de).

⁵ Ein Forschungsdesiderat ist es, zu untersuchen, ob im Bestreben von Unternehmen verstärkt nach Außen sichtbar als ‚corporate citizens‘ aufzutreten, sich von DiMaggio und Powell (1983) beschriebene isomorphe Angleichungsprozesse beobachten lassen. Dafür spricht, dass die oben genannten Beispiele keine vereinzelt sind (vgl. für weitere Beispiele: Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie 2006; Bartjes/Janning 2000; Janning/Bartjes 1999).

2004) durchgeführte und für 2009 abermals projektierte, Freiwilligensurvey. Parallel zu empirischer Forschung werden in unterschiedlichen Diskussionsträngen unter differierenden Bezeichnungen vor dem Hintergrund meist nicht explizierter Gesellschaftsmodelle sehr grundsätzliche Probleme und Fragen, wie etwa die nach ‚Integrationspotentialen moderner Gesellschaften‘ aufgegriffen.⁶ Gleichzeitig wird über ehrenamtliches Engagement und den ‚Dritten Sektor‘ im Kontext der Befunde der bereits in den 1980er Jahren diagnostizierten ‚Krise der Arbeitsgesellschaft‘ (z.B. Offe 1984; Matthes 1983) und der damit als verbunden konstatierten ‚Krise des Sozialstaats‘⁷ und kommunitaristisch bzw. zivilgesellschaftlich⁸ inspirierter Überlegungen diskutiert.

3.1.1.1 Normative Überhöhungen, Fallen und Tücken

In der Annahme eines Wandels der Arbeitsgesellschaft⁹ werden ehrenamtliches Engagement und der ‚Dritte Sektor‘ in Versuchen einer politischen Nutzbarmachung angesichts des sinkenden Anteils existenzsichernder Erwerbstätigkeit teilweise geradezu enthusiastisch als Hoffnungsträger für neue oder andere Vergesellschaftungsformen jenseits einer Kapitalverwertungslogik beschworen.¹⁰ Im Hinblick auf Finanzierungsprobleme sozialstaatlicher Sicherungssysteme und grundsätzliche Steuerungs- und Legitimationsdefiziten wohlfahrtsstaatlicher Arrangements (z.B. Blanke/Schridde 2001; Braun 2001; Kaufmann 1997; Evers/Olk 1996) wird so genannte ‚Nonprofit-Arbeit‘ als eine Reaktion auf zunehmenden Kostendruck in den Blick

⁶ z.B. Birkhölzer et al. 2005a; Sebaldt/Straßner 2004; EKZ 2003, 2002; Priller et al. 1999; Etzioni 1997; Habermas 1992.

⁷ z.B. EKZ 2002; Beck 1999a; Zukunftskommission Baden-Württemberg 1999; Zukunftskommission Bayern und Sachsen 1997; kritisch: Notz 2004b; Nickel 2000; Veil 2000; Effinger/Pfau-Effinger 1999; Klammer/Klenner 1999; Nickel 1999; Stecker 1999.

⁸ z.B. Beck 1999b, 1997; Giddens 1997; Dettling 1995; Rifkin 1995; kritisch Bauer 2005; Bode/Graf 2000; Priller et al. 1999.

⁹ Andere Diagnosen konstatieren einen Wandel von einer ‚industriellen Arbeitsgesellschaft‘ zu einer ‚Neuen Arbeitsgesellschaft‘ (Mutz 2001) bzw. ‚zivilen Arbeitsgesellschaft‘ (Mutz/Kühnlein 2003), sprechen schlagwortartig von einem Wandel der ‚Arbeits- zu einer Erlebnisgesellschaft‘ (Schulze 1992), der ‚Arbeits- zu einer Tätigkeitsgesellschaft‘ (Gensicke 2006a), vom ‚Kapitalismus ohne Arbeit‘ (Beck 1996) oder betonen das ‚Ende der Arbeit‘ (Rifkin 1995), ‚Ende der Arbeitsgesellschaft‘ (Dettling 1998) bzw. ‚Ende der Vollbeschäftigungsgesellschaft‘ (Vobruba 2006).

¹⁰ Prominentes Beispiel dafür ist das Konzept der ‚Bürgerarbeit‘, das insbesondere durch Beck (2000a, b; 1999a) auch Eingang in die Feuilletons fand. Angesichts eines gleichzeitigen Mangels an Arbeitsplätzen und an finanziellen Ressourcen öffentlicher Haushalte sowie einem ungedeckten tendenziell sogar wachsenden Bedarf an sozialem Zusammenhalt, an Gemeinwohlorientierung, an persönlicher Zuwendung und sozialen Diensten (vgl. Rauschenbach 2001: 353) wird darauf abgezielt, Wege aus der Arbeitslosigkeit zu weisen, indem ‚Bürgerarbeit‘ teilweise die identitätsbildende Rolle von Lohnarbeit übernehmen soll (vgl. Beck 2000 a, b).

genommen und mit Erwartungen wie etwa einer finanziellen Entlastung eines angeblich unbezahlbar gewordenen sozialen Sicherungssystems oder Effizienzsteigerung sozialer Einrichtungen und Dienste durch den Einbezug ehrenamtlich Engagierter verknüpft (vgl. Heinze/Olk 2001b: 12). Zentrales Anliegen hierbei ist nicht ausschließlich Erwerbsarbeit, sondern auch Formen unbezahlter Arbeit unter einen erweiterten Arbeitsbegriff zu fassen (vgl. Heinze/Olk 2001a, b: 12; Mutz 1999; kritisch Jakob 2001; Pinl 2001): Die gesellschaftliche Zentrierung auf Erwerbsarbeit soll aufgebrochen und Tätigkeiten jenseits von Erwerbsarbeit aufgewertet werden, indem Bürger/-innen für ‚gemeinnütziges Engagement‘ eine angemessene Anerkennung erfahren.¹¹ Behauptet wird, dass der sinnstiftende Faktor ehrenamtlichen Engagements für die soziale Integration und Zivilgesellschaft nicht zu unterschätzen sei und es als Teil des ‚zivilgesellschaftlichen Sozialkapitals‘ von Gesellschaft interpretiert (vgl. Stecker 2005: 17, kritisch Vogt 2005; Jakob 2003).¹² Mit einem vergleichsweise diffusen Begriff von ‚Sozialkapital‘ und ohne Erläuterungen seiner Funktionsweise wird ehrenamtlichem Engagement zugeschrieben, zum ‚Gemeinwohl‘ beizutragen, ‚Sozialkapital‘ zu schaffen und als ‚sozialer Kitt‘ zu fungieren (vgl. Nadai et al. 2005: 69), wobei Annahmen zur integrativen Kraft von Engagement eher den Status von „Hypothesen mit Plausibilitätscharakter“ (Braun 2001: 93) haben als den empirischer Belege.¹³

¹¹ Vorschläge für einen Umbau der Arbeitsgesellschaft orientieren sich meist an der von Arendt entworfenen Vision einer „Tätigkeitsgesellschaft“. Sie sagte in den 1950er Jahren in „Vita Activa oder vom tätigen Leben“ (1998 zuerst 1958) das Verschwinden der Industriearbeit voraus und kritisierte die (zu) hohe gesellschaftliche Bewertung von Erwerbsarbeit und die damit verbundene Abwertung und Ignoranz gegenüber anderen Formen von Arbeit.

¹² Für einen Überblick über den Begriff ‚Zivilgesellschaft‘, seine Semantik, Begriffsgeschichte und unterschiedliche Forschungsperspektiven vgl. Adloff 2005; Heins 2005; Gosewinkel 2003; Schade 2002; Klein 2000.

¹³ In der eher philosophisch und politikwissenschaftlich orientierten Debatte, die sich weniger auf den von Bourdieu (1983) eingeführten – mittlerweile nicht nur in der Soziologie, sondern auch in anderen Disziplinen weit verbreiteten – Begriff von Sozialkapital bezieht, sondern auf den von Coleman (1991) und Putnam (1993), werden unter ‚Sozialkapital‘ Vertrauensverhältnisse, soziale Netzwerke und Normen, die zusammengenommen Kooperation erleichtern und dazu beitragen, dass Gesellschaften „ökonomisch und politisch irgendwie ‚besser‘ funktionieren“ (Offe 1999: 114) verstanden. Bezieht man sich hingegen auf Bourdieus Begriff von Sozialkapital, der darunter „die Gesamtheit der aktuellen und potentiellen Ressourcen, die mit dem Besitz eines dauerhaften Netzes von mehr oder weniger institutionalisierten Beziehungen gegenseitigen Kennens und Anerkennens verbunden sind“ (Bourdieu 1983: 59) versteht, kann ehrenamtliches Engagement als eine Strategie zur Akkumulation von Sozialkapital analysiert werden, die primär ehrenamtlich Engagierten selbst nützt und nicht zu einem wie auch immer gearteten ‚besseren Funktionieren‘ – im moralischen Sinne verstanden – von Gesellschaft beiträgt (vgl. Wallimann 2000). Wenig klar erscheint auch der Begriff des ‚Gemeinwohls‘ in diesem Zusammenhang, da sich die Frage stellt, ob nicht Procter & Gamble mit Erfindung

In einer fast unüberschaubaren Gemengelage aus politischen Appellen und wissenschaftlich begründeten Standpunkten (vgl. Aner 2005: 39) werden zwar vielfältige Thesen über ein ‚neues‘, ‚individualisiertes‘, ‚selbstorganisiertes‘, ‚bürgerschaftliches‘, ‚gemeinwohlorientiertes‘, ‚zivilgesellschaftliches‘ – oder wie deren Bezeichnungen mehr sind – Engagement formuliert. Größtenteils nicht näher ausgeführt wird jedoch, was unter den außerordentlich vielfältigen, um nicht zu sagen verwirrenden, Bezeichnungen (vgl. Nadai et al. 2005: 67) zu verstehen ist. Mehr noch: Debatten um ehrenamtliches Engagement werden auffällig häufig ohne explizite Definitionen geführt (vgl. Rauschenbach 2001: 345) und zeichnen sich oft durch normative Überhöhungen aus.

Meist werden unter den verschiedenen, teilweise gleichgesetzten bzw. nicht voneinander unterschiedenen und damit austauschbar wirkenden Bezeichnungen, mehr oder weniger stillschweigend neben z.B. Engagement in örtlichen Initiativen oder politischen Parteien, auch die zahlreichen sportlichen, kulturellen, musischen oder folkloristisch Aktivitäten in Vereinen subsumiert. Dies führt zu der Frage, „ob jeder Vereinsmeier, der es in der Karnevalsgesellschaft zum stellvertretenden Kassenwart gebracht hat, gleich als aktiver Citoyen gefeiert [...] werden sollte“ (Pinl 2001: 1373) und ob dieses Engagement, die in es gesetzte Hoffnung der arbeitsmarktpolitischen, intermediären und zivilgesellschaftlichen Relevanz zu erfüllen vermag (vgl. Düchting 2000: 49), etwa wenn in Debatten zu Zivilgesellschaft und Bürgerengagement Tafeln als normativ besetzter Bereich ‚guter Hoffnungen‘ apostrophiert werden (Arbeitsgemeinschaft zur Förderung Bürgerschaftlichen Engagements in Baden-Württemberg 1999).

Gelegentlich verfangen sich kritische Auseinandersetzungen mit den unterschiedlichen Begriffen selbst in den Fallen und Tücken, die sie für den Umgang mit den Begriffen und dem Phänomen diagnostizieren. So etwa wenn Effinger und Pfau-Effinger (1999) mehr Klarheit anmahnen: Gängige Definitionen von Ehrenamt seien zu eng und im Begriff ‚bürgerschaftliches Engagement‘ werde nicht trennscharf zwischen ‚alten‘ und ‚neuen‘ Formen von Engagement unterschieden. Deshalb sei es notwendig, „traditionelle und neue Formen bürgerschaftlichen Engagements begrifflich zu fassen und zu typisieren“ (Effinger/Pfau-Effinger 1999: 319). Damit machen sie zwar deutlich, dass zwischen ‚alten‘ und ‚neuen‘ Formen ‚bürgerschaftlichen Engagements‘ nicht hin-

der Pampers auch etwas zum ‚Gemeinwohl‘ beitragen (das Beispiel stammt von Simsa, Tagung AKNPO April 2006).

reichend unterschieden wird, gehen jedoch wie selbstverständlich davon aus, dass diese in der sozialen Realität klar voneinander geschieden vorfindbar seien und setzen damit hier Begriff und Phänomen in eins.

3.1.1.2 Geschlechtsblindheit

Obwohl heutzutage ‚angemessen‘ in diesen Debatten meist explizit von ‚Bürgerinnen und Bürgern‘ gesprochen wird und in zahlreichen Sammelbänden fast schon obligatorisch ein Kapitel zu Frauen enthalten ist, zeichnen sie sich doch durch Geschlechtsblindheit aus: Selten wird in diesen Debatten vom Mainstream der Forschung gefragt, was etwa die verschiedenen Ansätze einer Aufwertung unbezahlter Arbeit für Frauen und Männer bedeuten.¹⁴ Nicht hinterfragt wird, ob die positive Würdigung von ehrenamtlichem Engagement eher ein Risiko denn eine Chance für die Arbeitsmarktintegration von Frauen bedeute (vgl. Sing 2002). Ausgeblendet wird, dass „ohne dass dies ausgesprochen wird, [...] der Gedanke nahe [liegt], dass mit dem ‚neuen Ehrenamt‘ vertraute Formen weiblichen unbezahlten und nicht-beruflichen Tätigseins zurückkehren könnten“ (Gildemeister/Robert 2000: 329). Frauen damit einmal mehr in den Bereich unbezahlter Arbeit verwiesen werden und sich eine eher traditionelle geschlechterdifferenzierende Arbeitsteilung fortschreibt in Form von, wie Notz (2002) pointiert ausdrückt, „New Visions – Old Roles“.

Oder mit Wetterer (2003a) formuliert: Auch in diesen Debatten lassen sich „Spuren der rhetorischen Modernisierung“ finden. Vergessen oder zumindest nicht erwähnt wird, worauf Nadai et al. (2005) hinweisen, nämlich, dass die ventilerten Rekonzeptualisierungen von Arbeit nicht neu sind. Sie knüpfen vielmehr – jedoch meist ohne expliziten Bezug – an die feministische Hausarbeitsdebatte der 1970er und 1980er Jahre an, in welcher ‚weiblicher‘ Reproduktionsarbeit theoretisch und politisch mehr Geltung verschafft werden sollte. Die aktuelle Debatte übergeht allerdings in der Regel die Geschlechterdimension und stellt Sinnfragen und den Mangel an Erwerbsarbeit in den Vordergrund (vgl. Nadai et al 2005: 70).

3.1.2 Ehrenamtliches Engagement

Ehrenamtliches Engagement umspannt viele Bereiche mit sehr verschiedenen Tätigkeiten in vielfältigen Organisationsformen von Politik, Kultur, Justiz, Freizeit, Ju-

¹⁴ Wie z.B. von Notz (2004b, 2002), Nickel (2000, 1999), Hornung (2000), Veil (2000), Effinger/Pfau-Effinger (1999) und Klammer/Klenner (1999) angemahnt und in Ansätzen untersucht.

gendarbeit, Sport, Kirchen und Religionsgemeinschaften, Gesundheit- und Sozialwesen, Katastrophenschutz und Rettungswesen, Freiwillige Feuerwehren, Arbeitsschutz, Tarifparteien in der Wirtschaft, Wissenschaft, Umwelt- und Naturschutz etc. (vgl. Dt. Bundestag, 1996: 3). Nicht zu vergessen das so genannte ‚neue Ehrenamt‘, das keine einheitlichen institutionellen Konturen aufweisen und in neu gegründeten Organisationen, Projekten oder Initiativen genauso wie in traditionellen Wohlfahrtsorganisationen oder Vereinen beheimatet sein soll, da – so die These – „viele Individuen heute zeitlich begrenzte, projektförmig angelegte und Spaßerleben mit individuellem Nutzen verknüpfende Engagementformen an[streben]“ (Bode: 2006: 270).

Seit 2000 liegen mit dem 1999 durchgeführten Freiwilligensurvey, wie die damalige Bundesministerin im Vorwort formuliert, „erstmal (sic!) [...] wissenschaftlich gesicherte Zahlen über die Bereitschaft zum freiwilligen Engagement in Deutschland“ (Bergmann 2001: 5) vor.¹⁵ Anlass für den vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend als „Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement“ in Auftrag gegebenen Freiwilligensurvey war die in der Antwort auf eine große Anfrage zur „Bedeutung ehrenamtlicher Tätigkeit für unsere Gesellschaft“ (Dt. Bundestag 1996) getroffene Feststellung, dass keine „systematischen, alle Bereiche der ehrenamtlichen Tätigkeit und das ganze soziale Spektrum der ehrenamtlichen Tätigkeiten abdeckende Untersuchungen“ (a.a.O.: 2) vorliegen, diese Lücke soll mit dem Freiwilligensurvey geschlossen werden. Seit Anfang 2006 sind auch die Ergebnisse der mit größtenteils konstant gehaltenem Frageprogramm durchgeführten zweiten Erhebungswelle von 2004 veröffentlicht. Für 2009 ist eine dritte Erhebungswelle projektiert, um eine Trendbeobachtung zu gewährleisten.

3.1.2.1 Ergebnisse des Freiwilligensurveys

Ergebnisse des Freiwilligensurveys sind u.a., dass sich die Zahl der ‚freiwillig Engagierten‘ – so die Bezeichnung in der Berichterstattung – von 1999 bis 2004 erhöht hat: 1999 waren 34% der Bundesbürger/-innen über 14 Jahre und 2004 36%, d.h. über 23,4 Millionen Menschen, ‚freiwillig engagiert‘. Deutlich gestiegen ist das ‚freiwillige Engagement‘ in den neuen Bundesländern von 28% (1999) auf 31%

¹⁵ Bemerkenswerterweise werden in diesem, einen Alleinstellungsanspruch des Freiwilligensurveys markierenden, Vorwort des Berichts zur ersten Erhebungswelle Studien (Klages/Gensicke 1999; Erlinghagen et al. 1997; Blanke et al. 1996; Gaskin et al. 1996; Statistisches Bundesamt 1995; für Baden-Württemberg: Ueltzhöffer/Ascheberg 1996), die durchaus auch den Anspruch auf Wissenschaftlichkeit und Repräsentativität erheben können, nicht erwähnt.

(2004) – in den alten Bundesländern dagegen nur von 36% (1999) auf 37% (2004) (vgl. Rosenblatt 2000; Gensicke et al. 2006: 25).¹⁶

Angesichts der Vielfältigkeit des Phänomens ehrenamtlichen Engagements wurden im Freiwilligensurvey 14 unterschiedliche Bereiche abgefragt. Festgehalten kann werden, dass sich das ‚freiwillige Engagement‘ innerhalb der abgefragten Bereiche von 1999 zu 2004 meist nur geringfügig veränderte, wie folgende Tabelle verdeutlicht:

Engagementbereich	Jahr	Freiwillig Engagierte in %
Sport und Bewegung	1999	11
	2004	11
Freizeit und Geselligkeit	1999	5,5
	2004	5
Kultur und Musik	1999	5
	2004	5,5
Schule und Kindergarten	1999	6
	2004	7
Soziales	1999	4
	2004	5,5
Kirche und Religion	1999	5,5
	2004	6
Berufl. Interessenvertretung	1999	2,5
	2004	2,5
Umwelt- und Tierschutz	1999	2
	2004	2,5
Politik und Interessenvertretung	1999	2,5
	2004	2,5
Jugend-/ Bildungsarbeit für Erwachsene	1999	1,5
	2004	2,5
Lokales bürgerschaftliches Engagement	1999	1,5
	2004	2
Freiwillige Feuerwehr und Rettungsdienste	1999	2,5
	2004	3
Gesundheit	1999	1
	2004	1
Justiz und Kriminalitätsprobleme	1999	0,5
	2004	0,5

vgl. Gensicke 2006a: 60

¹⁶ Gensicke et al. (2006) und Rosenblatt (2000) sind die Autoren/-innen des Hauptberichts, daneben sind jeweils Berichte zu spezifischen Themen unter der Federführung anderer erschienen.

Andere Studien weichen z.T. erheblich von den im Freiwilligensurvey errechneten Engagementquoten ab: Die Zeitbudgeterhebung von 1996 (Blanke et al.) zeigt ‚nur‘ eine Engagementquote von 17% genauso wie die European Volunteering Study (EuroVol-Studie) von 1996 (Gaskin et al.), die Werte von 18% für Gesamtdeutschland ausweist, und die Zeitbudgeterhebungen des Statistischen Bundesamts von 1991/1992 (Statistisches Bundesamt 1995) der zufolge 17% der Bevölkerung ehrenamtlich engagiert seien. Höhere Werte weisen hingegen die Untersuchungen zu ‚Wertewandel und bürgerschaftlichem Engagement in Deutschland‘ von 1999 (Klauges/Gensicke) mit 41% in West- und 37% in Ostdeutschland und die Berechnungen von 1997 (Erlinghagen et al.) auf Basis des SOEP von 1985-1996 zu ehrenamtlichen Tätigkeiten in der BRD mit 35% in West- und 25% in Ostdeutschland aus.

Beher, Liebig und Rauschenbach (1998) machen in einem sekundäranalytischen Vergleich von empirischen Studien zu ehrenamtlichem Engagement darauf aufmerksam – was mutatis mutandis auch auf den erst nach Erscheinen ihres Vergleichs durchgeführten Freiwilligensurvey übertragen werden kann –, dass uneinheitliche Befunde zum einen dadurch zustande kommen, dass die Studien auf unterschiedlichen Grundgesamtheiten beruhen.¹⁷ Zum anderen sei für divergierende Ergebnisse auch verantwortlich, dass den einzelnen Studien kein einheitliches Verständnis von ehrenamtlichem Engagement zugrunde liege.¹⁸ Je nach gewähltem Begriff werden

¹⁷ Die EuroVol-Studie bezieht alle Personen ab 15 Jahre, die Untersuchung zu ‚Wertewandel und bürgerschaftlichem Engagement in Deutschland‘ die Bevölkerung ab 18 Jahre und der Freiwilligensurvey Bundesbürger/-innen über 14 Jahre in ihre Grundgesamtheit mit ein. In den Zeitbudgeterhebungen des Statistischen Bundesamts von 1991/1992 werden im Unterschied zu diesen Studien nicht Einzelpersonen befragt, sondern private Haushalte mit deutscher Staatsbürgerschaft (vgl. Beher et al. 1998: 95ff).

¹⁸ Die Zeitbudgeterhebungen des Statistischen Bundesamts von 1991/1992 basieren auf Selbsteinschätzungen der Befragten, was als ehrenamtliches Engagement zu gelten habe. Nicht mit gezählt wurde der Bereich der sozialen Hilfe wie Betreuung und Pflege im Rahmen von Kirchen und Wohlfahrtsorganisationen. Nach der Zeit, die freiwillig und unbezahlt einer Organisation zur Verfügung gestellt wird, um sie anderen Menschen oder einer besonderen Sache zugute kommen zu lassen (vgl. Gaskin et al. 1996: 63), wurde in der EuroVol-Studie mittels 2000 zu Hause beantworteter Fragebögen gefragt. Ziel dieser Studie war es ehrenamtliches Engagement länderübergreifend in Deutschland, Großbritannien, Irland, Belgien, den Niederlanden, Frankreich, Dänemark, Schweden, Bulgarien und der Slowakei zu erfassen. Laut EuroVol-Studie liegt die BRD mit einer Engagementquote von 12% im Ländervergleich an vorletzter Stelle, gefolgt von der Slowakei. Im Freiwilligensurvey wurden fast 15.000 zufällig ausgewählte Bundesbürger/-innen telefonisch gefragt, ob sie in einem von 15 bzw. 14 genannten ‚Lebens- oder Gesellschaftsbereichen‘ aktiv sind und falls ja ‚auch ehrenamtliche Tätigkeiten ausüben oder in Vereinen, Initiativen, Projekten oder Selbsthilfegruppen engagiert sind. Es geht um freiwillig übernommene Aufgaben und Arbeiten, die man unbezahlt oder gegen geringe Aufwandsentschädigung ausübt‘ (Rosenblatt 2000: 43). Der gestellte Fragentext lautete: ‚Sie sagten, sie sind im Bereich XY aktiv. Haben sie derzeit in diesem Bereich auch Aufgaben oder Arbeiten übernommen, die Sie freiwillig oder ehrenamtlich ausüben?‘ (a.a.O.: 43; Gensicke et al. 2006: 53).

Bereiche und Aspekte ehrenamtlichen Engagements ein- oder ausgeschlossen, was zu unterschiedlichen Engagementquoten führt.

Ausdrücklich wird im Bericht zur ersten Untersuchungswelle des Freiwilligen surveys daraufhin gewiesen, dass der überraschend hohe Beteiligungsgrad aufgrund des sehr breiten abgefragten Tätigkeitsspektrums zustande kommt und neben diesem Mess- auch ein Stichprobenproblem zu berücksichtigen sei: Bekanntermaßen erreichten zum einen auch repräsentative Stichproben bestimmte Bevölkerungsgruppen nie und zum anderen sei nicht auszuschließen, „dass persönliche und soziale Merkmale, die freiwilliges Engagement begünstigen (Offenheit, Interesse, Kooperationsbereitschaft, Gemeinwohlorientierung), sich in gleicher Weise auch positiv auf die Teilnahmebereitschaft an einer repräsentativen Befragung auswirken. Im Effekt würde dies dazu führen, dass der inaktive Teil der Bevölkerung in den Umfragen unterrepräsentiert und der aktive Teil überrepräsentiert würde. Eine daraus resultierende Überschätzung der Engagementquote halten wir für wahrscheinlich“ (Rosenblatt 2000: 55f). Dieses Problem der Überschätzung sei dadurch gelöst worden, dass, wie im Bericht zur zweiten Erhebungswelle ausführlich dargelegt wird, genau nachgefragt wurde, welche Tätigkeiten die Befragten ausüben: „Was machen Sie dort konkret? Welche Aufgabe, Funktion oder Arbeit üben Sie dort aus?“ (Gensicke 2006a: 53). Antworten auf diese Fragen seien von den Interviewenden wörtlich notiert worden, um später als Grundlage einer genauen Prüfung zu dienen, „ob es sich tatsächlich um freiwilliges Engagement handelt oder nicht doch um berufliche oder private Aktivitäten“ (Gensicke 2006a: 53). Allerdings wird nicht erläutert, wie diese Überprüfung konkret erfolgte. Stattdessen wird betont, dass diese Art der Erfassung ‚freiwilliger Tätigkeiten‘ den Vorteil habe, das Problem der Überschätzung zu lösen, „weil die Objektivierung der Angaben ausschließt, dass nur subjektive Gefühle des ‚Engagiertseins‘ oder auch früheres Engagement gezählt werden“ (a.a.O.: 54).

Kritisiert wird am Freiwilligen survey, dass die Ergebnisse zwar nach Bundesländern, Gemeinden, Geschlecht und Altersgruppen gewichtet worden seien, nicht jedoch nach Bildung und sozialer Schichtung. Da aber aus anderen Erhebungen bekannt sei, dass mit dem Bildungsgrad und dem sozialen Status die Bereitschaft zu ‚freiwilligem Engagement‘ steige, wirke sich dieser Umstand ebenfalls auf die berechnete Engagementquote aus. „Es wäre eigentlich ‚state of the art‘ gewesen, diese in die gleiche Richtung wirkenden Verzerrungen herauszurechnen“ (Hacket/Mutz 2002: 41). Ebenfalls seien ausländische Mitbürger/-innen in der Stichprobe unterrepräsentiert, da Telefonbefragungen nur die deutschsprachige Bevölkerung erreichen können. Eine

Einbeziehung der nicht deutschsprachigen Bevölkerung würde jedoch abermals die Engagementquote reduzieren.¹⁹ Aufgrund dieser methodischen Einwände plädieren Hacket und Mutz dafür von einer um mindestens um sechs bis acht Prozent gekürzten Engagementquote auszugehen (vgl. a.a.O.: 41).

Festgehalten kann werden, dass mit den Untersuchungen von 1999 und 2004 die bisher für die BRD umfassendsten Studien vorliegen, somit endlich eingelöst wurde, was Weber bereits 1910 forderte, nämlich in einer trockenen, trivialen, viel Geld und viel Arbeitskraft fordernden Arbeit (vgl. Weber 1924: 447) Daten über ehrenamtliches Engagement zu erheben. Obwohl mit dem Freiwilligensurvey – wie trotz vielfältiger Kritik konzediert wird – repräsentative und in ihrer Konzeption systematisch angelegte Studien vorliegen, die Maßstäbe für die Zukunft setzen, ist jedoch „der halbwegs gesicherte Grundbestand valider Befunde über das ehrenamtliche Engagement nach wie vor unzulänglich“ (Rauschenbach 2001: 355). Die Schwierigkeit, die standardisierenden Studien „unvermeidbar anhaftet – und sie deshalb in gewisser Weise unabhängig von der Datenqualität angreifbar macht –, verbirgt sich hinter der entscheidenden Frage: Was ist Ehrenamt? Was soll alles dazugehören, und wie muss eine Befragung angelegt sein, damit sie erfasst, was sie erfassen will?“ (a.a.O.: 356). Nach wie vor ist strittig, ob von einem – von empirischen Studien mal untermauerten, mal ansatzweise negierten (vgl. Heinze/Olk 1999: 77) – ‚Wandel‘ ehrenamtlichen Engagements und der Entstehung eines so genannten ‚neuen Ehrenamts‘ gesprochen werden kann.

3.1.2.2 ‚Neues Ehrenamt‘?

Häufig wird mehr intuitiv als empirisch fundiert davon ausgegangen, dass sich Motive und Bedürfnisse von ehrenamtlich Engagierten verändert hätten, Motivverschiebungen von ‚selbstloser Pflicht‘ zu ‚Selbstverwirklichung‘ zu beobachten seien, unterstellte traditionale Bindungen an ehrenamtliches Engagement mit dauerhaften und festen Mitgliedschaften zunehmend erodieren und einem zeitbegrenzten individualisierten ‚neuen‘ Engagement Platz machen.²⁰ Postuliert wird, dass nicht mehr Altruismus oder das Interesse, selbstlos für andere etwas zu tun, sondern die Suche nach

¹⁹ Im Bericht zur zweiten Erhebungswelle wird ausdrücklich anerkannt, dass dieses Problem gegeben, jedoch nicht zu lösen sei. Der Freiwilligensurvey sei weder von der Stichprobenziehung noch vom Fragenprogramm her auf Besonderheiten der Gruppe der Migrantinnen/-innen ausgelegt, da die Interviews ausschließlich in deutscher Sprache geführt worden seien und das Problem nicht nur ein Spezifikum telefonischer Umfragen sei, sondern auch bei mündlich-persönlichen Umfragen bestehe (vgl. Geiss/Gensicke 2006: 352).

²⁰ Für einen Überblick Steinbacher 2004: 66-70; Beher et al. 2000: 12-16.

befriedigenden Betätigungen individuellen Präferenzen entsprechend in Vordergrund ehrenamtlichen Engagements stehe (vgl. Evers 1999: 55) und Entscheidungen für ein ehrenamtliches Engagement „im Zwischenfeld von individueller Wahl und Vorliebe und Verpflichtungsgefühlen“ (Evers 2002: 117) getroffen würden. Ehrenamtliches Engagement sei nicht mehr hauptsächlich durch eine – mehr unterstellte, denn empirisch analysierte – „Einbindung in sozialmoralische Milieus und kollektive Bindungen“ bestimmt, sondern müsse „vielmehr als bewusst gewählter Bestandteil eines Lebensstils verstanden werden“ (Olk: 1996: 151): Ehrenamtliches Engagement werde zum Bestandteil der Gestaltung der eigenen Biografie (vgl. Olk 1996; Otto 1996; Jakob 1993). Deshalb müssten sich, so die These, Organisationen, die auf ehrenamtlich Engagierte angewiesen seien, darauf einstellen, „dass sich dieses Engagement verändert: weg von dauerhaften, jahrzehntelang oder gar lebenslang verrichteten Tätigkeiten hin zu stärker themen- und projektbezogenen Aktivitäten, die zu der jeweiligen biografischen Situation der Engagierten ‚passen‘“ (Backhaus-Maul et al. 2003: 295).

Mehr oder weniger unverbunden – und im Widerspruch zur häufig beschworenen ‚Renaissance des Ehrenamts‘ – stehen unterschiedliche Thesen im Raum, die von einem gesellschaftlichen Wertewandel auf ein Nachlassen einer Bindungskraft von „sozialen Milieus, in die man hineingeboren und als loyales Mitglied sozialisiert wird“ (Zimmer/Nährlich 2000: 11) schließen, was wiederum zum Schwinden von ehrenamtlichem Engagement führe. Wohlfahrtsorganisationen beschwören eine ‚Krise des Ehrenamts‘ (vgl. Gensicke et al. 2006; Sachße 2000; Olk 1996; Streeck 1987), die insbesondere zu Nachwuchsproblemen führe. „Wer die Manager gesellschaftlicher Großorganisationen befragt, hört überall dasselbe Lied: die ‚geborenen‘ und ‚verschworenen‘ Mitglieder verschwinden; Mitglieder und Klienten sind ‚anspruchsvoller‘ geworden und zugleich unzuverlässiger; Mitgliedschaft und Beteiligung sind nicht mehr wie früher ‚Ehrensache‘; der Prozentsatz der Wähler, Beitragszahler, Kunden, Gläubigen, derer man sich sicher sein kann, die immer wiederkommen, die unter allen Umständen bei der Stange bleiben, geht zurück“ (Streeck 1987: 474) notiert Streeck bereits 1987, allerdings ohne zu verdeutlichen, inwiefern dieses ‚Klagelied‘ empirisch fundiert ist.²¹ Konstatierte Schwierigkeiten von Wohlfahrtsorganisationen,

²¹ Angesichts mangelnden statistischen Materials über die Zahl ehrenamtlich Engagierter in Wohlfahrtsorganisationen kann vermutet werden, dass es sich bei diesen Aussagen um subjektive Beobachtungen oder dem unterstellten Zeitgeist entsprechende Formulierungen handelt: So ‚gesteht‘ ein Vertreter des AWO-Bundesverbands ein, dass es in der AWO an der Statistik hapere, war auch die verbandsunabhängigen Forschung bisher nicht in der Lage, „die noch vorhandenen ‚weißen Flecken‘ zum Ehrenamt in der freien Wohlfahrtspflege zu beseitigen“ (vgl. Behr et al. 2000: 35) und stieg – durchaus überraschend angesichts von Aussagen in der einschlägigen Literatur in den letzten 15 Jah-

neue Mitglieder zu werben, werden auch zurückgeführt auf einen Zerfall ‚gesellschaftlicher Zentralwerte‘ und einer damit verbundenen Marginalisierung einschlägiger Wertegemeinschaften (vgl. Sachße 2000: 86). Eine ‚Individualisierung‘ ehrenamtlichen Engagements sei zu beobachten, da es zum einen viele ehrenamtliche Engagierte gebe, die noch unter restriktiven äußeren Bedingungen und in fest gefügten sozialen Milieus aufgewachsen seien (während des 2. Weltkriegs und kurz danach), diese tendierten zu einer Pflichtethik und Opferbereitschaft, aus denen sich ihr ehrenamtliches Engagement speise (vgl. Olk 1996: 151; Jakob 1993: 94ff). Gleichzeitig gebe es zum anderen immer mehr Menschen, die unter „günstigen kollektiv-historischen Bedingungen“ (Olk 1996: 151) aufgewachsen seien, diese würden primär nicht aus Pflichtethik oder Opferbereitschaft handeln, sondern konkrete Ansprüche und Erwartungen an ihr ehrenamtliches Engagement stellen.

In der Berichterstattung des Freiwilligensurveys wird Diskussionen mit dem Tenor einer ‚Krise des Ehrenamts‘ widersprochen, da „auch in Zeiten schwieriger wirtschaftlicher und sozialer Verhältnisse das freiwillige Engagement der Bürgerinnen und Bürger wachsen kann und bei entsprechender Anerkennung und Förderung eine wichtige Ressource zur Bewältigung gesellschaftlicher Probleme darstellt“ (Gensicke 2006a: 44). ‚Unkenrufe‘ über einen Werteverfall in einer zunehmend ‚individualisierten‘ Gesellschaft, der zu einer Reduzierung ehrenamtlichen Engagements führe, basieren laut Berichterstattung auf einem „bruchstückhaften Informationsstand“ (a.a.O.: 43), da sich die Engagementquote der Bundesbürger/-innen über 14 Jahren von 1999 bis 2004 um zwei Prozentpunkte von 34% auf 36% erhöht hat.

Neben dieser Kritik basierend auf in standardisierenden Studien gewonnenen empirischen Daten kritisieren insbesondere Beher, Liebig und Rauschenbach (Beher et al. 2001; Rauschenbach 2001; Beher et al. 2000; Rauschenbach 1999) Thesen über ein ‚neues Ehrenamt‘ bzw. einen Wandel des Ehrenamts. Zum einen sei unklar, ob empirisch ein solcher zu beobachten sei. Zum anderen würden einseitig meist ausschließlich zu personenzentriert und individualistisch die „subjektiven Facetten des Themas“ (Beher et al. 2001: 256) in den Blick genommen. „Den Rahmenbedingungen, den institutionellen Settings, den veränderten Lebenslagen und einem generellen sozialen Wandel modernisierter Gesellschaften als möglichen unabhängigen Variablen bei der Suche nach Erklärungen für die Zäsuren und Diskontinuitäten im Ehrenamt [werden jedoch] vergleichsweise wenig Aufmerksam-

ren die Anzahl der ehrenamtlich Engagierten in den in die vorliegende Studie einbezogenen AWO-Kleiderkammern von vier auf vierundzwanzig.

keit geschenkt“ (a.a.O.: 256). Dieser Kritik entsprechend formulieren sie als These, dass sich weniger die ehrenamtlich Engagierten geändert haben, sie zumindest nicht primärer Anlass oder Moment eines Wandels sind, sondern die Strukturen, in denen sich Ehrenamt früher entfaltet und entwickelte habe, sich veränderten (vgl. a.a.O.: 8ff). Dementsprechend fragen sie nach einem „Wandel des Ehrenamts oder Wandel der Ehrenamtlichen?“ (Beher et al. 2000: 12).

Um diese Frage zu beantworten, empfehlen sie zum einen unterschiedliche Aspekte von Lebenslagen und damit verbundene Bezüge zu Motivationen, Interessen und Einstellungen und zum anderen „institutionelle Settings“ (vgl. Beher et al. 2000: 12) und organisationale Rahmenbedingungen, in die ehrenamtliches Engagement eingebettet ist, zu untersuchen.²² Damit schlagen sie einen Perspektivwechsel vor, in dem „auf der einen Seite Analysen einzelner Lebenslagen bzw. institutioneller Settings im Horizont der Gesamtkomplexität [vorgenommen] und auf der anderen Seite Gesamterörterungen verstärkt unter Einbeziehung begrenzter, dafür aber detailgenauer Beobachtungen einzelner Segmente“ (a.a.O.: 12) untersucht werden sollen. An unterschiedlichen „Lebenslagen“ (Frauen und ältere Menschen) und „institutionellen Settings“ (Wohlfahrts-, Jugend-, und Sportverbänden) sowie an verschiedenen „modernen Formen“ von ehrenamtlichem Engagement (Selbsthilfe, Kontaktstellen und Freiwilligenagenturen) deklinieren sie ihren Untersuchungsansatz sekundäranalytischen durch und kommen zu dem Schluss, dass „das Ehrenamt und die sich darum rankenden anderen, neu oder neuartigen Formen des gemeinwohlorientierten, unbezahlten und freiwilligen Engagements [...] ihrerseits Symbol und Ausdruck eines Wandlungsprozesses [sind], in dem sich die Gesellschaften der Zweiten Moderne derzeit befinden“ (a.a.O.: 34).

3.1.3 ‚Dritter Sektor‘

Der Begriff ‚Dritter Sektor‘ geht zurück auf Etzioni (1973). Er bezeichnet damit jenen Sektor, der zwischen ‚Markt‘ und ‚Staat‘ bzw. in Kombination ‚des Besten aus beiden Welten‘ neue Wege der Erstellung von Diensten für das Allgemeinwohl beschreitet (vgl. Etzioni 1973: 315). Als Alternative zum privatwirtschaftlichen und

²² Nicht erläutert wird was genauer unter Motivationen, Interessen, Einstellungen und „institutionelle Settings“ zu verstehen ist. Sehr allgemein gehalten ist auch ihr Begriff von ‚Lebenslagen‘: Beher et al. zufolge bezeichnen „Lebenslagen“ [...] den subjektrelevanten Niederschlag gesellschaftlicher Verhältnisse, in denen sich konkrete Lebensverhältnisse von Personengruppen konstituieren. Sie bilden das Ausgangsplateau, auf dem sich konkrete Subjektivität alternativlos entwickeln kann und muss“ betonen, dass es etwas anderes sei in einem Dorf oder einer Großstadt, als Junge oder Mädchen geboren zu sein, und definieren: „Lebenslage“ markiert so die strukturelle Ausgangslage, vor deren Hintergrund sich die Frage des ehrenamtlichen Engagements für die Menschen konkret entfalten kann“ (Beher et al. 2000: 9).

öffentlichen Sektor vermeide der ‚Dritte Sektor‘ laut Etzioni deren Nachteile (Profitstreben privater Unternehmen und Bürokratisierungstendenzen öffentlicher Behörden) und vereine deren Vorteile (Flexibilität und Effizienz sowie Berechenbarkeit und öffentliche Kontrollierbarkeit).

Mittlerweile ist es auch in der bundesrepublikanischen Forschung üblich geworden (vgl. Arbeitskreis Nonprofit-Organisationen [AKNPO] 1998: 1) unter einem gemeinsamen Terminus unterschiedliche soziale Gebilde die weder ausschließlich den Bereichen ‚Markt‘, ‚Staat‘ noch ‚Gemeinschaft‘ bzw. ‚Familie‘ zugeordnet werden können zu subsumieren. Jedoch ist die Wahl des Terminus strittig: ‚Dritter Sektor‘, ‚Drittes System‘, ‚Gemeinnütziger Sektor‘, ‚Intermediärer Sektor‘ bzw. ‚Intermediärer Bereich‘, ‚Nonprofit Sektor‘ sowie ‚Dritte-Sektor-Organisationen‘, ‚Soziale Organisationen‘, ‚Nonprofit-Organisationen‘, ‚Social-Profit-Organisationen‘ werden teilweise gleichgesetzt bzw. nicht eindeutig definiert oder voneinander unterschieden.²³ Diese Bezeichnungsvielfalt und Uneindeutigkeit wird in der scientific community, die sich mit diesen sozialen Gebilden beschäftigt, für gewöhnlich darüber erklärt, dass das Gebiet traditionell unter einem eklatanten Theoriedefizit leide (z.B. Strachwitz 1998: 9) – sie kennzeichnet indes auch die unterschiedlichen analytischen Interessen in der Auseinandersetzung mit diesem Bereich. Das Analyseinteresse richtet sich unter dem Stichwort ‚Intermediarität‘ auf gesellschaftliche Funktionen von Organisationen aus dem ‚Dritten Sektor‘ und es wird debattiert, ob diese Organisationen besser über formale Strukturierungsmerkmale oder eine spezifische ‚Eigenlogik‘ von anderen abzugrenzen seien (vgl. Angerhausen 2003: 52).

3.1.3.1 ‚Intermediarität‘

In Diskussionen über Funktionen von Organisationen des ‚Dritten Sektors‘ werden ihre Vermittlungsleistungen zwischen unterschiedlichen Sphären bzw. Ebenen in den Blick genommen: Im Kontext von Debatten um Zivilgesellschaft wird für ein konzeptionelles Verständnis des ‚Dritten Sektors‘ als „Spannungsfeld und intermediärer Bereich“ (Evers 2004: 1) plädiert, in dem unterschiedliche Funktionslogiken zusammentreffen (vgl. Evers 2004; Bauer/Grenzdörffer 1997; Evers 1990). Der „interme-

²³ Zunehmend wird auch von ‚Not-For-Profit-Sektor‘ bzw. ‚Not-For-Profit-Organisationen‘ gesprochen, da „der aus dem Englischen stammende Ausdruck ‚nonprofit‘, der eigentlich ‚not for profit‘ meint“ (Badelt 1999: 6) häufig als ‚no profit‘ missverstanden wird. Allerdings kann auch an diesen kritisiert werden, dass sie zu sehr auf eine bloße Negation der Profit-Orientierungen abheben (z.B. Lohmann 1989).

diäre Bereich“ (Evers 2004) wird als etwas Viertes neben ‚Markt‘, ‚Staat‘ und ‚informeller‘ Sphäre (vor allem privater Haushalte) eingeordnet.²⁴ Betont wird, dass intermediäre Organisationen eine „Zwischen- und Mittlerstellung“ einnehmen zwischen „formell-objektiven Systemen der beiden konventionellen Sektoren, ‚Staat‘ und ‚Markt‘“ und der „informellen Sphäre lebens- und subjektweltlicher Bezüge“ (Bauer 1990: 42).

In einem vielbeachteten Aufsatz zu intermediären Organisationen plädiert Streeck dafür, Organisationen, die „sowohl Mitglieder haben als auch Mitglieder sind“ (Streeck 1987: 472) – ohne jedoch zu verdeutlichen, was unter Mitgliedschaft zu verstehen ist und welche Organisationen er genau als solche einordnet – in Analysen zu untersuchen, „die alle drei Ebenen miteinander verbinden und die organisatorisch vermittelte Wechselwirkung zwischen der jeweiligen Mikro- und Makroebene, zwischen Mitgliedschafts- und Einflußlogik, Management von Vielfalt und Management von Interdependenzen direkt thematisieren – mit dem Ziel, Sozial- und Systemintegration durch intermediäre Organisationen als *Interaktion verschiedener Interaktionslogiken*, als *Wechselwirkung von Wechselwirkungen*, zu verstehen“ (a.a.O.: 493). In dieser Begriffsbildung, die auf gesellschaftliche Funktionen von Organisationen rekurriert, werden Vermittlungsleistungen von Organisationen aus dem ‚Dritten Sektor‘ in den Blick genommen und die integrative Funktion von intermediären Organisationen des ‚Dritten Sektors‘ betont, die ein Bindeglied zwischen Individuum und Gesellschaft sowie zwischen unterschiedlichen gesellschaftlichen Teilsystemen darstellen (vgl. Zimmer/Priller 2005: 51).

Gruppen, Träger und Projekte werden als komplexe Verbindung und Vermittlung von unterschiedlichen Organisationszielen, Handlungsmotiven und Arbeitsbeziehungen, die in ‚Markt‘, ‚Staat‘ und ‚informeller Haushaltssphäre‘ jeweils dominieren, begriffen, weshalb vorgeschlagen wird von intermediären Bereichen und Organisationen zu sprechen (vgl. Evers 1990: 190). Damit werde, wie Evers, einer der Protagonisten dieser Debatte, hervorhebt, zum einen die soziale und politische Rolle dieser Organisationen betont, die im Mainstream der ‚Dritten Sektor‘-Forschung meist primär ökonomisch als alternative Leistungsanbieter eingeordnet werden. Zum Zweiten werde dadurch deutlich, dass sich die intermediäre Rolle der Organisationen nicht nur auf Verbindungen zu ‚Markt‘ und ‚Staat‘ beziehe, sondern auch auf die ‚informelle Sphäre‘. Zum Dritten verdeutliche der Begriff ‚intermediär‘, dass der ‚Dritte

²⁴ Strikter Logik folgend, müsste damit der ‚Dritte Sektor‘ eigentlich als ‚Vierter Sektor‘ bezeichnet werden.

Sektor' kein klar abgrenzbarer sei und verweise viertens darauf, dass intermediäre Organisationen über synergetische Mischungen von Ressourcen und Logiken verfügen und nicht lediglich zu Substitutionsprozessen zwischen den Sektoren dienen (vgl. Evers 1995: 160). Da ‚Intermediarität‘ ein theoretisches Paradigma darstelle, das Besonderheiten und Eigenarten der Mehrheit jener Organisationen kennzeichne, die als Nonprofit-Organisationen Teile des ‚Dritten Sektors‘ sind (vgl. Bauer 2005: 109), eigne sich der Begriff ‚Intermediarität‘, um Vermittlungsleistungen von Organisationen aus dem ‚Dritten Sektor‘ terminologisch zu fassen.

Insbesondere Wohlfahrtsorganisationen wie die AWO werden als intermediäre Organisationen gefasst (vgl. Bauer 1987: 15). Sie werden unter diesem Blickwinkel als „komplexe Organisationen, die verschiedene Funktionen gleichzeitig erfüllen“, beschrieben, die den Anspruch erheben, „gewissermaßen stellvertretend bzw. ‚anwaltschaftlich‘ die Interessen derjenigen Bevölkerungsgruppen zu vertreten, die zwar im Normalfall nicht Mitglieder von Wohlfahrtsorganisationen werden, die aber von diesen durch soziale Angebote und Dienste betreut werden“. Gleichzeitig sind sie auch lokale Vereine, „die Funktionen der Geselligkeit, der Kommunikation und selbstbestimmten Handlungsmöglichkeiten organisieren und bereitstellen“, „Weltanschauungsverbände“, die bestimmten normativen Vorstellungen, Traditionen und Sozialmilieus verpflichtet sind“ sowie nicht zuletzt auch „Dienstleistungsproduzenten“ (Olk et al. 1995: 14f), die sich im Spannungsfeld von Wertegemeinschaft und Dienstleistungsunternehmen bewegen.

Als so genannte ‚Freie Träger‘ sind die Wohlfahrtsorganisationen beteiligt an der Umsetzung des Subsidiaritätsprinzips, welches in das Bundessozialhilfegesetz von 1961 (Neufassung 1994) aufgenommen wurde. Es begründet einen unmittelbaren Rechtsanspruch auf Sozialhilfe und bestimmt den Vorrang der freien und mittlerweile auch der privaten Fürsorge gegenüber der öffentlichen (vgl. Backhaus-Maul 2000: 29; Sachße 1998; Pankoke 1995).²⁵ Die AWO ist Mitglied in der Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege (BAGFW). Die in der BAGFW zusammengeschlossenen Verbände decken einen großen Teil der sozialen Dienstleistungen in der BRD ab und gehören zu den größten Arbeitgebern (vgl. Priller/Zimmer 2001; Priller et al. 1999). Die Bundesarbeitsgemeinschaft wirkt beratend an der Sozialge-

²⁵ Nach dem Subsidiaritätsgedanken, der zurück geht auf thomistisch-naturrechtliche Überlegungen und die katholische Soziallehre, soll die Tätigkeit der Gesellschaft die ihrer Glieder nicht ersetzen und aufheben, sondern ergänzen und fördern sowie die jeweils kleinere Gruppe möglichst viele Aufgaben übernehmen, was idealiter bedeutet, dass der Staat Hilfe zur Selbsthilfe als Ergänzung zur Eigenverantwortung anbieten soll.

setzung mit und ist konzeptionell und praktisch an der Umsetzung staatlicher Sozialpolitik beteiligt.²⁶ Diese Verflechtungen zwischen staatlichen Instanzen und Verbänden werden unter dem Begriff ‚Korporatismus‘ (z.B. Sachße 1995) bzw. ‚Neokorporatismus‘ (z.B. Heinze/Olk 1981) gefasst, worunter verstanden wird, dass die Verbände die Sozialgesetzgebung beeinflussen können und der Staat ihnen öffentliche Aufgaben übertragen kann. Damit sind die Wohlfahrtsorganisationen gleichzeitig politisch abhängig und politisch unabhängig, da sie zugleich ‚Ausführungsorgane‘ öffentlicher Aufgaben und rechtlich selbständige Organisationen sind (vgl. Bauer 2002: 451).

3.1.3.2 Ein- und Abgrenzungsversuche

Abgrenzungs- und Definitionsprobleme ergeben sich laut Literatur, da Organisationen aus dem ‚Dritten Sektor‘ ein sehr heterogenes Feld darstellen; institutionelle und kulturelle Rahmenbedingungen für die Verfassung und Tätigkeit von Organisationen aus diesem Sektor variieren international stark, insbesondere im europäischen Raum (vgl. Evers 1997: 212). Sie decken ein breites Funktionsspektrum von gemeinschaftlicher Freizeitgestaltung, Wohlfahrtspflege, humanitärer Hilfe bis hin zu politischem Engagement ab (vgl. Zimmer/Priller 2004: 15) und beziehen sich auf unterschiedlichste Tätigkeitsfelder: Sozial- und Gesundheitswesen, Bildungs- und Wissenschaftsbereich, Freizeit- und Sportgeschehen, Umwelt- und Tierschutz, Musik, Kunst und Kultur, Medien, Entwicklungszusammenarbeit und politische Bildung (vgl. Bauer 2000: 11). Da sie, wie Bauer (2005) äußerst ausführlich auflistet, auf zwischenstaatlich-internationalen, europäisch-supranationalen, gesamtstaatlichen-nationalen, innerstaatlich-föderalen, regionalen, lokalen und der Ebene von Nachbarschaften zu verorten seien, weisen sie hinsichtlich ihrer territorialen Reichweite große Unterschiede auf. Auch differieren sie in Hinsicht auf ihr Verhältnis zur Ökonomie: Neben ausschließlich marktförmig und ausschließlich nicht-marktförmig operierenden gibt es Organisationen, die gleichzeitig markt- und nicht-marktförmig agieren. Zudem unterscheiden sie sich hinsichtlich des Anlasses und Zeitpunkts ihrer Gründung, ihrer

²⁶ Aktuell wird – insbesondere in politikwissenschaftlichen Diskussionen – hervorgehoben, dass sich in den letzten zwei Jahrzehnten die Stellung der Wohlfahrtsorganisationen in der BRD jedoch verändert habe, da die vormals enge ‚neo-korporatistische‘ Verflechtung mit staatlichen Stellen durch die marktähnliche Ausgestaltung des Sozialesektors erheblich gelockert wurde (vgl. Lange 2001: 51ff).

Rechtsform, ihrer Binnenstruktur, der Zusammensetzung ihrer Mitgliedschaft, ihrer Mitgliederzahl und ihrer Finanzierung (vgl. Bauer 2005: 107f).

Formale Strukturierungsmerkmale

International vergleichend wird im „Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project“ (JHCNP), in dem bis 2006 Ergebnisse aus 36 Ländern zusammengetragen wurden (Homepage JHCNP 2006; Salamon 2001), der ‚Dritte Sektor‘ im Hinblick auf seine historischen, gesellschaftlichen, politischen und ökonomischen Einbindungen analysiert.²⁷ Unter ‚Drittem Sektor‘ versteht die im JHCNP versammelte Forschendengruppe „jenen sozio-ökonomischen Bereich, der durch ein Nebeneinander von privatwirtschaftlicher Allokation und politisch-öffentlicher Staatstätigkeit gekennzeichnet ist, in dem jedoch keiner der beiden Steuerungsmechanismen eindeutig vorherrscht“ (Salamon et al. 1999: 9).

Um die bisweilen verwirrende Vielfalt von sozialen Gebilden, die als dem ‚Dritten Sektor‘ zugehörig eingeordnet werden, zu lichten, werden im Bemühen um eine Abgrenzung als klassifikatorische Kriterien für eine Einordnung in diesen Sektor herangezogen: formelle Strukturierung, organisatorische Unabhängigkeit vom Staat, keine Gewinnorientierung, eigenständige Verwaltung und kein Zwangsverband (vgl. Anheier 1999a: 198). Organisationen und Organisationsformen, die in der BRD typischerweise dem ‚Dritten Sektor‘ zugeordnet werden können, sind eingetragene Vereine, Geselligkeitsvereine, Stiftungen, Wohlfahrtsorganisationen, gemeinnützige GmbHs und ähnliche Gesellschaftsformen, Organisationen ohne Erwerbszweck, Verbände des Wirtschafts- und Berufslebens, Gewerkschaften, Verbraucherorganisationen, Selbsthilfegruppen, Bürgerinitiativen, Umweltschutzgruppen und staatsbürgerliche Vereinigungen. Typischerweise nicht dem ‚Dritten Sektor‘ zuzuordnen seien erwerbswirtschaftliche Unternehmen, öffentliche Unternehmen und Anstalten, Regiebetriebe der öffentlichen Hand, Produktions- und Verbrauchsgenossenschaften

²⁷ Ziel des JHCNP ist es „die Größe, das Spektrum, die interne Struktur, die Finanzen und die rechtliche Position des Nonprofit-Sektors in den ausgewählten Ländern zu beschreiben; ein vertieftes Verständnis der Geschichte und der sich entwickelnden Rolle des Sektors in verschiedenen Kulturen und nationalen Kontexten zu erlangen; die Beziehungen zwischen Nonprofit-Sektor und Staat, Erwerbswirtschaft und internationalen Organisationen zu untersuchen; ein empirisches Fundament für einen verbesserten theoretischen Zugang zum Dritten Sektor zu erarbeiten; allgemeine politische Trends und spezielle gesetzgeberische Maßnahmen zu identifizieren, die auf den Nonprofit-Sektor im allgemeinen und länderspezifisch fördernd oder beeinträchtigend wirken; den Sektor stärker im öffentlichen Bewusstsein zu verankern und praxisrelevantes Wissen für gesetzgeberische Maßnahmen, Entscheidungen und weitere politische Rahmenbedingungen zu schaffen“ (Anheier et al. 1998: 14f).

und Organisationsformen auf Gegenseitigkeit (Versicherungen u.ä.) (vgl. a.a.O.: 198).

Wie bei vielen Organisationen in komplexen modernen Gesellschaften bestehen bei einer der in die vorliegende Untersuchung einbezogenen Organisationen, dem THW – anders als bei den anderen beiden der AWO und einer Tafel –, Zuordnungsprobleme. Diese Zuordnungsprobleme zeigen sich in der BRD wie Anheier, einer der Vertreter dieses Abgrenzungsversuches, im Bemühen um eine erschöpfende Auflistung ausführt „insbesondere an der Trennlinie zwischen öffentlich-rechtlich und privat-rechtlich organisierten Einrichtungen (z.B. das Bayerische Rote Kreuz als öffentlich-rechtliche Einrichtung; [...]), als auch zwischen privaten und hoheitsrechtlichen Befugnissen (Rolle der technischen Überwachungsvereine; [...]) sowie entlang dem jeweiligen Grad der staatlichen Aufsicht und Einflussnahme auf Nonprofit-Organisationen bzw. der de facto organisatorischen Unabhängigkeit (Deutsche Forschungsgemeinschaft als eingetragener Verein; [...]) und letztlich entlang der Trennlinie zwischen erwerbs- und nicht erwerbswirtschaftlichen Betrieben (Wohnungsbaugenossenschaften; [...])“ (a.a.O.: 211). Das THW kann aufgrund seines Status als Bundesbehörde dem Sektor ‚Staat‘ zugeordnet werden, gleichzeitig jedoch treffen bis auf „organisatorische Unabhängigkeit vom Staat“, alle klassifikatorischen Kriterien des JHCNP für die Einordnung in den ‚Dritten Sektor‘ auf das THW zu.

Selbstkritisch stellt Anheier fest, dass geeignete Begrifflichkeiten, die es erlauben das, was sich im ‚Dritten Sektor‘ tut, analytisch sinnvoll zu beschreiben (vgl. Anheier 1999b), nach wie vor fehlen. Kritisiert wird an diesem Abgrenzungsversuch auch, dass die allgemeine Aussage ‚zwischen Markt und Staat‘ zu kurz greife, da viele Organisationen direkt auf dem Markt (z.B. der sozialen Dienstleistungen) agieren oder Organisationen wie z.B. Wohlfahrtsorganisationen, „sosehr von staatlichen Zuwendungen abhängig sind, dass sie, auch ohne formell Staat zu sein, ausnahmslos staatliche Aufgaben wahrnehmen“ (Düchting 2000: 44).

Von der „Interdisziplinären Forschungsgruppe Lokale Ökonomie, TU Berlin“ wird problematisiert, dass der methodische Ansatz sowie die Abgrenzung des Gegenstands im JHCNP von überwiegend US-amerikanischen Erfahrungen geprägt sei, was zu Definitions- und Abgrenzungsproblemen bei der Übertragung auf europäische Verhältnisse führe (vgl. Birkhölzer 2000: 77).²⁸ Aufgrund dessen schlagen sie vor,

²⁸ Erklärlich mag eine Orientierung an den USA dadurch sein, dass in den USA eine längere Forschungstradition besteht: Dort erschien bereits 1987 „The Nonprofit-Sector. A Research Handbook“ (Powell ed.), das eine Fülle an Daten und Material zum US-amerikanischen ‚Dritten Sektor‘ enthält. Schon 1971 wurde in den USA die heutige ‚Association for Research on Nonprofit Organizations and

den Versuch einer Abgrenzung und Definition des ‚Dritten Sektors‘ über formale Strukturen oder Rechtsformen aufzugeben und besser von einem ‚Dritten System‘ zu sprechen, das sich von den anderen durch die Art und Weise, in der Güter oder Dienstleistungen erbracht werden, unterscheidet und nicht dadurch welche Güter oder Dienstleistungen es hervorbringt (vgl. a.a.O.: 81). Damit wird in dieser Kritik aufgenommen, was bereits seit Beginn der Auseinandersetzung mit dem ‚Dritten Sektor‘ immer wieder diskutiert wurde, nämlich dass der Sektor und seine Organisationen sich weniger durch konkrete Leistungen, bestimmte Ziele oder spezifische Aktivitäten auszeichneten als vielmehr durch die Art und Weise der Leistungserstellung (vgl. Levitt 1973: 50).

Grundsätzlich kritisiert Seibel Versuche der Abgrenzung mit seinem Hinweis, dass es in theoretischer Hinsicht weniger lohnend erscheint, den ‚Dritten Sektor‘ und seine Organisationen ein- oder abzugrenzen, da dies „unter Umständen nur zu den geläufigen Fatamorgana-Erlebnissen führen“ (Seibel 1990: 186) würde. Stattdessen schlägt er vor, sich „ein institutionelles *Fuzzy Set*, eine amöbenartige Morphologie dieses ‚Sektors‘ [...] an der weniger ihre jeweilige Ausdehnung und Struktur als die *Gesetzmäßigkeiten ihrer Formveränderungen und ihrer relativen Überlebensfähigkeit* unter wechselnden Umweltbedingungen erforschenswert und sinnvoller Gegenstand theoretischer Interpretationen sind“ (a.a.O.: 186) zu denken.

‚Eigenlogik‘

Neben diesen Eingrenzungsversuchen über formale Strukturierungsmerkmale wird gleichzeitig versucht spezifische so genannte Handlungs-, Funktions- oder Strukturlogiken bzw. Strukturbesonderheiten des ‚Dritten Sektors‘ und seiner Organisationen herauszuarbeiten bzw. wird postuliert, dass Organisationen dieses Sektors einer spezifischen „Handlungslogik der ‚Solidarität‘“ (Birkhölzer et al. 2005b: 9) verpflichtet seien. Genauer gesagt, dass „die Solidarität als Motiv, Motivation sowie als Medium der Handlungskoordination von Mitgliedern, Mitarbeitern sowie Förderern einen zentralen Stellenwert besitzt“ (a.a.O.: 10) und sich dadurch Organisationen des ‚Dritten Sektors‘ von solchen anderer Sektoren grundlegend unterscheiden.

Voluntary Action‘ (ARNOVA) gegründet, hingegen die stärker international ausgerichtete ‚International Society for Third Sector Research‘ (ISTR) erst 20 Jahre später.

So erklärt etwa Wex, dass in Organisationen aus dem Sektor ‚Markt‘ als dominante Rationalität eine ‚Verwertungslogik‘, in Organisationen aus dem ‚Staatssektor‘ eine ‚Herrschaftslogik‘ und in Organisationen aus dem ‚Dritten Sektor‘ eine ‚Kooperations-, bzw. ‚Assoziationslogik‘ oder ‚Logik der assoziativen Kooperation‘ herrsche (vgl. Wex 2004: 253ff; Wex 1998: 265ff).²⁹ Daraus folgert er, dass Entscheidungsstrukturen in Organisationen aus dem ‚Dritten Sektor‘ oft andere seien als in Unternehmensorganisationen oder staatlichen Bürokratien, da sie zu einem großen Teil „mitgliedschaftlich verfasst“ seien, d.h. – in einer Argumentationsfigur, in der, was theoretisch nicht sein kann, empirisch nicht vorliegt – „bei den meisten [...] ist das oberste Entscheidungsorgan die Versammlung der Mitglieder. Daran ändert sich auch nichts [...], wenn viele Organisationen [...] eher oligarchisch verwaltet werden“ (Wex 1998: 268). Abschließend hält er fest, dass die Assoziationslogik kein „fröhliches herrschaftsfreies Miteinander“ bezeichne und der ‚Dritte Sektor‘ kein vorbehaltlos zu propagierender ‚dritter Weg‘, jenseits der „Übel Markt und Staat“ sei, betont jedoch gleichzeitig – eher appellierend denn argumentierend –, dass dieser Sektor eine dritte Logik repräsentiere und zur Lösung mancher gesellschaftlicher Probleme beitragen könne (vgl. Wex 2004: 298).

Seibel richtet hingegen in einer empirischen Studie sein Augenmerk auf Steuerungs- und Kontrollprobleme von Organisationen des ‚Dritten Sektors‘. In vier Fallstudien – AWO, autonome Frauenhäuser, Selbstverwaltung in der Krankenhausfinanzierungsreform und das Persienengagement der Hamburger Stadtentwicklungsgesellschaft – arbeitet er heraus, dass diese Organisationen sich Ziele auf die Fahnen schreiben, die sie bei ihrer Arbeitsweise nicht erreichen können, wie z.B. autonome Frauenhäuser Gewalt gegen Frauen nicht verhindern können. Er kommt zu dem Ergebnis, dass diese Organisationen „überleben‘ nicht obwohl, sondern weil sie gemessen an den Maßstäben der Rechtmäßigkeit und Effizienz versagen, nicht obwohl, sondern weil sie nur begrenzte Lernfähigkeit und Responsivität aufweisen“ (Seibel 1988: 4). „Funktionaler Dilettantismus“ (Seibel 1988), Misslingen von Selbstverwaltung im „Selbststeuerungsversagen“ (Seibel 1987) und mangelnde Effizienz durch „organisatorischen Dilettantismus“ (Seibel 1991) führen dazu, dass dieses Scheitern Erfolg bedeute und dilettantisch

²⁹ Wex vermerkt explizit (vgl. Wex 2004: 250), dass er sich hierbei an Türk anlehne. Türk (1989) bezieht die drei Logiken – ‚Verwertungslogik‘, ‚Herrschaftslogik‘, ‚Kooperationslogik‘ – allerdings auf Wirtschaftsorganisationen und betont, dass sie *in* vielen Wirtschaftsorganisationen *gemeinsam* und *gemischt* auftreten (vgl. Türk 1989: 143ff; Hervorhebung P.K.). Dem gegenüber vertritt Wex die These, „dass sie dennoch als dominante Prinzipien den drei Sektoren zuzuordnen sind“ (Wex 2004: 250).

gemanagte Organisationen überleben können, da sie in staatlich geschützten Nischen agieren.³⁰ Oder wie Seibel selbst seine Forschung resümierend zusammenfasst: „eine wesentliche Funktion von Organisationen zwischen Markt und Staat [liegt] in der politisch risikoarmen Nicht-Lösung vor allem sozialpolitischer Probleme“ (Seibel 1990: 184).

Auf eine spezifische Form „strategischer Kompetenz“ führt hingegen Bode (2003) das erfolgreiche Überleben von „freiwilligen Vereinigungen“ zurück, womit er sich explizit gegen Seibels These vom ‚funktionalen Dilettantismus‘ wendet. Das Durcheinander unterschiedlichster Anforderungen, mit denen Organisationen aus dem ‚Dritten Sektor‘ konfrontiert sind, „gibt [...] nicht umstandslos jenen recht, die Zielverfehlungen und Dilettantismus als typische Wesenszüge“ (Bode 2003: 22) ausmachen, da es eben primär nicht um ökonomische Anforderungen, Selbststeuerung und Effizienz, sondern um soziale Beziehungen gehe, welche sich von ökonomischen durch Diffusität, Pluralität und ganzheitlicher Strukturierung unterscheiden. Angesichts dieser pluralen und variierenden Anforderungen können diese Organisationen, laut Bode, ihr Überleben nur dann sichern, wenn es ihnen gelingt die Vielfalt der Anforderungen durch „lose Kopplung“ (a.a.O.: 23) der einzelnen Organisationselemente zu managen und dabei gleichzeitig ein Mindestmaß an Zusammenhalt und Zielgerichtetheit zu bewahren.³¹

Versuchen, die zu einer Bestimmung einer ‚Eigenlogik‘ des ‚Dritten Sektors‘ kommen wollen, stehen Backhaus-Maul und Mutz (2005) kritisch gegenüber, da man in der Rekonstruktion im Hinblick auf von anderen Sektoren unterscheidbare Handlungsmuster mit einem grundlegenden Dilemma konfrontiert sei: Einerseits könne es nicht darum gehen, durch Auflistungen von Handlungsformen die Herausbildung des ‚Dritten Sektors‘ quasi zu beweisen, andererseits fehle jedoch analytisches Wissen

³⁰ In ähnliche Richtung weisen auch weitere in der Literatur diskutierte ‚Funktionsprobleme‘ von Organisationen aus dem ‚Dritten Sektor‘: „organized anarchy“, die laut Knoke und Prensky in ‚freiwilligen Vereinigungen‘ als Dauerzustand herrsche (vgl. Knorke/Prensky 1984: 115), allgemeines Organisationsversagen (Meyer/Zucker 1989), „voluntary failure“ (Salamon 1987) oder „Knatsch, Zoff und Keilerei“ wie Gerth und Sing (1992) informelle Vermachtungsprozesse und Konflikte in selbstverwalteten Betrieben und selbstorganisierten Gruppen fassen, in denen Arbeit sich in permanenten Aushandlungsprozessen vollziehe und kein formalen Hierarchien bestünden.

³¹ Die Überlegungen und Ergebnisse von Seibel und Bode sind in einer neoinstitutionalistischen Perspektive auf Organisationen vereinbar und nicht widersprüchlich: Im Neoinstitutionalismus wird betont, dass für den Erhalt von Organisationen zwar Effizienz Aspekte in Rechnung gestellt werden müssen, dass (gerade ‚Dritte Sektor‘) Organisationen aber zumindest genauso, wenn nicht ausschlaggebender, auch auf den Erhalt gesellschaftlicher Legitimierung angewiesen sind (vgl. Powell 1991). Widersprüchliche Anforderungen, die sich daraus ergeben, lösen Organisationen nach Meyer und Rowan (1977) dadurch, dass sie Formal- und Aktivitätsstruktur („ongoing work activities“) voneinander entkoppeln. So betrachtet spiegelt der von Seibel beobachtete ‚funktionale Dilettantismus‘ die von Bode betonte ‚lose Kopplung‘ der einzelnen Organisationselemente wider.

über den ‚Dritten Sektor‘. Eine Möglichkeit, diesem Dilemma zu entgehen, sehen sie in einem Perspektivwechsel und einer damit verbundenen veränderten Ausgangsannahme: „dass soziale (und mithin auch ökonomische) Handlungen immer kontextuiert sind und dass es der Kontext ist, der darüber entscheidet, welche Eigenlogiken Handlungsmuster entfalten. Kein Handlungsfeld ist gleichsam ‚naturgemäß‘ dem Markt, Staat oder Dritten Sektor zugeordnet; es ist ein Resultat gesellschaftlicher Übereinkunft, in welchen Strukturen das jeweilige soziale Handeln eingebettet ist“ (Backhaus-Maul/Mutz 2005: 97). Sie schlagen vor, einen zweifachen soziologischen Zugang – einen eher steuerungs- und einen eher integrationstheoretischen – zu wählen (vgl. a.a.O.: 98).

Aus steuerungstheoretischer Perspektive seien drei grundlegende Modi der Handlungskoordination unterscheidbar: die „hierarchische Organisation des Staates“, der „preisvermittelte Marktaustausch“ und die „solidarische Reziprozität familialer Beziehungen“ (a.a.O.: 98). In dieser Perspektive könnten in organisationssoziologischen Analysen der, von ihnen a priori angenommene, ‚Steuerungsmix‘ von Organisationen des ‚Dritten Sektors‘ untersucht werden. Allerdings gehe damit die Gefahr einher, doch wieder eine Besonderheit – die aus ‚institutioneller Perspektive‘, wie sie kurz und bündig verkünden, Organisationen des ‚Dritten Sektors‘ gemeinsam sei – zu vernachlässigen, nämlich „ein assoziatives Moment“ (a.a.O.: 100). Deshalb sei parallel ein eher integrationstheoretischer Ansatz heranzuziehen, dessen Vorteil darin liege, „dass er genau die institutionstheoretischen Elemente der sozialen Einbettung (Kontextuierung) zum Thema macht“, womit gefragt werden könne, „welche institutionellen Zusammenhänge in welchen Bereichen und in welcher Form soziale Integration tendenziell eher ermöglichen oder erleichtern oder in welcher Hinsicht Desintegrationsprozesse ausgelöst werden“ (a.a.O.: 100). Der Vorteil der von ihnen vorgeschlagenen doppelten Perspektive liege, wie sie abschließend festhalten, darin, dass sie vielfältige empirische Zugänge erlaube: In einer theoriegeleiteten empirischen Sozialforschung könne gefragt werden, welcher „soziale Sinn“ durch die Einbettung von Handlungsformen in „Dritten-Sektor-Institutionen“ (a.a.O.: 101) erzeugt werde.

3.1.4 Fazit

Für die BRD ist eine Trennung der Gegenstandsbereiche und Forschungsstränge ehrenamtliches Engagement mit seiner Konzentration auf individuelle Trägerschaft und ‚Dritter Sektor‘ mit seiner Konzentration auf Organisationen zu konstatieren. Meist werden in der Ehrenamtsforschung einseitig allein Individuen in den Blick genom-

men und der von Beher et al. (2001) angemahnte Einbezug ‚institutioneller Settings‘ und organisationaler Rahmenbedingungen unterbleibt.

In der ‚Dritten Sektor‘-Literatur wird regelmäßig auf einen ‚lack of attention‘ gegenüber dem ‚Dritten Sektor‘ und seinen Organisationen hingewiesen: Beständig wird betont, dass man, obwohl diese Organisationen historisch auf eine lange Vergangenheit zurückblickten und kaum aus dem alltäglichen Leben wegzudenken seien, über ihre Strukturen und Funktionsweisen vergleichsweise wenig wisse, da sie bislang in Politik und Wissenschaft kaum Beachtung fanden (z.B. Bauer 1995: 59) und im Unterschied zu anderen Bereichen, zu denen umfangreiche Analysen und Theorien vorliegen sowie hochspezialisierte Institute und Lehrstühle bestehen, diese für den ‚Dritten Sektor‘ fast völlig fehlen (z.B. Wex 2004: 133; Zimmer/Priller 2004: 9). Unablässig wird hervorgehoben, dass Definitionen, Analysen, Konzepte, Systematisierungsversuche und Theorien meist zu Wirtschaftsorganisationen (z.B. Bode/Brose 2001; Bode/Wex 2001; Bode/Graf 2000), jedoch keine Organisationslehre der Organisationen aus dem ‚Dritten Sektor‘ vorliegen und sie in der Organisationssoziologie vernachlässigt würden. Offen bleibt allerdings, weshalb nicht wissenschaftliche Analysen von Arbeitsfeldern und Organisationen des ‚Dritten Sektors‘ aufgenommen oder zumindest als solche gewürdigt werden und warum nicht an vorhandene organisationssoziologische Auseinandersetzungen mit Organisationen aus dem ‚Dritten Sektor‘ angeknüpft wird.³² So enthält die erste deutschsprachige Einführung in die Organisationssoziologie von Mayntz ein Kapitel über ‚freiwillige Vereinigungen‘ (Mayntz 1963: 15-18), berücksichtigen – als prominente Beispiele – Organisationstypologien von Blau und Scott (1963) oder Etzioni (1961) durchaus auch Organisationen aus dem ‚Dritten Sektor‘ und setzt sich DiMaggio, einer der Vertreter des organisationssoziologischen Neoinstitutionalismus (z.B. Powell/DiMaggio 1991; DiMaggio/Powell 1983), mit Schwierigkeiten der Entwicklung einer Soziologie des ‚Dritten Sektors‘ und seiner Organisationen auseinander (vgl. DiMaggio/Anheier 1990).³³

³² Verwiesen sei – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – auf soziologische Forschung zu so genannten ‚Freiwilligen-Organisationen‘ und insbesondere zu Wohlfahrtsorganisationen als ‚intermediäre Instanzen‘ sowie eine Verbändesoziologie, die vor allem Interessenverbände untersucht, politologische Verbände- und Parteienforschung, historische Vereinsforschung, juristische Rechtsformenlehre oder verwaltungswissenschaftliche Auseinandersetzung mit so genannten ‚verselbständigten Verwaltungseinheiten‘ (vgl. Wex 2003: 51, Bauer 2000: 11f).

³³ Dies gilt ähnlich auch für Powell: Er ist ebenfalls ein Vertreter des organisationssoziologischen Neoinstitutionalismus (z.B. Powell 1991; Powell/DiMaggio 1991; DiMaggio/Powell 1983) und gleichzeitig Herausgeber des „The Nonprofit-Sector. A Research Handbook“ (1987). Weder findet der

Beklagt wird stattdessen, dass die Heterogenität der Organisationen aus dem ‚Dritten Sektor‘ „empirienahe abschließende Definitionen und Abgrenzungen“ (Wex 2004: 190) erschwere, da vorgeschlagene Merkmale meist nicht auf alle Organisationen aus dem ‚Dritten Sektor‘ gleichzeitig zutreffen. Dabei handelt es sich um eine in der Literatur immer wiederkehrende ‚Feststellung‘, die – wirft man einen Blick in die Literatur zur Organisationssoziologie und ihr methodologisches Verständnis – erstaunt: Zum einen ist es in organisationssoziologischen Überlegungen unterschiedlichster Provenienz üblich, Typen zu beschreiben, ohne damit zu beanspruchen, dass diese eins zu eins in der sozialen Realität auffindbar seien.³⁴ Zum zweiten zeigt sich in diesem ‚Beklagen‘ was Nassehi (2005) in einem anderen Kontext kritisiert: das Wundern über Mehrfachkodierung empirisch beobachtbarer Phänomene sowie ein eigentümliches Interesse, empirische Phänomene ein für allem mal abschließend auf den Punkt zu bringen und sie setzkastenartig angeordnet sauber voneinander zu scheiden. Es entsteht der Eindruck als sei in der ‚Dritten Sektor‘-Forschung teilweise eine Theorieproduktion intendiert, „die sich allzu sehr auf lupenreine Begrifflichkeit kapriziert, aber nicht sehen kann, dass sich Gesellschaft stets nur in konkreten Praxisgegenwarten reproduziert“ (Nassehi 2005: 107).

Da vorliegende Studie *empirisch* nach Prozessen von Geschlechterdifferenzierungen im ehrenamtlichen Engagement in Organisationen fragt und – wie in Debatten um Geschlecht und Organisation betont wird – Aussagen über Organisationen ‚an sich‘ erst durch empirische Fallstudien gehaltvoll werden (vgl. Müller 2005: 231), ist die Frage jedoch nicht, welche Strukturierungsmerkmale „die Bestie hat und welcher

organisationssoziologische Neoinstitutionalismus systematisch Beachtung, noch wurde m.W. bisher Etzionis implizite Aufforderung, sich in Auseinandersetzung mit Webers Theorie bürokratischer Herrschaft Organisationen aus dem ‚Dritten Sektor‘ anzunähern (Etzioni 1961: XIIIf), konsequent aufgenommen. Eine Ausnahme bildet der Versuch von Simsa (2001) „gesellschaftliche Funktionen und Einflussformen von Nonprofit-Organisationen“, wenn auch nicht angelehnt an Weber, so doch systemtheoretisch zu analysieren und damit „die NPO-Forschung in eine umfassende Gesellschaftstheorie“ (Simsa 2001: 385) zu integrieren.

³⁴ Dies zeigen folgende Beispiele – um nur drei zu nennen – unterschiedlicher Theorierichtung: Bereits Weber betont in seiner Bürokratieanalyse, dass es sich um einen Idealtypus handelt: eine „scharfe Scheidung ist in der Realität oft nicht möglich, klare Begriffe sind aber dann deshalb nur um so nötiger“ (Weber 1972: 123). Mintzberg (1992) entwirft mit ‚Einfachstruktur‘, ‚Maschinenbürokratie‘, ‚Profibürokratie‘, ‚Spartenstruktur‘ und ‚Adhokratie‘ fünf unterschiedliche Konfigurationen und weist ausdrücklich darauf hin, dass sie nicht als „reine Typen“ (Mintzberg 1992: 389f) in der sozialen Realität vorkommen. Friedberg (1988) betont, dass es wenig sinnvoll erscheine, nach „substantiven Strukturtypologien und deren Entwicklungstendenzen zu suchen. Eine solche naturalistische Betrachtungsweise führt nicht nur fast unvermeidlich zu einem ihre Aussagekraft und ihren Nutzen untergrabenden Formalismus und Reduktionismus der Wirklichkeit. Sie vergisst zudem das Wesentliche, nämlich die unumgängliche Einzigkeit und Besonderheit des organisatorischen Geschehens, das sich hinter oft ähnlichen Strukturen abspielt“ (Friedberg 1988: 40).

Klasse von Organisationen man sie demnach zuordnen muß“ (Friedberg 1988: 40), wie Friedberg, ein Vertreter des mikropolitischen organisationssoziologischen Ansatzes, in anderem Zusammenhang betont. Vielmehr geht es in vorliegender Arbeit darum, „die unumgängliche Einzigartigkeit und Besonderheit des organisatorischen Geschehens“ (a.a.O.: 40) unter dem Fokus der Frage nach Geschlechterdifferenzierungen im ehrenamtlichen Engagement empirisch zu untersuchen.

Geschlecht wird in vorliegender Arbeit in Anlehnung an Berger und Luckmanns Theorie der Wissenssoziologie (1986) begriffen. Deshalb bietet es sich an auch Organisationen in Anlehnung an diese zu begreifen, obwohl Organisationen keine wesentliche Rolle in ihr spielen (vgl. Knoblauch 1997: 7): *Organisationen* werden hier als eine Form der Institution moderner Gesellschaften (vgl. Knoblauch 1997; Zucker 1983) begriffen, die uns heute als objektive Wirklichkeit gegenüberreten (vgl. Kieser 1999: 295). Sie sind „Bedingungen und Konsequenzen“ (Froschauer 2006: 192) unserer gesellschaftlichen Konstruktion von Wirklichkeit.

Um den Hinweis Berger und Luckmanns ernst zu nehmen – „Größte Vorsicht ist demnach im Hinblick auf alle Behauptungen über die angebliche ‚Logik‘ von Institutionen geboten. Die Logik steckt nicht in den Institutionen und ihrer äußeren Funktionalität, sondern in der Art, in der über sie reflektiert wird. Anders ausgedrückt: das reflektierende Bewusstsein überlagert die institutionelle Ordnung mit seiner eigenen Logik“ (Berger/Luckmann 1986: 68f) – und nicht vor der empirischen Analyse in einer explorativen Studie sozialer Wirklichkeit vorgefasste Kategorien ‚überzustülpen‘, wurden die Begriffe ‚ehrenamtliches Engagement‘ und ‚Dritter Sektor‘ gewählt. Mit dieser Wahl ist intendiert, hinreichend deutlich zu machen, was gemeint ist, jedoch gleichzeitig den Blickwinkel nicht vor der empirischen Analyse einzuschränken auf bestimmte Interpretationsmodelle wie z.B. mit

- ‚Freiwilligenarbeit‘ auf Arbeit,
- ‚Ehrenamt‘ auf Ämter und Funktionen,
- ‚Bürgerengagement‘ auf soziales, politisches Engagement oder Zivilgesellschaft,
- einer unterstellten ‚Eigenlogik‘ auf allgemeine Gestaltungsgesetze oder
- mit ‚Intermediarität‘ auf Vermittlungsleistungen von Organisationen aus dem ‚Dritten Sektor‘.

Mit der Begriffswahl wird verfolgt, sich in einer nicht normativen Weise der Frage nach Geschlechterdifferenzierungen im ehrenamtlichen Engagement in Organisationen zu nähern und dem von Behr et al. (2001) angemahnten Einbezug von organisa-

tionale Rahmenbedingungen Rechnung zu tragen, ebenso wie dem Hinweis von Backhaus-Maul und Mutz (2005) in Analysen des ‚Dritten Sektors‘ die Kontextuierung von sozialem (und damit auch von ehrenamtlichem Engagieren) Handeln und Verhalten zu berücksichtigen.

Unter *ehrenamtlichem Engagement* soll ein Engagement verstanden werden, das nicht zu Erwerbszwecken in einer nicht vorab näher spezifizierten Organisationsform in einer gewissen Regelmäßigkeit zu Gunsten Dritter außerhalb der privaten Sphäre und nicht primär aufgrund familiärer oder freundschaftlicher Verpflichtungen stattfindet, jedoch nicht formal – etwa in Form von Kassiererin, Elternsprecher, Feuerwehrfrau oder Vorsitzende – definiert sein muss. Der Terminus ‚*Dritter Sektor*‘ wird in Anlehnung an das im JHCNP entwickelte Verständnis verwendet, da es sich „nicht um einen Terminus technicus, sondern eher um eine Bereichsbezeichnung oder genauer um ein heuristisches Modell“ (Zimmer/Priller 2005: 50) handelt.

3.2 Ehrenamtliches Engagement, ‚Dritter Sektor‘ und Geschlecht im Fokus empirischer Studien

Nach diesem Durchgang durch zentrale Diskussionen zu ehrenamtlichem Engagement und ‚Drittem Sektor‘, die häufig unverbunden neben empirischen Analysen stehen und oft im normativ Spekulativen verbleiben (vgl. Bauer 2005: 107; Nadai et al. 2005: 69ff), werden im Weiteren empirische Studien zu ehrenamtlichem Engagement, Organisationen aus dem ‚Dritten Sektor‘ und Geschlecht vorgestellt. Zunächst werden den Großteil der Forschung zu ehrenamtlichem Engagement und ‚Drittem Sektor‘ ausmachende (vgl. Vogt 2005: 11) standardisierende Untersuchungen systematisierend zusammengefasst, deren Ergebnisse Aussagen über numerische Geschlechterverteilungen im ehrenamtlichen Engagement und in Organisationen aus dem ‚Dritten Sektor‘ erlauben. Daran anschließend werden exemplarisch ausgewählte qualitativ-interpretativ orientierte Studien, die auf Frauen bzw. Geschlecht fokussieren, diskutiert. Abschließend wird der Umgang mit der Analysekategorie Geschlecht in diesen Studien aus einer konstruktionstheoretisch orientierten Perspektive beleuchtet.

3.2.1 Numerische Geschlechterverteilungen

Zu Geschlecht oder ‚gender‘ – im weitesten Sinne verstanden – und Ehrenamt liegen Studien unterschiedlichster Zielrichtungen und Fragestellungen vor: Gemäß dem

„state of the art“ wird die Kategorie Geschlecht als eine Variable in standardisierende Studien einbezogen. So enthält etwa der Bericht zum Freiwilligensurvey von 1999 einen gesonderten Abschnitt zur so genannten „Genderperspektive“ (Zierau 2001) und – wie kann es anders sein – zu Jugend, Senioren und Sport. Im Bericht der zweiten Erhebungswelle wird „freiwilliges Engagement von Frauen und Männern im Zeitvergleich 1999-2004“ (Picot/Gensicke 2006) neben wiederum ‚freiwilligem Engagement‘ von Jugendlichen, älteren Menschen und Migranten/-innen betrachtet.³⁵ In Forschungen zum ‚Dritten Sektor‘ und seinen Organisationen ist es im Unterschied dazu nicht Usus in standardisierenden Studien zu zählen, wie viele Frauen oder Männer z.B. in welchen Bereichen in welchen Positionen erwerbstätig sind. Meist wird ausgeblendet, dass in Organisationen aus dem ‚Dritten Sektor‘ überdurchschnittlich viele Frauen erwerbstätig sind (vgl. Notz 2000: 57): Werden „Gemeinnützige Organisationen im gesellschaftlichen Wandel“ (Zimmer/Priller 2004), „Wachstum und Wandel des Dritten Sektors in Deutschland“ (Priller/Zimmer 2001)“, „Der Dritte Sektor im internationalen Vergleich“ (Anheier 1999a) oder „Der Nonprofit-Sektor in Deutschland“ (Anheier/Seibel 1999) untersucht, so wird z.B. der Aufbau in Ostdeutschland, Finanzierung und Ressourcenausstattung, interne Strukturierung nach Tätigkeitsbereichen oder Anzahl organisatorischer Einheiten beleuchtet und erhoben, wie viele Menschen in welchen Arten von Beschäftigungsverhältnissen tätig sind. Regelmäßig wird in diesen Studien das ökonomische Gewicht des ‚Dritten Sektors‘ hervorgehoben, indem Teilzeitstellen und von ehrenamtlich Engagierten geleistete Arbeit in Vollzeitäquivalente umgerechnet werden (Zimmer/Priller 2004; Anheier 1999a; Anheier/Seibel 1999; Anheier 1998). Die Kategorie Geschlecht findet dabei jedoch „in a remarkable break from long-standing statistical conventions“ (Steinberg/Jacobs 1994: 80f) größtenteils nicht einmal als ‚Zählvariable‘ Beachtung wie auch Betzelt (2001) in ihrer Studie zu „Conditions, Potentials, and Policies for Job Creation in German Nonprofit Organizations“ beklagt. Deshalb können im Folgenden kaum Ergebnisse standardisierender Studien über numerische Verteilungen

³⁵ Andere standardisierend angelegte Studien fragen z.B., wie sich „rasch ausbreitende Formen flexibler Arbeitszeiten auf die Wahrnehmung ehrenamtlicher Tätigkeiten auswirken“ (Klenner et al. 2001: 1) und berücksichtigen dabei auch unterschiedliche sozio-demografische und sozio-ökonomische Stellungen von Frauen und Männern oder beschreiben die Sozialstruktur von ehrenamtlich engagierten Frauen und Männern in Thüringen (Zander/Notz 1997).

von Frauen und Männern in Organisationen aus dem ‚Dritten Sektor‘ diskutiert werden.

3.2.1.1 Geschlechtersegregierungen im ehrenamtlichen Engagement

Nach Berechnungen der Zeitbudget-Studie von 1996 (Blanke et al.) sollen Männer mit rund 20% ehrenamtlich stärker eingebunden sein als Frauen mit 15%. Diese Zahlen sind jedoch nur beschränkt aussagekräftig, da der Bereich der ‚sozialen Hilfe‘ nicht mitberücksichtigt wurde, in diesem jedoch ein deutlich höheres Engagement von Frauen vermutet wird (vgl. Dt. Bundestag 1996: 5). Die EuroVol-Studie (Gaskin et al. 1996) weist für die BRD einen Beteiligungsgrad von 17% Frauen und 18% Männern aus, wobei ein deutlicher Unterschied zwischen Ost- und Westdeutschland zu verzeichnen ist. Für Westdeutschland fallen die Beteiligungsunterschiede mit 16% Frauen und 17% Männer relativ gering aus im Vergleich zu Ostdeutschland mit 23% Frauen und 27% Männern. Laut Bericht der Bundesregierung, den sie als Antwort auf eine Große Anfrage zur ‚Bedeutung ehrenamtlicher Tätigkeit für unsere Gesellschaft‘ (Dt. Bundestag 1996) herausgab und der sich zum einen auf Angaben von Verbänden sowie zum anderen auf die Zeitbudgeterhebungen des Statistischen Bundesamts von 1991/1992 (Statistisches Bundesamt 1995) und die EuroVol-Studie (Gaskin et al. 1996) stützt, sollten im Bereich ‚klassischen sozialen Ehrenamts‘ 75% aller Engagierten Frauen, im Katastrophenschutz jedoch eher Männer ehrenamtlich engagiert sein (vgl. Dt. Bundestag 1996: 6). Die Landesstudie zu Bürgerschaftlichem Engagement in Baden-Württemberg von 1997 betont, dass die Engagementbereitschaft, sich ‚bürgerschaftlich‘, d.h. im Bereich des ‚neuen Ehrenamtes‘ zu engagieren, ein ‚ausgeglichenes Geschlechterverhältnis‘ (Ueltzhöffer/Ascheberg 1997: 49) aufweist. Berechnungen aus den Daten des SOEP von Erlinghagen et al. (1997) zeigen für 1996 einen Beteiligungsgrad der Bevölkerung von 30% Frauen und 41% Männern. Unterschieden nach Bereichen ehrenamtlichen Engagements beteiligen sich in ‚Vereinen, Verbänden oder sozialen Diensten‘ 28% Frauen und 38% Männer, in ‚Parteien, Bürgerinitiativen oder der Kommunalpolitik‘ hingegen nur 8% Frauen und 15% Männer.

Laut Berichterstattung des Freiwilligensurveys von 1999 liegt der Beteiligungsgrad von Männern mit 38% höher als der von Frauen mit 30% (vgl. Zierau 2001: 32). Auch 2004 waren Männer mit 39% stärker engagiert als Frauen, deren Engagement-

quote sich jedoch von 30% (1999) auf 32% erhöht hat, womit sich der Unterschied der Engagementquoten etwas verringert hat (vgl. Picot/Gensicke 2006: 261). Wie folgende Tabelle verdeutlicht, zeigen sich nur geringfügige Änderungen der Engagementquoten von Frauen und Männern zwischen 1999 und 2004 in den in den Freiwilligensurvey aufgenommenen Engagementbereichen:

Engagementbereich	Jahr	Freiwillig Engagierte	
		Frauen	Männer in %
Sport und Bewegung	1999	7,5	15
	2004	8	14
Freizeit und Geselligkeit	1999	4,5	6,5
	2004	4	6,5
Kultur und Musik	1999	3,5	6
	2004	4,5	6,5
Schule und Kindergarten	1999	7	4,5
	2004	8	5,5
Soziales	1999	5	3
	2004	6	4,5
Kirche und Religion	1999	6,5	4
	2004	7	5
Berufl. Interessenvertretung	1999	1	3,5
	2004	1	4
Umwelt- und Tierschutz	1999	1,5	2
	2004	2	3
Politik und Interessenvertretung	1999	1,5	4
	2004	1	4,5
Jugend-/ Bildungsarbeit für Erwachsene	1999	1,5	2
	2004	2	2,5
Lokales bürgerschaftliches Engagement	1999	1	1,5
	2004	1,5	2,5
Freiwillige Feuerwehr und Rettungsdienste	1999	1	4
	2004	1	4,5
Gesundheit	1999	1,5	1
	2004	1	0,5
Justiz und Kriminalitätsprobleme	1999	0,5	1
	2004	0,5	0,5

vgl. Picot/Gensicke 2006: 274

Wo es um hierarchische Zuordnungen von freiwilligen Tätigkeiten zu Wahlämtern bzw. Leitungs- und Vorstandsfunktionen geht, sind Frauen deutlich weniger anzutreffen als Männer. Auch 2004 hat sich „das typische Tätigkeitsprofil der Männer bestätigt:

„Organisieren, repräsentieren, führen“ bzw. das der Frauen: „Helfen, betreuen, beraten“ (a.a.O.: 262). Selbst in Engagementbereichen, die numerisch von Frauen dominiert werden, sind Leitungs- und Führungspositionen meist mit Männern besetzt (vgl. Gensicke 2006a: 31). Damit kann von – dem Bereich der Erwerbstätigkeit nicht unähnlichen – horizontalen und vertikalen Geschlechtersegregierungen im ehrenamtlichen Engagement gesprochen werden.

Diese Geschlechtersegregierungen werden in der Berichterstattung zum ersten Freiwilligen-Survey – einmal mehr auf das Alltagswissen zurückgreifend und in unhinterfragter Selbstverständlichkeit davon ausgehend, dass Frauen für den häuslichen Bereich der familialen Sorge und Hege zuständig sind – dahingehend interpretiert, dass hauptsächlich von Frauen besetzte Felder „eine besondere Nähe zum familiären Umfeld“ (Zierau 2001: 38) zeigen. In universalisierenden Konzepten von ‚Weiblichkeit‘ und dazu komplementär gedachter ‚Männlichkeit‘ wird aus numerischen Geschlechterverteilungen geschlossen, „dass Frauen mehr ihre freiwillige Tätigkeit an den familiären und sozialen Bereich und Männer mehr an der öffentlichen Lebenswelt orientieren“ (a.a.O.: 106). ‚Soziales‘ und ‚gesundheitsbezogenes‘ ehrenamtliches Engagement, Tätigkeiten in ‚Schulen und Kindergärten‘ sowie ‚kirchlich-religiöses‘ Engagement werden hier implizit im Horizont eines reproduktionsbezogenen ‚weiblichen Arbeitsvermögens‘ verortet. Ehrenamtliches Engagement von Männern wird hingegen mit beruflichen und politischen Konzepten verbunden. Diese auf Geschlecht bezogenen inhaltlichen Zuschreibungen verstellen den Blick auf die mittlerweile durchaus auch in der BRD existierende Vielfalt unterschiedlicher Lebensentwürfe von Frauen und von Männern, stattdessen wird eine Gleichheit bzw. eine bereits von Hedwig Dohm kritisierte „Versämtlichung“ ‚der Frauen‘ perpetuiert.³⁶

In Abgrenzung zu diesen ‚Erklärungen‘ geschlechtlicher Segregierungen im Bereich ehrenamtlichen Engagements wird im Bericht zum zweiten Survey ausdrücklich betont, dass eine Beschränkung auf die möglichst breit gefächerte Offenlegung der Ergebnisse erfolgt und Interpretationen der Ergebnisse nicht vorgenommen werden (vgl. Picot/Gensicke 2006: 260). Es wird lediglich dazu angeregt, „unterschiedliche Präferenzen“ (a.a.O.: 25f) von Frauen und Männern für verschiedene Engagementbereiche auf ihr Zustandekommen hin zu befragen. Die hier unterstellten ‚unterschiedlichen Präferenzen‘ von Frauen und Männern werden in einen – wenn auch ungeklär-

³⁶ Dohm zitiert nach Müller 1999c: 153.

ten – Zusammenhang gestellt mit Unterschieden zwischen Frauen und Männern, die zu unterschiedlichen Präferenzen und einem damit angeblich verbundenen ‚geschlechtsspezifischen Engagementwahlverhalten‘ führen.

Im „WSI-FrauenDatenReport 2005. Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen“ (Bothfeld et al.) werden zur Erklärung horizontaler und vertikaler Segregierungen im ehrenamtlichen Engagement zwei Aspekte herangezogen: Zum einen die Doppelbelastung von Frauen durch Beruf und Familie (vgl. Thiel 2005: 405) und zum anderen so genannte „historische“ – jedoch wohl treffender: ‚strukturelle‘ – Erklärungen: „Organisatorische und strukturelle Bedingungen sowie zeitliche Strukturen von freiwilliger Arbeit sind stärker auf die Interessen und Lebensgestaltungen von Männern ausgerichtet (z.B. Vereinsitzungen am Abend). [...] Dies gilt insbesondere für Bereiche wie Sport, Politik und die freiwillige Feuerwehr, in denen besonders viele Männer freiwillig aktiv sind“ (a.a.O.: 406). Behauptet wird in enger Verkoppelung von Analyse mit politisch-feministischem Interesse, dass sich „in den Strukturen des Ehrenamts [...] Elemente der patriarchalen Gesellschaft beharrlich gehalten“ (a.a.O.: 405) haben, ohne jedoch zu erläutern, was unter ‚Elementen einer patriarchalen Gesellschaft‘ zu verstehen sei.

3.2.1.2 Geschlechtersegregierungen in Organisationen aus dem ‚Dritten Sektor‘

Als eine der wenigen schlüsselt die Studie zu ‚gemeinnützigen Organisationen im gesellschaftlichen Wandel‘ von Zimmer und Priller (2004) ihre Ergebnisse – teilweise, d.h. für den Bereich Erwerbstätigkeit jedoch nicht für den Bereich ehrenamtlichen Engagements – auch nach Geschlecht auf: Bemerkenswert sei der mit 65% relative hohe Frauenanteil an den Beschäftigten in Organisationen des ‚Dritten Sektors‘, da sie damit von den gesamtwirtschaftlichen Daten abweichen, jedoch gleichzeitig mit der starken Dominanz von Frauen bei Teilzeitarbeit (83%) und geringfügigen Beschäftigungen (70%) dem Trend der Gesamtwirtschaft entsprechen (vgl. Zimmer/Priller 2004: 93). Zimmer und Priller betonen, dass Gesundheit und Soziale Dienste „bekanntlich“ klassische Tätigkeitsfelder von Frauen seien und deshalb erwartungsgemäß hoch der Frauenanteil an Vollzeitbeschäftigten in diesen zwei Bereichen mit 73% und 67% sei, somit die Untersuchung – wie explizit ausgeführt – bestätige, was wir angeblich bereits wüssten: Frauen sind im sozialen Bereich und Gesundheitsbereich erwerbstätig. An diese quantifizierenden Daten anknüpfend, kommen sie zu dem Schluss, dass die befragten Organisationen im Hinblick auf horizon-

tale und vertikale Geschlechtersegregationen Organisationen aus dem Sektor ‚Markt‘ nicht unähnlich seien (vgl. a.a.O.: 93ff).

Zwar treffen sie damit Aussagen über die numerische Verteilung von Frauen und Männern in Organisationen des ‚Dritten Sektors‘, es geht jedoch damit keine Analyse einher, die über ein Feststellen von nicht weiter erläuterten Ähnlichkeiten von Organisationen aus ‚Markt‘ und ‚Drittem Sektor‘ hinausgehen. Zimmer und Priller rekurren auf eine für die Industriemoderne angeblich typische Rollenzuweisung an Frauen und Männer (vgl. a.a.O.: 276), die sie als ‚die‘ Ursache für horizontale und vertikale Geschlechtersegregationen in Organisationen des ‚Dritten Sektors‘ verantwortlich machen. Im weiteren Verlauf der Argumentation gehen sie von Zusammenhängen und Ähnlichkeiten von ‚Drittem Sektor‘, ‚Familie‘ und ‚Schattenwirtschaft‘ aus (vgl. a.a.O.: 276), ohne diese jedoch empirisch oder theoretisch zu explizieren. Nicht gefragt wird, wie etwa Prozesse ablaufen, die zu Geschlechtersegregationen in Organisationen aus dem ‚Dritten Sektor‘ führen oder welche Rolle dabei diese Organisationen spielen. Stattdessen werden Organisationen als soziale Gebilde begriffen, in denen sich ‚geschlechtsspezifische‘ Einstellungen und Verhaltensweisen von Frauen und Männern ausdrücken, eine Sicht der bereits Kanter (1977a, b) mit dem von ihr formulierten „tokenism“-Ansatz entgegentrat.

Daneben liegt eine Studie von Allmendinger und Hinz (2000) vor, die nicht in der ‚Dritten Sektor‘-Forschung, sondern in der Geschlechtersoziologie zu verorten ist. Diese untersucht die Integration von Frauen in Organisationen im zeitlichen Verlauf. Neben zwei Fallbeispielen aus dem von ihnen so genannten ‚öffentlichen Sektor‘ (eine Sanitätseinheit der Bundeswehr und ein kommunales Krankenhaus), dem so genannten ‚privatwirtschaftlichen Sektor‘ (ein Softwareunternehmen und eine Konzernzentrale einer Versicherung) werden als Fallbeispiele auch zwei Organisationen aus dem so genannten ‚non-profit Sektor‘ (eine Wissenschaftsorganisation und ein Regionalverband der Freien Wohlfahrtspflege) in die Analyse geschlechtlicher Segregation einbezogen: 1998 waren demnach 82% der über 5000 Angestellten des von ihnen untersuchten Regionalverbands der Freien Wohlfahrtspflege weiblichen Geschlechts, 1994 betrug der Frauenanteil in der Leitungsebene 29%, 1998 nur noch 21%. In Fachpositionen (Pflege, sozialpädagogische Berufe) waren überwiegend Frauen tätig (1994: 74% und 1998: 80%). Für den Rückgang auf Leitungsebene machen sie zum einen die in den Untersuchungszeitraum fallende Verschlinkung der

Organisationen und zum anderen einen Stellenabbau aufgrund gravierender Veränderungen der Sozialgesetzgebung und damit verbundene wachsende interne Konkurrenz aus (vgl. Allmendinger/Hinz 2000: 7f). In der Wissenschaftsorganisation waren 1984 etwa 350 Wissenschaftler/-innen beschäftigt, 1997 waren es 750. Fast alle Positionen auf der Leitungsebene waren während des Untersuchungszeitraums von Männern besetzt. Von 1984 bis 1997 stieg der Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Stellen von 4% auf 8%. Den Anstieg des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal führen sie auf die stärkere Hinwendung der Organisation zur Befristung von Arbeitsverträgen zurück (vgl. a.a.O.: 5f). In der Diskussion ihrer Ergebnisse halten sie fest, dass über die untersuchten Bereiche hinweg in allen Organisationen ein hoher Reformdruck mit dem Ziel einer stärkeren Orientierung an (betriebs-)wirtschaftlicher Effizienz zu erkennen sei (vgl. a.a.O.: 18) und in allen Organisationen „erhebliche Barrieren für die Beschäftigung von Frauen in Leitungspositionen“ (a.a.O.: 15) bestehen. Damit deutet sich in ihrer Untersuchung ebenfalls an, dass in Hinsicht auf vertikale und horizontale Geschlechtersegregationen zwischen Organisationen aus dem ‚Dritten Sektor‘ und den Sektoren ‚Markt‘ und ‚Staat‘ keine Unterschiede auszumachen sind. Allerdings betonen sie, dass ihre Ergebnisse tentativ zu behandeln seien.

3.2.2 Fokus ‚Frauen‘

Neben diesen standardisierend ausgerichteten beschäftigen sich auch einige wenige interpretative Studien mit Frauen und Ehrenamt. Im Unterschied dazu liegen für den ‚Dritten Sektor‘ und seine Organisationen zum ‚Thema Frauen‘ lediglich dezidiert feministische Überlegungen und m.W. keine interpretativ-qualitativ orientierten empirischen Studien vor.

3.2.2.1 Soziales Ehrenamt von Frauen

Aus den 1980er Jahren stammende Studien, die Ehrenamt von Frauen untersuchen, erheben ‚parteilich‘ und ‚betroffen‘ dem damaligen Ambitionen von Frauenforschung entsprechend den Anspruch, „den Status quo gesellschaftlicher Ungleichheit und Unterdrückung von Frauen mit Hilfe wissenschaftlicher Einsichten verändern zu können“ (Gerhard 2001: 23). Dementsprechend mag ihre Diktion aus heutiger Sicht gelegentlich als (zu) ‚kämpferisch‘ erscheinen, da sie immer auch auf einen praktischen Beitrag zum Abbau von Benachteiligungen von Frauen abzielten (vgl. Gildemeister 2000: 214) und für eine ‚bessere Gesellschaft‘ stritten.

An erster Stelle ist die zeitlich etwas weiter zurückliegende im Auftrag des BMJFFG durchgeführte Studie von Ballhausen et al. (1986) zu nennen, die das soziale und politische Engagement von Frauen unter dem Aspekt ihrer Motivationslagen und Partizipationsformen in unterschiedlichen Organisationen im Stadtgebiet Hannover zu erfassen versucht.³⁷ Ziel der Untersuchung ist es, „die Forschungslücke im Zusammenhang mit der politischen und sozialen Partizipation von Frauen zu schließen“ (Ballhausen et al. 1986: 14) und zu untersuchen, ob und wie sich ehrenamtliches Engagement von Frauen von dem von Männern unterscheidet. Zur Erklärung dessen, dass Frauen vorwiegend sozial engagiert seien, wodurch sie im Unterschied zu Männern keine Teilhabe an gesellschaftlicher Macht durch politisches Engagement erlangten, werden in der Studie einerseits mangelnde Qualifikationen für Ämter mit Führungsaufgaben sowie ‚weibliche‘ Eigenschaften wie etwa mangelnde Konfliktfähigkeit oder Durchsetzungsfähigkeit herangezogen. Zum anderen wird unterstellt, dass Frauen bedingt durch einen so genannten ‚weiblichen Lebenszusammenhang‘ einen anderen Zugang zu Öffentlichkeit hätten als Männer: „zu vermuten ist, dass sie wesentlich mit dem Interesse und aus dem Bedürfnis heraus sich für menschliche Verhältnisse einzusetzen, aktiv werden, daß es vorwiegend konkrete Erfahrungen von Unterdrückung und Benachteiligung bzw. sozialer Probleme und Mißstände und ihrer Auswirkungen auf die *Menschen* sind, die sie zu gesellschaftlichem Engagement ‚treiben“ (a.a.O.: 20).

Backes (1987) zielt mit ihrer Studie zu „Frauen und sozialem Ehrenamt“ darauf ab zu verstehen, „worin für Frauen in dieser Arbeitsform ein gesellschaftliches und individuelles Problem“ (Backes 1987: 12) liegt. ‚Soziales Ehrenamt‘ wird auch in dieser Studie Frauen zugeordnet und ‚politisches Ehrenamt‘ Männern. Zugeschrieben wird ‚sozialem Ehrenamt‘, dass es sich der Privatsphäre bzw. Hausarbeit zuordnen lasse, da es vor allem hausarbeitsnahe Tätigkeiten einschließe (vgl. Backes 1992: 7). Es sei dem ‚politischen Ehrenamt‘ von Männern, das durch seine Beteiligung an Planungs-, Organisations- und Entscheidungsfunktionen in Vorständen, Aufsichtsräten und sonstigen kulturellen, politischen, wissenschaftlichen etc. Funktionsbereichen deutliche Parallelen zur Erwerbsarbeit aufweise, hierarchisch untergeordnet (vgl. a.a.O.: 7). Ehrenamtliches Engagement von Frauen auf kompensatorisches Handeln und Verhalten reduzierend kommt sie zu dem Schluss, dass „die Integration von Frauen in soziale ehrenamtliche Arbeit maßgeblich davon mitbestimmt ist, wie und in welcher Weise Frauen in Haus- und

³⁷ In die Analyse einbezogen wurden Wohlfahrtsorganisationen, Kirchengemeinden, politische Parteien, Gewerkschaften, Vereine, Initiativen, Selbsthilfeprojekte und Frauenverbände.

Erwerbsarbeit eingebunden sind, wie sie also ihre Vergesellschaftungsbedürfnisse über diese beiden Arbeitsformen befriedigen können oder sich Defizite, Widersprüche und individuelles Leiden hieran entwickeln“ (Backes 1987: 192).

Notz (1989) unterscheidet ebenfalls zwischen „vor allem von Männern neben der Berufsarbeit ausgeführt[em]“ ‚politischem‘ und ‚sozialem‘ Ehrenamt, in dem „Frauen fürsorgische Arbeit über den Bereich der eigenen Familie hinaus, jedoch unbezahlt, ohne jeden Schutz und ohne jede Sicherung der Arbeitsbedingungen“ (Notz 1989: 40) leisten und fragt nach geschlechterdifferenten Motiven ehrenamtlichen Engagements. Ziel ihrer Studie ist es einen „Beitrag zu einer realistischeren Sichtweise der unbezahlten, gesellschaftlich aber notwendigen Frauenarbeit“ (a.a.O.: 12), zu der sie Hausarbeit und ‚ehrenamtliche soziale Arbeit‘ – so ihre Begrifflichkeit – zählt, zu liefern. Dazu entwickelt sie anhand der Kriterien Teilnahme bzw. Nichtteilnahme am Erwerbsarbeitsprozess Typen von unterschiedlichen Gruppen von Frauen.³⁸ Kontraproduktiv zu ihrer Absicht, ‚ehrenamtliche soziale Arbeit‘ als eigenständiges Handlungsfeld zu begreifen, in dem Frauen ‚gesellschaftlich notwendige Arbeit‘ leisten, wird ehrenamtliches Engagement aus Erwerbsarbeitsverhältnissen abgeleitet und damit ungewollt das ‚Primat von Erwerbstätigkeit‘ fortgeschrieben, da ehrenamtliches Engagement lediglich als Ersatz für etwas anderes in den Blick rückt. Abschließend zeigt sie Perspektiven für eine „feministische Lebens- und Arbeitspolitik“ auf, in die – in enger Verbindung von Forschung und politischer Bewegung in Form der damals hoch im Kurs stehenden ‚aktivierenden Sozialforschung‘ – auch Ideen und Utopien der von ihr befragten Frauen eingeflossen sind. Diese münden in den Schluss, dass Erwerbstätigkeit, von Frauen unbezahlt geleistete Hausarbeit sowie von Frauen unbezahlt geleistetes ehrenamtliches soziales Engagement umverteilt werden müssten: Aus einer feministischen Perspektive sei es laut Notz deshalb das Ziel, die Trennung zwischen verschiedenen Arbeitsformen aufzuheben, um „objektiv wie subjektiv sinnvolle Arbeit“ (a.a.O.: 182) kollektiv zwischen Frauen und Männern zu verteilen.

3.2.2.2 ‚Weibliches Ehrenamt‘

Frauen und ‚weibliches Ehrenamt‘ thematisieren auch Beher et al. (2000) in ihrer Sekundäranalyse zum „Strukturwandel des Ehrenamts“. Sie deklinieren ihren lebens-

³⁸ Etwa die Frau im mittleren Lebensalter, die durch das Größerwerden ihrer Kinder die Familienarbeit reduziert habe, in der ehrenamtlichen Arbeit ein neues Betätigungsfeld finde und keine Erwerbsarbeit anstrebe, oder die berufstätige Frau, die sich ehrenamtlich engagiere, um unbefriedigende Arbeitsbedingungen oder menschliche Isolation zu kompensieren (vgl. Notz 1989: 143ff).

lagenspezifischen Zugang, auf den sie neben dem Einbezug ‚institutioneller Settings‘ und organisationaler Rahmenbedingungen ihren Fokus legen, exemplarisch auch am Beispiel ‚gewandelter Lebenslagen von Frauen‘ durch (vgl. Beher et al. 2000: 9).³⁹ Als Aspekt ‚veränderter Lebenslagen von Frauen‘ zählen sie gewandeltes Erwerbsverhalten, ‚weibliche Bildungsrevolution‘ und Doppelbelastung durch Erwerbs- und Familienarbeit auf (vgl. a.a.O.: 210ff). Parallel zu dieser Beschreibung halten sie als Ergebnis ihrer Durchsicht von empirischen Studien fest, dass „sich ausgesprochen weibliche und männliche ‚Ehrenamtsvorlieben‘, die sich wie der Vergleich zwischen älteren und jüngeren Studien dokumentiert, als äußerst resistent erweisen“ (a.a.O.: 198) zeigen. Kritisch merken sie zu diesem Ergebnis an, dass auf Grundlage der vorliegenden Studien die Frage, ob und inwieweit die „geschlechtsspezifischen Attraktivitätsunterschiede“ auf die einzelnen Organisationstypen mit ihren jeweiligen Merkmalen (wie Größe, Interaktionsbeziehungen, Hierarchisierungsgrad etc.), auf die ‚Anziehungskraft‘ des Arbeitsfeldes für ein Geschlecht (etwa Art des Personenbezugs) oder auf ein Wechselverhältnis zwischen beiden zurückzuführen sind, nicht beantwortet werden kann (vgl. a.a.O.: 198). Somit können sie ihrem Anspruch, Lebenslagen, ‚institutionelle Settings‘ und organisationale Kontexte miteinander verknüpft in die Analyse einzubeziehen (vgl.a.a.O.: 12), nicht nachkommen.

3.2.2.3 Feministische Überlegungen zum ‚Dritten Sektor‘

Im Mittelpunkt des Interesses von aktuellen explizit als feministisch gekennzeichneten Auseinandersetzungen mit dem ‚Dritten Sektor‘ stehen – in einem Duktus der an Studien zu Frauen und Ehrenamt aus den 1980er Jahren erinnert – Kritik an bestehenden Studien, Theorien und Zukunftsvisionen sowie die Ausarbeitung ‚eigener‘ Visionen (Notz 2002; Sammelband von Andruschow 2001; Notz 2000): „Weder werden nur in einem ‚Sektor‘ die Allheilmittel für die Bewältigung der ‚Krise der Arbeitsgesellschaft‘ zu finden sein, noch wird das Verharren im Koordinatensystem des industrie- und marktwirtschaftlichen Denkens und der Logik hierarchisch verorteter Sektoren/Arbeiten zu einer Problemlösung beitragen“ (Andruschow 2001: 11). Ziel müsse sein, „die Hierarchien zwischen den verschiedenen gesellschaftlich notwendigen Arbeiten aufzuheben und patriarchale Arbeitsteilungen aufzulösen – diese Perspektive wird für die Aufrechterhaltung unsere Lebensgrundlagen und die Gewährleistung eines

³⁹ Die zweite Personengruppe die Beher et al. (2000) exemplarisch betrachten sind „ältere Menschen“, da ihnen zufolge in beiden Fällen „Veränderungen der Lebenslagen in unterschiedlichen Ausprägungen sichtbar [werden], die als erklärende Variablen für den Strukturwandel des Ehrenamts mit Blick auf ‚Frauen‘ und ‚ältere Menschen‘ neue Einsichten eröffnen“ (Beher et al. 2000: 9).

Lebens, in dem nicht alles den Marktgesetzen untergeordnet ist, elementar sein“ (a.a.O.: 11). Exemplarisch dafür betont Notz in ihren Überlegungen aus einer „frauenpolitischen“ Perspektive zur „geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung“ (Notz 2000) im ‚Dritten Sektor‘: Es erscheine nicht als erstrebenswert, die vorhandene Arbeit in neue oder alte Sektoren einzuteilen und damit „alte Schichtmodelle“ und „patriarchale Arbeitsverteilungen“ festzuschreiben sowie „neue Unterschichtungen“ zu befördern (vgl. a.a.O.: 67), stattdessen sollte Arbeit auf beide Geschlechter durch Arbeitszeitverkürzung im Bereich der Vollzeiterwerbstätigkeit umverteilt werden (vgl. a.a.O.: 68).

3.2.3 Fokus ‚Geschlecht‘

Weitaus weniger Studien zu ehrenamtlichem Engagement stellen explizit Geschlecht als Analysekategorie in den Mittelpunkt des Interesses.⁴⁰ Für den Bereich ‚Dritter Sektor‘ liegen lediglich erste Versuche die Kategorie Geschlecht als Analysekategorie in Forschungen einzubeziehen vor.

3.2.3.1 Ehrenamtliches Engagement im Kontext von Biografieerläufen

Detailliert analysiert Jakob (1993) anhand von Biografieerläufen ehrenamtlicher Mitarbeiter/-innen in Tätigkeitsfeldern des sozialen Bereichs Verlaufsformen und Sinnorientierungen ehrenamtlichen Engagements. Ihrer Studie legt sie die Annahme zugrunde, „daß das soziale Engagement erst vor dem Hintergrund biographischer Ereignisse und Erfahrungen verstehbar wird“ (Jakob, 1993: 30). An der Herangehensweise von Notz kritisiert sie, dass durch deren Ableitung ehrenamtlichen Engagements aus anderen gesellschaftlichen Arbeitsverhältnissen nicht die Möglichkeit bestehe, ‚soziale Ehrenamtlichkeit‘ als eigenständiges Feld zu analysieren. Sie wendet sich gegen eine Konzeptualisierung von ehrenamtlichem Engagement als ‚Frauenarbeit‘ wie etwa bei Backes (1992, 1987) und Notz (1989, 1987), da diese Konzeptualisierung allein auf einer numerischen Dominanz von Frauen in ehrenamtlichen Tätigkeitsfeldern wie Gesundheits- und Sozialbereich oder in bestimmten Arbeitsfeldern wie Altenhilfe

⁴⁰ Für die Schweiz liegt eine Studie von Nadai (1996) zu ‚freiwilligem Engagement im Sozialbereich‘ vor. Sie fragt nach Funktionen von ‚Freiwilligentätigkeit‘ von Frauen und Männern und setzt dabei gezielt nicht Unterschiede zwischen Frauen und Männern voraus, sondern macht diese zu einer empirischen Frage (vgl. Nadai 1996: 53f). Obwohl diese Studie mit einem vorliegender Arbeit ähnlichem konstruktionstheoretisch orientiertem Verständnis der Kategorie Geschlecht arbeitet, wird sie im Folgenden nicht ausführlich dargestellt, da es eine offene Frage ist, ob Befunde aus der Schweiz auf die BRD übertragen werden können.

basiere und von sozial- und frauenpolitischen Zielsetzungen bestimmt sei (vgl. Jakob 1993: 262).

Jakob betont explizit, dass sowohl Männer als auch Frauen ehrenamtlich in sozialen Feldern tätig seien und ihre Geschlechtszugehörigkeit keine zentrale Kategorie für die Herausarbeitung differenter Typen von ehrenamtlichem Engagement seien, vielmehr die von ihr herausgearbeiteten Typen sowohl von Frauen als auch Männern repräsentiert werden (vgl. a.a.O.: 254, 262).⁴¹ „Allerdings lassen sich innerhalb der Typen weibliche und männliche Varianten unterscheiden. Die Orientierung an vorgegebenen Mustern geschlechtsrollenspezifischen Handelns hat auch Auswirkungen auf das ehrenamtliche Engagement. Um das Engagement in Identitätswürfen von Frauen und Männern einzufügen, wird auf Rollenerwartungen und Bilder zurückgegriffen, anhand derer soziale Konstruktionen von Weiblichkeit und Männlichkeit erfolgen“ (a.a.O.: 262). Abschließend diagnostiziert sie einen „grundlegenden Wandel des Ehrenamts“, der zu differenzierten Varianten eines „selbstbezogenen“ ehrenamtlichen Engagements führt: Ehrenamtliche Tätigkeit könne sowohl im Sinne einer Selbstentfaltung und Selbstverwirklichung als auch für Selbstsuche und Selbsterfahrung genutzt werden (vgl. a.a.O.: 272). Dieser Wandel sei auch beeinflusst durch „Veränderungen in den Geschlechterrollen“, „Umbrüchen in den Lebensentwürfen von Frauen“ sowie der „Herausbildung einer neuen Lebensphase im Alter“ (a.a.O.: 287).

3.2.3.2 Relevanz und Irrelevanz von Geschlecht im ehrenamtlichen Engagement

Combrink (2004) untersucht die „Relevanz und Irrelevanz von Geschlecht in ehrenamtlichen Führungsgremien von Sportjugendverbänden“ in Nordrhein-Westfalen, indem sie der Frage nachgeht, wo und wie Geschlecht aktualisiert und neutralisiert wird in Jugendvorständen von Sportorganisationen (vgl. Combrink 2004: 137). Ihre Ergebnisse fasst sie in vier abschließenden Thesen zusammen. Erstens in den Jugendvorständen der Sportfachverbände habe Geschlecht als Differenzierungskriterium nur eine geringe Relevanz und die Gleichberechtigung von Frauen und Männern sei weitgehend umgesetzt (vgl. a.a.O.: 155), da numerisch keine vertikale oder horizontale Geschlechtersegregation zu beobachten sei. Daraus leitet sie ab, dass Mit-

⁴¹ Typ 1: Biografische Kontinuität mit sozialer Ehrenamtlichkeit als Dienst und Pflichterfüllung; Typ 2: Ein Karriereverlauf mit Ehrenämtern; Typ 3: Soziale Ehrenamtlichkeit als Instrument der Suche nach biografischer Orientierung; Typ 4: Die Realisierung eigener biografischer Themen mit ehrenamtlichen Tätigkeiten; und Typ 5: Soziale Ehrenamtlichkeit als biografisch randständiges Ereignis (vgl. Jakob 1993: 49ff).

gliedern von Jugendvorständen bestimmten Positionen nicht aufgrund ihres Geschlechts zugewiesen werden, Geschlecht laut Combrink „folglich“ durch gleichberechtigte Positionsübernahmen tendenziell neutralisiert werde (vgl. a.a.O.: 155f). Hingegen herrschen zweitens in den Präsidien der Sportfachverbände „traditionelle Geschlechterverhältnisse“, da gerade einmal 14,6% der Präsidiumsmitglieder (gegenüber einem Anteil von Frauen an den Mitgliedern von durchschnittlich 28,5%) Frauen seien. Daraus folgert sie, dass das Geschlecht einer Person Einfluss auf die Art der Position nehme, die übernommen wird (vgl. a.a.O.: 156f). Drittens hält sie fest, dass die Kategorie Geschlecht an Relevanz verliere, da sich das Bild von ehrenamtlichen Führungskräften im Sport in einem Wandlungsprozess befinde (vgl. a.a.O.: 157). Diesen Wandel macht sie daran fest, dass Jugendvorstandsmitglieder weniger stark als Präsidiumsmitglieder ‚männlich‘ konnotierte Eigenschaften als Voraussetzung für eine ehrenamtliche Führungsposition betonen, zum anderen jüngere Mitglieder beider Gremien ein „geschlechtsneutraleres“ Bild von einer Führungskraft als ältere Mitglieder hätten (vgl. a.a.O.: 157). Als vierte und letzte These formuliert sie, dass formale Regeln und mehr Offenheit im Verlauf des Rekrutierungsprozesses dazu beitragen, dass Geschlecht weniger relevant sei und die Inklusion von Frauen erhöht werde (vgl. a.a.O.: 158).⁴²

3.2.3.3 Erste ‚gendersensible‘ Überlegungen zum ‚Dritten Sektor‘

Jüngst auf Tagungen vorgetragene Überlegungen zu „Does the Third Sector Change Gender Structure?“ (Stecker 2002) oder „Gender Equality as an Essential of the European Social Model – and how about the Third Sector?“ (Lange/Trukeschitz 2005) stellen erste Versuche dar, ‚gender‘ in Debatten zum ‚Dritten Sektor‘ zu verankern. Ihr Verdienst ist es, zum einen die Relevanz der Analysekategorie Geschlecht in Forschungen zum ‚Dritten Sektor‘ ins Bewusstsein zu rücken. Zum ande-

⁴² Womit hier für den Bereich ehrenamtlichen Engagements ein ähnlicher Befund vorliegt wie für den Bereich Erwerbstätigkeit: Je weniger formalisiert organisationale Routinen etwa in Stellenbesetzungsverfahren, Arbeitsplatzbeschreibungen oder Bewertungen von Arbeitsleistungen sind, desto eher sind „cronyism, subjectivity, sex stereotyping and bias“ (Reskin/McBrier 2000: 214) zu erwarten. Anders gesagt: Je formalisierter Regelungen, Verfahren und Kriterien von Stellenbesetzungen und Beförderungen sind, desto weniger Raum bleibt für „das Ausagieren der Geschlechterdifferenz“ (Heintz et al. 1997: 234). Dies ist allerdings anhängig von der Betriebsgröße wie Allmendinger und Podsiadlowski (2001) zeigen: Insbesondere in kleinen und mittelgroßen Betrieben gehen Formalisierung und Integration von Frauen und Männer in Kernberufe Hand in Hand. Wird hingegen die Integration von Frauen in Führungspositionen betrachtet, so gilt dieser Zusammenhang in der BRD nicht generell: Formalisierung geht in großen Betrieben mit einer ausgeglichenen Personalbesetzung einher, in kleinen Betrieben kann das Gegenteil beobachtet werden (vgl. Allmendinger/Podsiadlowski 2001: 285f).

ren führen sie erstmalig vorhandenes Datenmaterial zusammen. So versucht Lange (2005, 2003) das dürftige Zahlenmaterial zusammenzutragen, welches darüber Auskunft geben könnte, wie viele Frauen konkret in welchen Positionen in spezifischen Wohlfahrtsorganisationen erwerbstätig sind.

3.2.4 Verständnis der Analysekategorie Geschlecht

Anders als für den Bereich ehrenamtliches Engagement, zu dem in einer vergleichsweise differenzierten Forschungslandschaft einige Studien zu Frauen, Männern oder Geschlecht vorliegen, ist dies für den ‚Dritten Sektor‘ nicht der Fall. Die Kategorie Geschlecht spielt keine bzw. eine äußerst marginale Rolle in Forschung und Theoriebildung zum ‚Dritten Sektor‘, geschweige denn liegen Studien in konstruktions-theoretisch orientierter Perspektive vor: Weder ist Geschlecht eine Untersuchungskategorie, die in der scientific community Beachtung findet, noch führen die wenigen empirischen Studien, die Geschlecht einbeziehen, dazu, dass wir mehr wissen als wir sowieso schon wissen, wie Zimmer und Priller (2004) bemerken.

Wie die Durchsicht exemplarisch ausgewählter Studien zu ehrenamtlichem Engagement und der wenigen zum ‚Dritten Sektor‘ zeigt, unterscheiden sie sich nicht allein durch Zielrichtungen und Fragestellungen, sondern auch durch ihr Verständnis der Kategorie Geschlecht. Es kann unterschieden werden zwischen einer tendenziell essentialisierenden, einer auf numerische „sex-compositions“ (Britton 2000) konzentrierten und einer konstruktionstheoretisch orientierten Perspektive.⁴³

3.2.4.1 Essentialisierende Perspektive

Die aus den 1980er Jahren stammenden Studien zu ehrenamtlichem Engagement von Frauen (z.B. Notz 1989; Backes 1987; Ballhausen et al. 1986) verstanden sich, wie bereits betont, dem damaligen Zeitgeist entsprechend dezidiert als Frauenforschung.

⁴³ Irritierend erscheint deshalb, dass in dem Überblick, den Beher et al. (2000) in ihrer Sekundäranalyse zum „Strukturwandel des Ehrenamts“ geben, Studien, die mit unterschiedlichem Verständnis der Kategorie Geschlecht arbeiten, vermischt werden. In ihren Schlussfolgerungen differenzieren Beher et al. nicht zwischen Untersuchungen, die in den 1980er Jahren aus dezidiert feministischem Interesse entstanden (Nutz 1989; Backes et al. 1983) und mit einem nicht explizierten alltagswissenschaftlichen Verständnis der Kategorie Geschlecht operieren, und Studien, die genau dies ablehnen und einen elaborierten explizit ausgeführten Geschlechterbegriff zugrunde legen. Vereinheitlichend werden Studien zusammengefasst in denen Geschlecht als eine ‚Naturtatsache‘ betrachtet wird und Studien wie die von Nadai (1996), die Geschlecht ausdrücklich nicht „als einheitliche und universell wirksame Kategorie“ begreift, sondern als „durch und durch sozial konstruiert“ (vgl. Nadai 1996: 53). Nicht berücksichtigt wird auch die Frage, ob sich Ergebnisse der Studie von Nadai (1996), die in der Schweiz entstand, auf die BRD übertragen lassen.

Sie wollten ‚das Andere‘, ‚das Weibliche‘ zu Wort kommen lassen, Erfahrungen von Frauen sollten sichtbar gemacht werden (vgl. Gerhard 2001: 22). Aus heutiger Sicht kann kritisiert werden, dass sie ehrenamtliches Engagement von Frauen vor jeder empirischen Untersuchung einschränken auf Tätigkeiten im sozialen Bereich, indem sie es reduzieren auf ‚helfen‘, ‚betreuen‘ und ‚pflegen‘. Ehrenamtliches Engagement wird in universalisierenden und essentialisierenden Konzepten verbunden mit ‚männlichen‘ und ‚weiblichen‘ Arten und Weisen sozialen Handelns und Verhaltens. Dies mag zwar alltagswissentlich einleuchtend sein, problematisch ist jedoch die unhinterfragte Übertragung dieser Alltagsperspektive, in der ehrenamtliches Engagement von Männern gleichgesetzt wird mit einem ihnen qua Natur innewohnenden Streben nach Macht und Ehre und ehrenamtliches Engagement von Frauen mit Termini wie Helfen und Altruismus in Verbindung gebracht wird, in wissenschaftliche Arbeiten.⁴⁴ Nicht gesehen wird, dass diese Zuschreibungen Ausdruck so genannter „gender status beliefs“ (Ridgeway 2001a) sind, die in homogenisierenden Generalisierungen an ‚die Frauen‘ und ‚die Männer‘ eine Analyse des Differenzierungsprozesses außen vorlassen. Stattdessen werden diese Zuschreibungen quasi zu einer ‚Naturtatsache‘ und dann in wissenschaftlichen Untersuchungen reifiziert (vgl. Nadai 1996: 53). Dies führt zum einen zu einer Naturalisierung eines Herrschaftszusammenhangs, der ‚eigentlich‘ kritisiert werden soll (vgl. Gildemeister/Wetterer 1992: 204). Zum anderen gehen sie damit von einer ‚absoluten‘ statt einer ‚relativen Signifikanz‘ (vgl. Hirschauer 1994: 676) der Kategorie Geschlecht im Vergleich und in Relation zu anderen Klassifikationen aus.

Auch aktuelle feministisch inspirierte Überlegungen zum ‚Dritten Sektor‘ argumentieren, ähnlich wie ältere Studien zum ehrenamtlichen Engagement von Frauen, mit Zweigeschlechtlichkeit als einem essentialisierenden Identitätskonzept. Sie streben keinen systematischen Einbezug der Kategorie Geschlecht in Analysen oder Theorien des ‚Dritten Sektors‘ an, sondern plädieren für eine Aufwertung von als ‚weiblich‘ konnotierten Tätigkeiten, womit sie eher die Geschlechterdifferenz (re)produzieren, als dass sie diese zum Gegenstand von Theorie und Empirie macht.

⁴⁴ Hinzu kommen auch meist nicht thematisierte Abgrenzungsproblem: Was gehört zum ‚sozialen Bereich‘ und was nicht? „Ein weiteres Problem besteht darin, dass innerhalb von sozialen Organisationen Tätigkeiten angesiedelt sind, die keineswegs ‚sozialer‘ Natur sind, wie z.B. Verkaufen in einem Second Hand-Laden des Roten-Kreuzes“ (Nadai et al. 2005: 79).

3.2.4.2 ‚Sex-compositions‘

Forschung über Frauen scheint sowohl in der Berichterstattung zum Freiwilligenurvey (Zierau 2001) als auch in ersten Überlegungen, die Kategorie Geschlecht systematisch in Forschung zum ‚Dritten Sektor‘ einzubeziehen, automatisch zu ‚gender‘-Forschung zu mutieren, bzw. werden ‚gender‘ und Frauen synonym gebraucht: So etwa, wenn betont wird, dass zentrale Indikatoren des „gender impact“ des ‚Dritten Sektors‘ die „effective female user ratio“ sei (vgl. Lange/Trukeschitz 2005: 3), gefragt wird, „wie das Thema gender und damit das Thema Frauen die deutschen Wohlfahrtsverbände tangiert“ (Lange 2003: 250) oder in der Berichterstattung zum ersten Freiwilligenurvey unter der Überschrift ‚Genderperspektive‘ Frauen und ihr ehrenamtliches Engagement im Vergleich mit ehrenamtlichen Engagement von Männern in den Blick genommen wird.⁴⁵ Manchmal scheint es, wie Scott in einem anderen Zusammenhang ausführt „als wäre *gender* schlicht ein höflicher Euphemismus für *sex*“ (Scott 2001: 44), bzw. scheint sich das Verständnis von ‚gender‘ zu erschöpfen in alltagswissenschaftlichen Gleichsetzungen von ‚sex‘ und ‚gender‘.

Die Studie von Combrink scheint auf den ersten Blick in eine ähnliche Richtung wie vorliegende Arbeit zu zielen, da betont wird, dass sie einer sozialkonstruktivistischen Perspektive verpflichtet sei (vgl. Combrink 2004: 53ff) und sich an Hirschauer orientiere (vgl. a.a.O.: 54f), der anregt, nach einer „Konkurrenz von Prozessen der Aktualisierung und Neutralisierung von Geschlecht“ (Hirschauer 2001a: 208) zu fragen. Allerdings zeigt sich bei genauer Lektüre einmal mehr, dass im Zuge der zunehmend inflationären Verwendung des Begriffs ‚konstruktivistisch‘ „die Qualifizierung eines Ansatzes als ‚konstruktivistisch‘ [...] immer weniger aus[sagt]“ (Wetterer 2003b: 18). Zwar scheint Combrink Geschlecht nicht zu verstehen als ‚naturgegebene‘ und außergesellschaftliche Einteilung von Menschen in Frauen und Männer. Genauso wenig sucht sie in ‚geschlechtsspezifischen‘ Merkmalen nach Erklärungen für unterschiedliche numerische Verteilungen von Frauen und Männern in ehrenamtlichen Führungsgremien von Sportjugendverbänden. Jedoch setzt sie im von ihr betriebenen

⁴⁵ Bemerkenswerterweise wird im Bericht von 2006 nicht mehr von ‚Genderperspektive – Freiwilligenarbeit, ehrenamtliche Tätigkeit und bürgerschaftliches Engagement bei Männern und Frauen‘ (Zierau 2001) gesprochen, wie noch 2000 die Überschrift lautete, sondern von „freiwilligem Engagement von Frauen und Männern im Zeitvergleich 1999-2004“ (Picot/Gensicke 2006). Auch taucht im Unterschied zum Bericht der Erhebung von 1999, in dem ‚gender‘ im expliziten Rekurs auf die „angloamerikanische sex/gender-Debatte – die zwischen ‚biologischem‘ (‚sex‘) und ‚sozialem Geschlecht‘ (‚gender‘) unterscheidet“ (Zierau 2001: 28) – verwendet wird, der Begriff ‚gender‘ nicht auf.

„body-counting“ (Alvesson/Billing 2002) numerische Integration gleich Irrelevantsetzung und numerische Geschlechtersegregation gleich Relevantsetzung der Kategorie Geschlecht, statt wie von Hirschauer gefordert Relevanz und Irrelevanz der Geschlechterdifferenz praxeologisch zu rekonstruieren (vgl. Hirschauer 2001a: 209), d.h. Prozesse zu analysieren. Auch kann an ihrer Studie kritisiert werden, dass sie von Selbstauskunft eins zu eins auf soziale Praxis schließt: Ihr Anliegen, sowohl *Prozesse* der Aktualisierung als auch der Neutralisierung von Geschlecht innerhalb von Führungsgremien von Sportjugendverbänden aufzuspüren (vgl. Combrink 2004: 65, Hervorh. P.K.), wird mittels des Untersuchungsinstruments Fragebogen umgesetzt. Dieser sei so konzipiert worden – wie lapidar mitgeteilt wird –, „dass über ihn erfasst werden konnte, wer in den Jugendvorständen ehrenamtlich arbeitet und wie und wo Geschlecht in den sozialen Strukturen von Jugendvorständen Relevanz erhält“ (a.a.O.: 76). Nicht erläutert wird allerdings, wie so Prozesse in den Blick genommen werden können.⁴⁶

3.2.4.3 Konstruktionstheoretisch orientierte Perspektive

Im Unterschied dazu werden in Jakobs Studie Geschlechterdifferenzierungen innerhalb der von ihr herausgearbeiteten Typen als Produkt soziale Konstruktionen von ‚Weiblichkeit‘ und ‚Männlichkeit‘ begriffen. Gezielt wird nach Ähnlichkeiten von Frauen und Männern gefragt sowie Unterschiede zwischen Frauen und zwischen Männern in den Blick genommen (vgl. Jakob 1993: 262f). Geschlecht wird nicht konzipiert als a priori in Kausalzusammenhängen sich auswirkende unabhängige Variable. Hervorzuheben ist an Jakobs Arbeit, dass sie die Möglichkeit einer Analyse schafft, die sowohl Prozesse der Aktualisierung als auch Neutralisierung in den Blick nimmt. Zum einen geht sie nicht a priori davon aus, dass allein aufgrund numerischer Dominanz ehrenamtliches soziales Engagement ‚Frauenarbeit‘ sei, und zum zweiten untersucht sie biografische Ereignisse und Erfahrungen und nicht ‚weibliche Biografien‘. Damit ist ihre Analyse nicht an eine Vorabunterstellung von Geschlecht als der alles und immer strukturierenden Kategorie sozialer Ordnung gebunden. Jenseits vorab festgelegter stereotypisierender Unterstellungen an Frauen und Männer und jenseits universalisierender Konzepte eines ‚weiblichen Lebenszusammenhangs‘ kann untersucht werden, wie sich biografische Ereignisse und Erfahrungen mit eh-

⁴⁶ Nicht thematisiert werden Probleme wie etwa ‚soziale Erwünschtheit‘ von Antworten oder, ob ein Fragebogen geeignet ist soziale Prozesse nachzuzeichnen, kurz: ob er misst was er messen soll.

renamtlichem Engagement verknüpfen. Kurz: Sie eröffnet den Blick für „das Aufgreifen oder ‚Ruhenlassen‘ von (routinemäßigen) Geschlechterunterscheidungen“ (Hirschauer 1994: 678) im ehrenamtlichen Engagement jenseits von Omnirelevanzunterstellungen und von impliziten oder expliziten Naturalisierungen der Kategorie Geschlecht.

3.2.5 Fazit

Obwohl aus konstruktionstheoretisch orientierter Perspektive wegweisend, werden in der scientific community, die sich mit den Themen Geschlecht und ehrenamtliches Engagement bzw. ‚Dritter Sektor‘ auseinandersetzt, Studien (Nadai 1996; Jakob 1993), die Geschlecht als ein Merkmal von Sozialorganisation (vgl. Hirschauer 1994: 668) auffassen, eher zögerlich rezipiert. Stattdessen wird die Kategorie Geschlecht größtenteils als ein Merkmal oder eine Eigenschaft von Personen in Untersuchungen einbezogen. Die Einteilung der Welt in Frauen und Männer wird meist als ein außer-gesellschaftliches Faktum angesehen, das qua Natur ein unveränderbarer Tatbestand unserer Welt ist, und nicht als ein Effekt sozialer Konstruktion von Wirklichkeit begriffen, sondern als deren Basis. Häufig wird in empirischen Studien die Kategorie Geschlecht – gelegentlich trotz expliziter Hinweise auf ein wie auch immer geartetes konstruktivistisches Verständnis – zu einem numerisch zählbaren Merkmal.

Ebenso wenig finden aktuelle Befunde aus der Geschlechtersoziologie, die auf eine Gleichzeitigkeit der nach wie vor bestehenden Institution der Geschlechterdifferenz und der sich in den letzten Jahren zunehmend institutionalisierenden Gleichstellung(snorm) verweisen (Heintz 2003; Heintz/Nadai 1998a, b), Beachtung. Thesen, dass die Relevanz von Geschlechterkategorisierungen sich situativ unterscheidet, d.h. sie relevant gemacht oder auch zurückgenommen bzw. neutralisiert werden können (vgl. Hirschauer 2001a; 1994) und dass die Kategorie Geschlecht im Zuge sozialer Differenzierung als Ordnungskategorie auch an Funktionen verloren hat (vgl. Heintz/Nadai 1998b), werden meist nicht berücksichtigt. Stattdessen wird die Kategorie Geschlecht a priori als einheitliches Ordnungsprinzip verstanden und erfolgen ‚Deutungen‘ von Geschlechtersegregierungen im ehrenamtlichen Engagement und ‚Drittem Sektor‘ in Anlehnung an das Alltagswissen: Essentialisierende Zuschreibungen an die zwei Geschlechter werden zur Erklärung horizontaler Segregierungen, nicht weiter explizierte Vorstellungen über ‚Rollenzuweisung an Frauen und Män-

ner' und ‚patriarchale Arbeitsverteilungen' zur Erklärung vertikaler Segregierungen herangezogen.

Nicht berücksichtigt werden auch Befunde der Geschlechtersoziologie, die unter dem Aspekt der These einer sozialen Konstruktion von Geschlecht betonen, dass Arbeitsteilung eine grundlegende Ressource der (Re)produktion von Geschlechterdifferenzierungen ist und Arbeitsteilungen zwischen den Geschlechtern als Modus und Medium der Geschlechterkonstruktion (vgl. Wetterer 2002: 9) analysieren. Aktuelle Ansätze zur Analyse geschlechtlicher Segregierungen von Berufen, des Arbeitsmarkts oder von Organisationen aus ‚Markt' und ‚Staat' werden nicht in Betracht gezogen.⁴⁷ Stattdessen werden lediglich selektiv in der Geschlechtersoziologie schon länger in der Kritik stehende Ansätze rezipiert wie z.B. Unterschiede im Humankapital von Frauen und Männern, Bildungs- oder Ausbildungsdefizite von Frauen, ‚geschlechtsspezifische' Sozialisation und ein damit angeblich verbundenes ‚geschlechtsspezifisches Engagementwahlverhalten', ‚Geschlechtstypik' von Engagementbereichen oder ‚weibliches Arbeitsvermögen' (Beck-Gernsheim/Ostner 1978; Ostner 1993, 1991).

Die aktuelle Hinwendung der Geschlechtersoziologie zu Organisationen als Analyseeinheiten, in deren Kontext das Wechselspiel zwischen Strukturen und Individuen sehr viel besser und direkter als in makro- oder mikrosoziologischen Erklärungsansätzen in den Blick genommen werden kann (vgl. Achatz et al. 2002: 286), wird nicht nachvollzogen. Wenn in Studien zu Organisationen aus dem ‚Dritten Sektor' Geschlecht berücksichtigt wird, dann allenfalls indem in Tabellen ausgewiesen wird, wie viele Frauen oder Männer in welchen Bereichen des ‚Dritten Sektors' erwerbstätig sind. Allerdings erfolgen Berechnungen über Verteilungen von Frauen und Männern meist auf einem so hohen Aggregationsniveau, dass keine Aussagen über Organisationen getroffen werden können, sondern lediglich äußerst grob über Bereiche wie etwa ‚Kultur', ‚Sport', ‚Freizeit', ‚Bildung und Forschung' etc. (z.B. Zimmer/Priller 2004: 93). Offen bleiben Fragen danach – bzw. werden gar nicht erst gestellt –, ob die Kategorie Geschlecht sich empirisch als ein Element sozialer Strukturierung zeigt, sie als einheitliches und/oder einheitsstiftendes Ordnungsprinzip relevant oder auch neutralisiert wird in Organisationen aus dem ‚Dritten Sektor'.

⁴⁷ Siehe für einen Überblick: Allmendinger/Hinz 2007: 173ff; Achatz 2005: 264ff; Allmendinger/Podsiadlowski 2001: 279f; Heintz et al. 1997: 24ff; Gottschall 1995: 135ff.

3.3 Wie weiter?

Anschließend an Gegenwartsdiagnosen der Geschlechtersoziologie und ihren Plädoyers für einen ‚genauen Blick‘ in ‚kontextsensitiver‘ Forschung und der Schwierigkeit, die Relevanz der Analysekategorie Geschlecht überhaupt erst ins Bewusstsein zu rücken in Forschungen und theoretischen Überlegungen zu ehrenamtlichem Engagement und ‚Drittem Sektor‘, stellt sich auch zu Abschluss dieses Kapitels die Frage: Wie weiter? Um nicht einmal mehr, wie von Beher et al. (2001) kritisiert, lediglich personenzentriert und individualistisch die ‚subjektiven Facetten‘ ehrenamtlichen Engagements in den Blick zu nehmen, sondern auch organisationale Kontexte in Analysen mit einzubeziehen, werden drei Organisationen kontrastiv miteinander verglichen. Dabei wird Geschlecht nicht als ‚etwas‘ konzeptualisiert, was ehrenamtlich Engagierte immer schon mitbringen und quasi ‚von außen‘ in ihr ehrenamtliches Engagement in Organisationen hineintragen. Gefragt wird, inwiefern und mit welchen Folgen die Kategorie Geschlecht als soziales Klassifikationssystem im ehrenamtlichen Engagement in Organisationen ‚am Werk‘ ist.

4. Forschungsdesign

Mit der *empirischen* Frage nach Geschlechterdifferenzierungen im ehrenamtlichen Engagement in Organisationen gehen spezifische methodische Herausforderungen einher, aus denen sich als Konsequenz ergibt, dass vorliegende Arbeit als *explorativ-interpretative* Studie angelehnt an die Methodologie der ‚grounded theory‘ vorging.¹ Die Analyse von Daten anschließend an die ‚grounded theory‘ nach Glaser und Strauss (1967) in der Weiterentwicklung von Strauss und Corbin (Strauss 1994; Corbin/Strauss 1990; Strauss/Corbin 1990) ist „methodologisch gesehen [...] auf die Entwicklung einer Theorie gerichtet, ohne an spezielle Datentypen, Forschungsrichtungen oder theoretische Interessen gebunden zu sein. In diesem Sinne ist die Grounded Theory keine spezifische Methode oder Technik. Sie ist vielmehr als ein Stil zu verstehen“ (Strauss 1994: 29f).²

Im Folgenden werden methodische Probleme erörtert, die die Wahl des ‚Forschungsstils‘ (a.a.O.) bestimmten, und ihre Lösung diskutiert, indem Gegenstand und Methode bzw. ‚Forschungsstil‘ miteinander in Bezug gesetzt werden. Daran schließt sich die Beschreibung des methodischen Vorgehens sowie eine Reflexion des Forschungsprozesses an.

4.1 Methodische Herausforderungen und ihre Lösung

In einer konstruktionstheoretisch orientierten Perspektive kann Geschlecht nicht zu einer fraglos gegebenen Ressource im Forschungsprozess und -design gemacht werden und a priori von den zwei sich unterscheidenden Kategorien Frau und Mann ausgegangen werden, da damit ‚die Geschlechterdifferenz‘ zum Ausgangspunkt von Forschung gemacht würde (vgl. Hagemann-White 1993). Stattdessen muss eine Forschungsperspektive ‚jenseits der Geschlechterdifferenz‘ eingenommen werden,

¹ Um Missverständnissen vorzubeugen: Mit ‚explorativ‘ ist hier nicht gemeint, wie häufig in der Literatur zu Methoden der empirischen Sozialforschung vermittelt, dass es sich quasi um eine Vorstufe handele, in der Hypothesen generiert werden, die dann in ‚harten‘, ‚quantitativen‘ und ‚repräsentativen‘ Studien getestet werden.

² Glaser und Strauss entwickelten die ‚grounded theory‘ nach Erscheinen ihres gemeinsamen Buches „The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research“ (1967) in unterschiedliche Richtungen fort. Die weiteren Ausführungen beziehen sich immer auf Glaser und Strauss 1967 sowie die Weiterentwicklung der ‚grounded theory‘ durch Strauss und Corbin (Strauss 1994; Corbin/Strauss 1990; Strauss/Corbin 1990). Für eine Darstellung der Auseinandersetzung zwischen Strauss und Glaser siehe Charmaz 2006: 6-9; Strübing 2004: 63-73; Kelle 1994: 333-341.

- in der alltagsweltliche ‚for granted‘ Annahmen der selbstverständlichen, natürlichen und dichotomen Geschlechterdifferenz als Merkmal oder Eigenschaft von Personen in Frage gestellt werden,
- die somit geschlechtliche Differenzierungen selbst zum Thema macht und
- dabei auch die Ordnungsmacht der Kategorie Geschlecht als einheitliches Ordnungsprinzip, das immer und überall seine Wirkmächtigkeit entfaltet, hinterfragt.³

D.h. in der Anlage des Forschungsdesigns und während des gesamten Forschungsprozesses muss auch ein „undoing gender“ (Hirschauer 1994, 2001a) – eine vorübergehende situative Neutralisierung der Geschlechterdifferenz – zumindest theoretisch denkbar sein. Damit wird „die zentrale [wie Gildemeister et al. in anderem Zusammenhang betonen] Frage, wie sich die Wirkmächtigkeit der Kategorie Geschlecht in den sozialen Abläufen manifestiert und ob dabei ggf. differente Qualitäten sichtbar werden“ (Gildemeister et al. 2003a: 399), in den Vordergrund gerückt und der Gefahr in der empirischen Forschung zu reifizieren bzw. in der Begrifflichkeit von Berger und Luckmann „Verdinglichungen“ (Berger/Luckmann 1986: 94ff),⁴ zu (re)produzieren entgegengewirkt.⁵

4.1.1 Die Erforschung des Bekannten⁶

Bezogen auf das Phänomen ehrenamtliches Engagement implizieren diese Überlegungen, nicht einfach ‚Bekanntes‘, nämlich alltagswissenschaftliche Geschlechterunterscheidungen, als Beobachtungsinstrument einzusetzen. Dies schließt standardisierende Forschungsanlagen aus, in denen Frauen und Männer gezählt oder als Blöcke gegenüber gestellt und miteinander verglichen werden. Es geht vielmehr darum, systema-

³ In den Worten Hagemann-Whites: Der Blickwinkel muss nicht nur verlagert, sondern zugleich der alte, im Vollzug gelebter Zweigeschlechtlichkeit involvierte Blick beibehalten werden, „da dieser das Instrument ist, mit dem wir das Material für jenen gewinnen. Wir müssen gleichsam doppelt hinschauen“ (Hagemann-White 1993: 74).

⁴ „Verdinglichung ist die Auffassung von menschlichen Produkten, als wären sie etwas anderes als menschliche Produkte“ (Berger/Luckmann 1986: 95).

⁵ Berger und Luckmann betonen ausdrücklich, dass eine Analyse von Verdinglichungen „als dauerndes Korrektiv für die verdinglichenden Tendenzen im allgemeinen theoretischen und besonders im soziologischen Denken dringend nötig“ (Berger/Luckmann 1986: 98) sei.

⁶ Obwohl im Fokus des Interesses vorliegender Arbeit nicht eine mikrosoziologische Analyse der basalen Einteilung von Menschen in Frauen und Männer steht, sondern die Frage nach Geschlechterdifferenzierungen auf der Mesoebene von Organisationen erscheint die Anspielung auf einen Aufsatztitel Hirschauers – „Dekonstruktion und Rekonstruktion: Plädoyer für die Erforschung des Bekannten“ (1995) – angemessen, da Geschlechterforschung in einer konstruktionstheoretisch orientierten Perspektive immer mit dem Problem ‚des Bekannten‘ konfrontiert ist, auch wenn in Hirschauers Studien mikrosoziologische Analysen im Mittelpunkt stehen.

tisch Prozesse in unterschiedlichen Dimensionen sowie auf unterschiedlichen Ebenen empirisch zu rekonstruieren, in denen Kategorisierungen nach Geschlecht bedeutsam werden, die im Effekt zu auch im ehrenamtlichen Engagement beobachtbaren numerischen Vergeschlechtlichungen führen.

Prozesse von Vergeschlechtlichungen, Entgeschlechtlichungen oder Reversgeschlechtlichungen können nicht analysiert werden, indem in der Datengenerierung und -analyse Frauen und Männer fein säuberlich getrennt und dann einander gegenübergestellt werden (vgl. Degele/Schirmer 2004: 107), um etwa zu sehen, wo und wann sich Männer und wo und wann sich Frauen ehrenamtlich engagieren, oder um ‚nachzuweisen‘, dass sich in einem Vergleich der Gruppe ‚der Männer‘ mit der ‚der Frauen‘ Unterschiede finden lassen.⁷ Vielmehr müssen Modi untersucht werden, in denen sie sich herstellen und reproduzieren. Somit eignen sich Methoden, die es erlauben, Prozesse zu rekonstruieren und die konzeptionell über die Binarität der Geschlechterunterscheidung hinausgehen: Das Forschungsdesign muss auf eine konzeptionelle Offenheit sowohl für Relevantsetzungen als auch Neutralisierungen von Geschlecht im Bereich ehrenamtlichen Engagements auf unterschiedlichen Ebenen, die es in der Forschung zu entdecken und zu rekonstruieren gilt, hin angelegt werden. Damit geht die methodische Herausforderung einher im Forschungsdesign und -prozess „distinctively sociological“ (West/Zimmerman 1987) die Kategorie Geschlecht nicht als eine vorgegebene, dichotom, binär und hierarchisch verfasste Zweigeschlechtlichkeit zu konzeptualisieren und damit zu reifizieren (vgl. Lorber 1996), auch wenn die Empirie „nur zweigeschlechtlich kodierte Formen der Wahrnehmung und Sortierung zur Verfügung zu stellen scheint“ (Degele 2003: 19).

Diese methodischen Herausforderungen – Reifizierungen zu vermeiden und zu rekonstruieren, *ob* und, *wenn ja*, *wie*, *wo* und *wann* sich Geschlechterdifferenzierungen mit *welchen Folgen* (re)produzieren – legen ein Vorgehen angelehnt an die ‚grounded theory‘ aufgrund ihrer charakteristischen Merkmale nahe.⁸

⁷ Wie Kessler/McKenna (1978) am bereits angeführten Beispiel psychologischer Forschung verdeutlichen, führt dies allenfalls dazu, dass wir immer mehr unterschiedliche Merkmale auflisten, jedoch vergessen, dass, um derartige Merkmalslisten aufzustellen, immer schon vorab zwischen Frauen und Männern unterschieden werden musste: Wird gefragt, worin sich Frauen von Männern unterscheiden, werden Unterschiede auch gefunden (vgl. Kessler/McKenna 1978: IX).

⁸ Da Strauss selbst betont, dass die von ihnen „vorgeschlagen Methoden auf keinen Fall als starre Regeln zu verstehen sind, nach denen Datenmaterialien in eine effektive Theorie umgewandelt werden können. Sie [...] lediglich Leitlinien [sind], die den meisten Wissenschaftlern bei ihren Forschungen Orientierungshilfe geben können“ (Strauss 1994: 32), wurde hier mit Bedacht die Formulierung

4.1.2 Der Forschungsstil der ‚grounded theory‘

Kennzeichen und zugleich Gütekriterium (vgl. Corbin/Strauss 1990) der ‚grounded theory‘ ist, nicht mit theoretisch abgeleiteten Hypothesen über einen Gegenstand zu beginnen, sondern theoretisches Vorwissen in Form von ‚sensibilisierenden Konzepten‘ („theoretical sensitivity“) auf die Daten zu richten (vgl. Glaser/Strauss 1967: 46f). Ziel ist es, eine gegenstandsbezogene Theorie („grounded theory“) zu generieren, die in Daten gründet.⁹ An die Stelle externer Kontrastierungen und ‚klassischer‘ Stichproben standardisierender Untersuchungen tritt das so genannte ‚theoretical sampling‘, ein Verfahren, bei dem sich die Forschenden auf einer analytischen Basis entscheiden, welche Daten als nächstes zu erheben und wo diese zu finden sind (vgl. Glaser/Strauss 1967: 45; Strauss 1994: 70). Dieses „theoretical sampling“ bedingt, dass es keine eindeutige Trennung von Erhebungs- und Auswertungsphase gibt. Stattdessen werden im Wechselverhältnis von Datenerhebung, Dateninterpretation und ‚Kontextwissen‘ (Strauss 1994: 48) die anfangs erhobenen Daten sehr offen und extensiv ‚kodierte‘ und interpretiert und damit die theoretisierenden Kategorien gewonnen, welche die Auswahl und Auswertung der weiteren Untersuchungseinheiten anleiten (vgl. Glaser/Strauss 1967: 45). So erschließen sich allmählich die relevanten analytischen Kategorien bis zur ‚theoretischen Sättigung‘, d.h. bis zu einem Punkt, an dem keine neuen Theorieaspekte mehr aus dem empirischen Material auftauchen (vgl. a.a.O.: 61f).¹⁰ Auf dieser Grundlage kann dann das Begriffsnetz einer ‚grounded theory‘ erstellt werden. Wichtigstes Erkenntnismittel der ‚grounded theory‘ ist die von Glaser und Straus als „strategic method“ zur Generierung von Theorien hervorgehobene ‚Methode des kontinuierlichen Vergleichs‘ (vgl. a.a.O.: 22): Während *jeden* Schritts des Forschungsprozesses werden kontrastierende Phänomene (z.B.

‚angelehnt‘ verwendet, die nicht bedeutet in Ermangelung einer Bezeichnung oder weil ‚man selbst nicht so recht weiß, wie man zu den Ergebnissen gekommen ist‘ (vgl. Strübing 2004: 7) – wie ein häufig erhobener Vorwurf (vgl. Truschkat et al. 2005; Strübing 2004, 2002; Corbin/Strauss 1990) lautet – in Nachhinein das Vorgehen mit dem Label ‚grounded theory‘ zu versehen.

⁹ Die Bezeichnung ‚grounded theory‘ bezieht sich sowohl auf das Verfahren als auch auf das Produkt, (vgl. Truschkat et al. 2005: 1), was Strübing als eine ‚gewisse Doppeldeutigkeit‘ des Namens ‚grounded theory‘ bezeichnet, da „es die zentrale Qualität der mit dem Verfahren zu erarbeitenden Theorien zugleich zum Namen für das Verfahren selbst erhebt“ (Strübing 2004: 13).

¹⁰ Das Abbruchkriterium ‚theoretische Sättigung‘ „means that no additional data are being found whereby the sociologist can develop properties of the category. As he sees similar instances over and over again, the researcher becomes empirically confident that a category is saturated“ (Glaser/Strauss 1967: 61). Zur Diskussion dieses durchaus umstrittenen Abbruchkriteriums siehe Charmaz 2006; Truschkat et al. 2005; Strübing 2004.

Strauss 1994: 30; Strauss/Corbin 1990: 62f, 84ff; Glaser/Strauss 1967: 1, 106, 231) systematisch miteinander verglichen.

Die Datenanalyse wird mit dem ‚*offenen Kodieren*‘ eröffnet, um die Daten ‚aufzubrechen‘, indem sie sehr genau „und zwar Zeile für Zeile oder sogar Wort für Wort“ (Strauss 1994: 58) analysiert werden.¹¹ Im daran anschließenden ‚*axialen Kodieren*‘ soll ein „phänomenbezogenes Zusammenhangsmodell“ (Strübing 2004: 20) erarbeitet werden, indem man sich so auf so genannte ‚*Schlüsselkategorien*‘¹² zu bewegt (vgl. Strauss 1994: 63), gefolgt vom ‚*selektiven Kodieren*‘, in dem systematisch und konzentriert nach den ‚*Schlüsselkategorien*‘, die den größten Teil der Verhaltensmuster erklären, kodiert wird (vgl. a.a.O.: 63ff).¹³ Dabei wird auf das so genannte ‚*Kodierparadigma*‘ zurückgegriffen:¹⁴ Die Daten werden „nach der Relevanz für die Phänomene, auf die durch eine gegebene Kategorie verwiesen wird“ (a.a.O.: 47), kodiert und zwar nach den Bedingungen der Interaktion zwischen den Akteuren, den Strategien und Taktiken sowie den Konsequenzen (vgl. a.a.O.: 47, Strauss/Corbin 1990: 77f). Während des Kodierens werden fortlaufend „*theoretische Memos*“ verfasst, in denen Überlegungen zu den Codes und sich entwickelnden Theorien festgehalten werden (vgl. Strauss 1994: 50; Glaser/Strauss 1967: 107ff), sowie „*Arbeitsdiagramme*“ und „*integrative Diagramme*“ skizziert, um die abschließende Analyse zu integrieren (vgl. Strauss 1994: 238).¹⁵

4.1.3 To think beyond gender¹⁶

Vorliegende Arbeit als „Geschlechterdifferenzierungsforschung“ (Hirschauer 2003) ist – wie auch andere Forschung, z.B. zu Alter, Klasse, Ethnie oder Rasse – mit einem zentralen Problem konfrontiert, das sie nicht lösen kann (vgl. Gildemeister

¹¹ In vorliegender Arbeit auch ‚Bild für Bild‘ im Falle von bebilderten Broschüren der in die Untersuchung einbezogenen Organisationen.

¹² Bzw. ‚core categories‘ (Strauss/Corbin 1990; Corbin/Strauss 1990).

¹³ Diese Reihung darf jedoch nicht als strenge Abfolge begriffen werden: Strauss und Corbin plädieren ausdrücklich für ein Hin- und Herwechseln zwischen ‚offenem‘ und ‚axialem Kodieren‘ (vgl. Strauss/Corbin 1990).

¹⁴ Da in Strauss 1994 nicht ganz deutlich wird, in welcher Phase des Kodierens das ‚Kodierparadigma‘ angewendet werden soll, orientiert sich vorliegende Arbeit an Strauss und Corbin (1990) sowie Corbin und Strauss (1990), die es dem axialen Kodieren zuordnen (vgl. auch Strübing 2004: 25).

¹⁵ Eine Anmerkung zur obigen Darstellung von Corbin und Strauss selbst: „When writing a detailed account about grounded theory procedures and canons, one runs the danger of being read as unduly formalistic, and perhaps somewhat sectarian“ (Corbin/Strauss 1990: 419). Sie lösen dieses ‚Darstellungsproblem‘ jedoch auch nicht, sondern verweisen lediglich darauf, dass es unabdingbar sei diese ‚procedures‘ und ‚canons‘ ernst zu nehmen.

¹⁶ vgl. Lorber, 2000: 81.

2004: 33): Die Positionierung einer externen Beobachtung in unserer zweigeschlechtlich strukturierten Wirklichkeit (vgl. Goffman 1994 zuerst 1977). Forschende und Beforschte sind als Frauen oder als Männer erkennbar und sind als solche auch in der Datengewinnung und -analyse präsent. „Dieses grundlegende Problem kann nur so in die Forschung einbezogen werden, dass man sich dem eigenen Wissensbeständen gegenüber ‚dumm‘ stellt, oder [...] eine Perspektive künstlicher Fremdheit einnimmt. Sowohl für die Phase der Datengewinnung als auch für die der Datenauswertung gilt: Nur mit einer ständig kontrollierten künstlich hergestellten Fremdheit kann im Umgang mit dem empirischen Material das Problem der Vorab-Einspeisung von Differenzannahmen bearbeitbar gehalten werden“ (Gildemeister 2004: 33). Durch die Betonung des informierten Blicks, der weder die Unterstellung impliziert, dass das Material aus sich selbst spricht, noch dazu auffordert, theoretische Vorannahmen in das Material hineinzulegen bzw. diesem überzustülpen, ermöglicht die ‚grounded theory‘, eine theoretisch sensibilisierte Position diesem zentralen Problem gegenüber einzunehmen, da im Forschungsstil der ‚grounded theory‘ vorzugehen bedeutet, die Kategorien nicht zu definieren, bevor sie untersucht werden (vgl. Hirschauer 1995: 69f).¹⁷

Wie auch andere Forschungen ist Geschlechterforschung mit dem Problem der Zentrierung – der Gefahr, Geschlecht einen ‚master-status‘ zuzuschreiben – konfrontiert: Einen Schutz vor vorschnellen Zentrierungen in Bezug auf Geschlecht bietet das ‚wichtigste Erkenntnismittel‘ der ‚grounded theory‘, die ‚strategic method‘ des kontinuierlichen Vergleichs: Durch kontinuierliches Vergleichen – nicht von Frauen mit Männern oder umgekehrt – von sozialen Phänomenen wird die Kategorie Geschlecht ‚dezentriert‘. Ebenfalls Schutz vor vorschnellen Zentrierungen bietet der Mix unterschiedlicher Datentypen (z.B. Interviews, statistische Verteilungsdaten), wie sie die ‚grounded theory‘ mit dem ‚theoretical sampling‘ bereithält.¹⁸ Dieses ‚theoretical

¹⁷ Da auch in anderen interpretativen Verfahren Offenheit, künstlich hergestellter Naivität und Fremdheit im Umgang mit dem empirischen Material von zentraler Bedeutung sind, die es ermöglichen, das Problem der Vorab-Einspeisung von Differenzannahmen im Blick zu behalten und zu bearbeiten, wenn auch nicht zu vermeiden (vgl. Gildemeister et al. 2003a: 403), wird hier nicht unterstellt, dass allein der Forschungsstil der ‚grounded theory‘ gegenstandsangemessen sei.

¹⁸ Ob dieser Datenmix, der nicht auf eine wechselseitige Verifikation der Daten abzielt, als Triangulation zu bezeichnen ist, hängt vom Verständnis von Triangulation ab: Nach Denzin (1978) der vier Formen von Triangulation unterscheidet – 1. Datentriangulation, d.h. der Einbezug unterschiedlicher Datenquellen, die zu verschiedenen Zeitpunkten, an unterschiedlichen Orten oder bei verschiedenen Personen erhoben werden, 2. Investigatortriangulation bei der verschiedene Beobachter/-innen bzw. Interviewende eingesetzt werden, 3. Theorientriangulation in der die Annäherung an den Forschungsgegenstand ausgehend von unterschiedlichen Perspektiven und Hypothesen erfolgt und 4. die methodologische Triangulation innerhalb einer Methode (vgl. Flick 2004, 2000: 310) – könnte hier von einer Datentriangulation gesprochen werden.

sampling' zielt nicht darauf ab, durch ein Mehr an Daten ein ‚besseres‘ oder ‚richtigeres‘ Abbild von Wirklichkeit zu erzeugen. Vielmehr wird die Möglichkeit eröffnet, dass sich Widersprüche und Fragen ergeben, die in einem kaleidoskopartigem Blick (vgl. Köckeis-Stangel nach Flick 2004: 24) unterschiedlichste Facetten aufzeigen, die kontrastiv verglichen werden können, da verschiedene Ebenen sozialer Wirklichkeit in die Analyse einbezogen werden.

Ein weiterer damit in Bezug stehender Vorteil der ‚grounded theory‘ liegt darin, dass nicht mit theoretisch abgeleiteten Hypothesen – wie etwa, dass und wo sich Geschlechterdifferenzierungen im ehrenamtlichen Engagement manifestieren oder dass sich in Organisationen aus dem ‚Dritten Sektor‘ eine spezifische Eigenlogik finde – begonnen, sondern theoretisches Vorwissen in Form von ‚sensibilisierenden Konzepten‘ auf die Daten gerichtet wird. Damit wird der Plural in der Fragestellung ernst genommen: Während des gesamten Forschungsprozesses kann durch das Wechselverhältnis von Datenerhebung, Dateninterpretation und ‚Kontextwissen‘ konstant im Auge behalten werden, dass Geschlechterdifferenzierungen in einer Vielzahl und auf unterschiedlichen Ebenen mit unterschiedlichen Auswirkungen auftreten können, und damit Prozesse ‚entdeckt‘ und rekonstruiert werden.

Last but not least spricht für ein Vorgehen angelehnt an die ‚grounded theory‘, dass bisher m.W. keine Studien ähnlicher Zielrichtung vorliegen, die in einer konstruktivistisch orientierten Perspektive Prozesse von Geschlechterdifferenzierungen und ihre Folgen im Bereich ehrenamtlichen Engagements in Organisationen analysieren.¹⁹ In der Geschlechtersoziologie und ihren Befunden der ‚kontextabhängigen Kontingenz‘ von Geschlecht in Organisationen (vgl. Wilz 2002) rücken zwar verstärkt Organisationen in den Fokus des Interesses – meist jedoch empirisch anhand von Organisationen aus ‚Markt‘ oder ‚Staat‘ und Erwerbstätigkeit untersucht.²⁰ In der ‚Dritten Sektor‘-Forschung spielt die Kategorie Geschlecht eine äußerst marginale Rolle und wird, wenn überhaupt, dann genauso wie in der Ehrenamtsforschung

¹⁹ Obwohl Combrinks Studie (s. Kap. 3) sich eine ‚konstruktivistische Sichtweise‘ (Combrink 2004: 53ff) auf die Fahnen schreibt, wird in der Anlage ihres Forschungsdesigns Geschlecht dann doch zu einem numerisch zählbaren Merkmal, womit zwar aufgelistet werden kann, wo, wann und wie sich Frauen und Männer ehrenamtlich engagieren, jedoch keine Aussagen über soziale Prozesse getroffen werden können.

²⁰ Dies ist nicht nur ein in Deutschland zu beobachtendes Phänomen der Forschung, auch für die USA ist festzuhalten: „The preponderance of anecdotal and empirical evidence regarding gender discrimination in the workplace, however, focuses on practices in government and corporate America, neglecting the nonprofit sector“ (Gibelman 2000: 252).

überwiegend als Differenzkategorie und nicht als Differenzierungskategorie in empirischen Studien analysiert. Geschlecht wird als ‚etwas‘ konzeptualisiert, was ehrenamtlich Engagierte immer schon mitbringen und quasi ‚von außen‘ in ihr ehrenamtliches Engagement in Organisationen hineintragen. Zudem zeigte sich im Verlauf des Forschungsprozesses überraschenderweise, dass keine Daten vorliegen über numerische Verteilungen von ehrenamtlich engagierten Frauen und Männern in Organisationen. Durch die „Kombination aus empirischer Nähe und theoretischer Distanz“ (Hirschauer 1995: 75) der ‚grounded theory‘ können jedoch Befunde sowohl aus der Geschlechtersoziologie als auch der Ehrenamts- und ‚Dritten Sektor‘-Forschung in die Datenanalyse als ‚sensibilisierende Konzepte‘ befruchtend integriert werden, ohne sie vor der empirischen Analyse den Daten überzustülpen.

4.2 Methodisches Vorgehen

Im Folgenden wird das methodische Vorgehen den Anforderungen einer verschriftlichten Fixierung gemäß linear gereiht dargestellt. Dies ist jedoch einzig der Darstellung geschuldet, in der sozialen Realität der Forschungsarbeit liefen Datengewinnung und -analyse bedingt durch das ‚theoretical sampling‘ größtenteils parallel, bis sich allmählich die relevanten analytischen Kategorien bis zur ‚theoretischen Sättigung‘ erschlossen.

4.2.1 Fallauswahl

Um kontinuierliches Vergleichen zu ermöglichen wurde entschieden – nach den Prinzipien des maximalen und minimalen Vergleichs – drei Fälle aus einer Stadt zu kontrastieren. Ziel der Fallauswahl war es, in einer möglichst maximalen externen Kontrastierung, die aus der Fragestellung gewonnen wurde, eine eher paritätisch besetzte, eine von Frauen und eine von Männern numerisch ‚dominierte‘ Organisation einander gegenüber zu stellen. Da jedoch keine Verteilungsdaten über ehrenamtlich engagierte Frauen und Männer in Organisationen, sondern nur über Engagementbereiche vorliegen, wurden zu Beginn des Forschungsprozesses exemplarisch drei laut Literatur unterschiedlich geschlechtlich segregierte Bereiche ehrenamtlichen Engagements ausgewählt, mit dem Ziel aus diesen Bereichen wiederum je eine Organisa-

tion einzubeziehen. Basierend auf den vorliegenden Daten²¹ wurde davon ausgegangen, dass sich numerische Vergeschlechtlichungen in Organisationen aus den Bereichen Katastrophenschutz und ‚soziales Ehrenamt‘ finden, jedoch in Organisationen aus dem so genannten ‚neuen Ehrenamt‘ eher nicht.

Das Untersuchungsfeld wurde auf eine Stadt, Mittelstadt genannt, eingegrenzt, um die Analyse nicht durch eine etwaige Unterscheidung zwischen eher städtischen oder ländlichen, östlichen oder westlichen, nördlichen oder südlichen Gebieten zu erschweren, da der Freiwilligensurvey (Gensicke 2006a, b; Rosenblatt 2000) ausweist, dass der Anteil ehrenamtlich Engagierter regional stark schwankt, insofern er in kleinen Gemeinden am höchsten und in Großstädten am niedrigsten ist, sowie ein Süd-Nord- und West-Ost-Gefälle zu beobachten sei (vgl. Gensicke 2006a: 79f; Rosenblatt 2000: 28).

Knapp 45% der ca. 1000.000 Einwohner/-innen Mittelstadts sind evangelischer Konfessionszugehörigkeit, 24% römisch-katholisch und 31% gehören sonstigen Konfessionen an, bzw. sind ohne Konfession. Mittelstadt ist eine der alt-industrialisierten Städte Baden-Württembergs und heute eines ihrer mittelständisch geprägten Wirtschaftszentren mit einer vergleichsweise niedrigen Arbeitslosenquote und einem überdurchschnittlich hohen pro-Kopf-Einkommen. In der Literatur wird auf pietistische Ursprünge der industriellen Modernisierung der wirtschaftlich nach wie vor relativ florierenden Region, in der Mittelstadt liegt, verwiesen und betont, dass sie zwar aufgrund ihrer Einwohner/-innenzahl als Großstadt bezeichnet werden könnte, jedoch durch die städtebauliche Separierung in zwei Stadtteile nicht unbedingt urbanes Flair ausstrahle.²²

Nach einer Sondierung in Mittelstadt wurde entschieden, den genannten Kriterien entsprechend, die folgenden Organisationen als Fälle – d.h. sich selbst in sozialer Wirklichkeit konstituierende Handlungszusammenhänge – in die Untersuchung einzubeziehen:

- die Mittelstädter Tafel aus dem Bereich ‚neues Ehrenamt‘,
- das THW aus dem Bereich ‚Katastrophenschutz‘ und

²¹ Gensicke et al. 2006; Picot/Gensicke 2006; Zierau 2001; Rosenblatt 2000; Ueltzhöffer 2000; Bartjes/Otto 1999; Behr et al. 1998; Ueltzhöffer/Ascheberg 1997, 1996; Zander/Notz 1997; Blanke et al. 1996; Gaskin et al. 1996; Statistisches Bundesamt 1995; Wessels 1994; Jakob 1993; Notz 1989; Ballhausen et al. 1986.

²² Um Anonymität zu gewährleisten kann hier lediglich verhältnismäßig oberflächlich und ohne Belegangaben ein unscharfes Bild von Mittelstadt gezeichnet werden.

- die AWO aus dem Bereich ‚soziales Ehrenamt‘.

Durch diese Auswahl wurden drei verschiedene Organisationen – eine örtliche, neuere Initiative und eine traditionsreiche, überregional agierende Wohlfahrtsorganisation die beide dem ‚Dritten Sektor‘ zugeordnet werden können, sowie eine national und international agierende Katastrophenschutzorganisation des Bundes aus dem Sektor ‚Staat‘ –, in denen ehrenamtliches Engagement in unterschiedliche organisationale und institutionelle Kontexte eingebunden ist, in die Studie einbezogen. THW und AWO agieren, im Unterschied zur Mittelstädter Tafel, bundesweit. Deshalb wurden der Mittelstädter THW-Ortsverband sowie der Mittelstädter AWO-Ortsverein und aus diesem wiederum die Kleiderkammern konkret in die empirische Untersuchung einbezogen, d.h. dort fanden Feldbesuche statt und wurden Interviews geführt.

Die in den Auswahlkriterien unterstellten numerischen Geschlechterverteilungen bestätigten sich für die Organisationen THW und AWO und der Tendenz nach auch für die Mittelstädter Tafel: In der Mittelstädter Tafel sind 43 Frauen und 11 Männer ehrenamtlich engagiert, im THW sind 94% der 79.000 Ehrenamtlichen männlichen Geschlechts und in den Mittelstädter AWO-Kleiderkammern sind keine Männer ehrenamtlich engagiert. Über die Gesamt-AWO kann keine Aussage getroffen werden, da die Organisation nicht über statistische Daten zu Anzahl und Geschlecht von Ehrenamtlichen verfügt. Vermutet wird organisationsintern, dass der Großteil der ehrenamtlich Engagierten weiblichen Geschlechts sei.

4.2.2 Feldzugang

Der Zugang ins Feld erfolgte in drei Schritten: zum einen wurden bereits vorhandene Kontakte zur THW-Leitung vertieft und darüber Kontakte zur THW-Geschäftsführerstelle, die für Mittelstadt zuständig ist, aufgebaut. Zum Zweiten wurden über eine Anfrage bei der Stelle für ‚Neues Bürgerschaftliches Engagement‘ im Sozialministerium Baden-Württemberg Kontakte zu einem in Mittelstadt tätigen Koordinator des ‚Neuen Bürgerschaftlichen Engagements‘ geknüpft, der zum einen einen Überblick über ehrenamtliches Engagement in Mittelstadt gab und zum anderen Kontakte zu in Mittelstadt tätigen Organisationen ermöglichte. Parallel dazu wurde, zum Dritten eine Internetrecherche zur ausgewählten Stadt durchgeführt und versucht Informationen über ehrenamtliches Engagement in Mittelstadt bei städtischen Stellen – wie z.B. Sozial- und Kulturamt – einzuholen, um sich einen Eindruck

über das örtliche ‚Ehrenamtsgeschehen‘ zu verschaffen. Da dieser Schritt nicht wesentlich zum Informationsgewinn beitrug, wurde er nicht weiterverfolgt.

4.2.3 Datengewinnung und Datenanalyse

In einem Methodenmix wurden gegenstandsangemessen fünf verschiedene Zugangswege gewählt. Diese Daten wurden entsprechend den Vorschlägen der ‚grounded theory‘ gewonnen, kodiert und interpretiert.²³

1. Da nicht auf Vorhandenes zurückgegriffen werden konnte, wurden *statistische Verteilungsdaten* über die Zahl weiblicher und männlicher Ehrenamtlicher in den drei in die Untersuchung einbezogenen Organisationen erhoben.²⁴

2. Nicht eigens für Forschungszwecke arrangierte Materialien wie Broschüren, eigene Zeitschriften, Satzungen, Homepages, Bücher zu Organisationsjubiläen und Protokolle der Organisationen wurden *Dokumentenanalysen* unterzogen. Dabei wurde von einer „Selbstgenügsamkeit“ (Wolff 2000: 512) des jeweiligen Dokuments ausgegangen. D.h. sie wurden nicht reduziert auf eine Funktion als „Informationscontainer“ (a.a.O.: 511), sondern genauso gründlich kodiert und interpretiert wie die anderen Daten. So wurden z.B. die symbolischen Zeichen der Selbstrepräsentationen der drei in die Untersuchung einbezogenen Organisationen, die Logos, – obwohl m.W. bisher nicht Usus in Datenanalysen – äußerst extensiv interpretiert und kodiert, um auch der Bildförmigkeit des Sozialen Rechnung zu tragen.²⁵ Wie sich im Forschungsprozess zeigte, war diese nicht durch Methodenliteratur ‚abgesicherte‘ Entscheidung zielführend, da damit teilweise ein erstes ‚Aufbrechen‘ der Fälle möglich war.

3. Um soziales Geschehen nicht nur aus Berichten über das Geschehen (wie etwa aus Interviews oder Dokumenten) zu rekonstruieren (vgl. Hirschauer 2001b: 430), wurden *Feldbesuche*, deren Schwerpunkt eher auf Beobachtung denn auf Teilnahme lag, durchgeführt. Während der Feldbesuche wurden, soweit es die Umstände erlaubten, Fieldnotes niedergeschrieben und unmittelbar im Anschluss Feldprotokolle erstellt.

²³ Nochmals zur Erinnerung: Auch die folgende Reihung bildet keine chronologische Abfolge ab, sondern ist allein der Darstellung geschuldet.

²⁴ Dies stieß in einer der in die Untersuchung einbezogene Organisationen, der AWO, wider Erwarten auf größere Probleme, in dieser Organisation existieren keine Statistiken über ehrenamtlich Engagierte.

²⁵ Diese als Symbole für die Organisationen stehenden Logos finden sich auf Autos, Gebäuden, Fahnen, Homepages, Satzungen, internen Protokollen, Briefköpfen, Broschüren, Kaffeetassen etc.

Teilgenommen wurde an Besprechungen ehrenamtlich Engagierter und Hauptamtlicher²⁶ aus der Leitungsebene der jeweiligen Organisation sowie in Feldbesuchen ihr Handeln und Verhalten beobachtet. Daneben wurden auch Zugangschancen genutzt, die sich ‚spontan‘ ergaben, wie etwa ‚zufällige‘ Gespräche am Rande bei Interviews, Eindrücke der Räumlichkeiten, Ansicht von Fotoalben, eine Einladung zu einer Hochzeit.

4. Interviewt wurden Experten/-innen, „die selbst Teil des Handlungsfeldes sind, das den Forschungsgegenstand ausmacht“ (Meuser/Nagel 1991: 443): *Offene leitfadenorientierten Experten/-inneninterviews* wurden mit dem örtlichen Koordinator des ‚Neuen Bürgerschaftlichen Engagements‘ und den Geschäftsführern/-innen der drei ausgewählten Organisationen geführt. Da angenommen wurde, dass der Koordinator des ‚Neuen Bürgerschaftlichen Engagements‘ aufgrund seiner Position über „spezialisierte Wissensbestände“ (Berger/Luckmann 1986: 125) über das örtliche Ehrenamtsgeschehen verfügt, zielte dieses Interview vornehmlich auf Überblicksinformationen ab. Daneben eröffnete es Kontakte zu Organisationen, in denen Ehrenamtliche in Mittelstadt engagiert sind. Die Interviews mit den Geschäftsführenden zielten auf ihr „spezialisiertes Sonderwissen“ (Meuser/Nagel 2004: 327) zu ihrer jeweiligen Organisation und ehrenamtlichen Engagement in diesen ab, da unterstellt wurde, dass sie über einen privilegierten Zugang zu Informationen über ‚ihre‘ jeweilige Organisationen verfügen.²⁷ Da die Experten/-inneninterviews nicht auf die ‚Gesamtperson‘ abzielten, sondern auf ihr Organisationswissen, wurden sie nicht aufwändig wie die anderen Interviews mit einem Notationssystem von Pausen, Stimmlagen etc. transkribiert, sondern lediglich wörtlich wiedergegeben (vgl. Meuser/Nagel 1991: 455).

5. *Offene auf ehrenamtliches Engagement fokussierte Interviews* wurden mit jeweils fünf *ehrenamtlich Engagierten*²⁸ aus den drei ausgewählten Organisationen sowie

²⁶ Zur Unterscheidung von Erwerbs- und Ehrenamtlich-tätigen in einer Organisation werden im Folgenden die Bezeichnungen Hauptamtliche und Ehrenamtliche bzw. ehrenamtlich Engagierte verwendet. Wohl wissend, jedoch in Ermangelung einer griffigeren Bezeichnung, dass diese Gegenüberstellung als Gegensatzpaar – als das sie hier nicht unbedingt verstanden wird – nicht unproblematisch ist, da „das adäquate sprachliche Gegenüber von ‚Ehren‘-Amt [...] ein ‚ehrloses‘ oder ‚unehrenhaftes‘ Amt [wäre], während das ‚Hauptamt‘ sich vor allem vom Nebenamt abzusetzen hat“ (Beher et al. 2000: 61). Auch soll mit dieser unterscheidenden Bezeichnung nicht ein Dualismus von Haupt- und Ehrenamt konstruiert werden.

²⁷ Leitfaden siehe Anhang.

²⁸ Leitfaden siehe Anhang.

den drei *Geschäftsführern/-innen*²⁹, die bereits mehrere Monate zuvor als Experten/-innen interviewt worden waren, geführt. Diese Interviews wurden entsprechend den Transkriptionsregeln im Anhang aufwändig verschriftlicht. Sämtliche Interviews wurden von der Forscherin selbst geführt und dauerten ca. 1 ½ bis 2 ½ Stunden. Direkt nach jedem Interview wurden jeweils in einem Bericht erste Eindrücke über Atmosphäre, Räumlichkeiten etc. festgehalten.

4.3 Reflexion des Forschungsprozesses

Nach dieser Darstellung des methodischen Vorgehens wird im Folgenden das Forschungshandeln und seine Implikationen exemplarisch anhand von drei Aspekten reflektiert: dem Feldzugang als soziologischem Lernprozess (vgl. Lau/Wolff 1983), der ‚Tatsache‘, dass man es in der Forschungspraxis mit Menschen zu tun hat, die sich und andere als Männer und Frauen erleben (vgl. Behnke/Meuser 1999: 44), und den Unwägbarkeiten explorativer Forschung.

4.3.1 Der Feldzugang und seine Folgen

Der Feldzugang ins THW erfolgte von organisational hierarchisch übergeordneten zu formal untergeordneten Stellen, was, wie sich im Verlauf des Forschungsprozesses zeigte – obwohl zunächst in Unkenntnis der Strukturen –, angemessen war und als ‚Eintrittskarte‘ nicht auf Irritationen stieß: Der Hinweis, jeweils von der nächsthöheren Stelle der Organisation ‚geschickt‘ zu sein, öffnete hier die Türen. Entsprechend formaler Regeln der Weisungsbefugnis reichte der Hinweis auf ein ‚Geschicktsein von oben‘ aus und vermittelte einen ersten Eindruck einer hierarchisch strukturierten behördenförmigen Organisation, in der die „natürliche Geordnetheit des Einstiegs von Fremden“ (Lau/Wolff 1983: 434) routinemäßig so und nicht anders erfolgt. Allerdings führte diese Vorstrukturierung von Interaktionen im Forschungsprozess auch zu der heiklen Situation, dass in dieser Organisation ganz selbstverständlich der Forscherin von ehrenamtlichen Weisungsbefugten angetragen wurde, andere Ehrenamtliche zum Interview zu ‚befehlen‘.

Der Feldzugang zur AWO und Mittelstädter Tafel erfolgte ebenfalls über ein ‚Geschicktsein‘. Diesmal jedoch nicht von hierarchisch höheren weisungsbefugten Stellen, sondern von Seiten des Koordinators des ‚Neuen Bürgerschaftlichen Engage-

²⁹ Leitfaden siehe Anhang.

ments', der mit den Geschäftsführenden dieser und anderer Organisationen in einem regelmäßigen Austausch darüber steht, wie ‚bürgerschaftliches' und ‚neues' Engagement' in Mittelstadt gefördert werden könnte, und die Forschende vor der Kontaktaufnahme dahingehend ‚briefte', dass sie erwähnen solle, er hätte sie genannt. Auch dieses ‚Geschicktsein' von einer als professionell und reputierlich angesehenen Stelle in Verbindung mit der universitären Legitimation öffnete die Türen.³⁰

Diese äußerst positive Aufnahme im Feld zeigte sich auch darin, dass ehrenamtlich Engagierte bei Feldbesuchen durchgängig bereit waren sich mit der Forscherin ausführlich zu unterhalten, ihre Fragen zu beantworten und teilweise aktiv auf sie zuzugehen. Trotz dieser Bereitschaft und Offenheit gestaltete es sich schwierig, ehrenamtlich Engagierte für von ihnen als förmlich und fremd eingeordnete Interviews zu gewinnen. Quer über alle drei Engagementbereiche könnten dafür folgende Gründe als Erklärungen herangezogen werden: eine relative, milieubedingte und -bedingende Ferne zu verbalem Austausch gekoppelt mit einer Distanz gegenüber ‚Fremden' aus einem akademischen Milieu in einer als formal und als unbekannt antizipierten Interviewsituation. Potentielle Interviewkandidatinnen aus der AWO begründeten ihre Ablehnung mit einer unterstellten ‚Verhörsituation' bzw. über ihre Selbstdarstellung als ‚nichts wissend' und ‚uninteressant'.³¹ Von einer der wenigen weiblichen ehrenamtlich Engagierten im THW wurde jegliches ‚Ausfragen' kategorisch abgelehnt.³² Für alle drei Bereiche gilt, dass überraschenderweise das ‚wozu und warum' der Forschung nicht weiter erläutert werden musste, der Hinweis, man komme von der nahegelegenen Universität, wurde im Feld unbesehen als Garant für ‚Ordnlichkeit und Angemessenheit' (a.a.O.: 421) des Forschungsanliegens angenommen. Auf den ‚oberen Ebenen' der Geschäftsführung wie auch bei den Ehrenamtlichen stieß das Forschungsanliegen, in der Formulierung, man wolle ‚Ehrenamt und Geschlecht erforschen' auf äußerst positive Resonanz, da ‚endlich jemand mal genau hinschaut'³³, auch obwohl oder gerade weil vermutlich meist nur der erste Teil des formulierten Anliegens – Ehrenamt – wahrgenommen wurde. Als These kann daran angeschlos-

³⁰ Nicht beantwortet werden kann allerdings die Frage, ob und, wenn ja, welche Interessen er mit dem Hinweis auf spezifische Organisationen aus Mittelstadt verfolgte. Lediglich vermutet kann werden, dass er im Bemühen um ein von ihm als heikel empfundenen Ausbalancieren der unterschiedlichen Organisationen versuchte keine zu ‚benachteiligen'.

³¹ vgl. Protokolle Feldbesuche AWO.

³² vgl. Telefonprotokolle THW.

³³ Protokolle Feldbesuche Mittelstädter Tafel.

sen werden, dass Organisations-Umwelt-Kontakte in diesem Feld nichts Ungewöhnliches sind, etwa mit städtischen Stellen, anderen Behörde oder Klienten/-innen; universitäre Forschung aber durchaus als ungewöhnlich eingeordnet und als Wertschätzung interpretiert wird, was weitere Interaktionen im Feld positiv vorstrukturierte. Allerdings führte dies im ‚Zugzwang des Sozialen‘, um Regeln des als höflich angesehenen Umgangs nicht zu verletzen, teilweise dazu, dass auch Personen interviewt werden mussten, die nicht aufgrund der bisher geleisteten Analyse von Interesse waren, jedoch von den Beforschten als ‚wichtig‘ präsentiert wurden.

4.3.2 ‚Doing gender‘ im Forschungshandeln

Um die Bedeutung von Geschlecht offen zu halten (vgl. Kelle 2001, 1999) und den routinemäßigen Eigengebrauch der Klassifizierung nach Geschlecht im Forschungshandeln sowohl von Seiten der Forscherin als auch der Beforschten nicht zu verstärken, waren z.B. die Interviews nicht zentriert auf Fragen nach Geschlecht. Die Eingangsfrage der Interviews lautet jeweils: „Wie sind sie denn zur Mittelstädter Tafel/zum THW/zur AWO gekommen?“ Damit beginnt jedes Interview mit einer Erzählaufforderung als Frage nach einem Prozess bzw. Weg, der die Interviewten in ein bestimmtes, von anderen unterscheidbares und somit bezeichnenbares spezifisches Feld führte.³⁴ Auch die nach dieser einen Zugzwang des Erzählens generierenden Eingangsfrage gestellten ergänzenden Sondierungsfragen waren nicht auf Geschlecht zentriert, lediglich gegen Ende, vor der ‚Erhebung‘ von Sozialdaten, wurde gefragt wie sich die Interviewten erklären, dass numerische Geschlechterverteilungen in den jeweiligen Organisationen unterschiedlich ausfallen. Diese Frage nach der Bedeu-

³⁴ Mit dieser Eingangsfrage wird nicht direkt nach in der Person liegenden Motiven oder expliziten Entscheidungen gefragt, sondern dazu aufgefordert, den hinter ihr liegenden Weg in seinem Ablauf nachvollziehend zu erzählen. Die Frage kann nicht nur auf den ehrenamtlichen, beruflichen (insbesondere bei den hauptamtlichen Geschäftsführenden), sondern auch auf den persönlichen Werdegang bezogen werden. Den Interviewten bleibt es überlassen, wie weit sie in die Vergangenheit zurückkehren, limitiert ihre Erzählung nach Vorne jedoch durch den gesetzten Endpunkt des Organisationseintritts. Trotz dieser zeitlichen Offenheit wird nicht erwartet, dass beginnend mit der Geburt das gesamte Leben nachvollziehend erzählt wird. Dies wird durch das in die Frage eingeschobene „denn“, noch verstärkt: Vergleicht man die Frage „Wie sind Sie zur Mittelstädter Tafel/zum THW/zur AWO gekommen?“ mit „Wie sind Sie *denn* zur Mittelstädter Tafel/zum THW/zur AWO gekommen“, zeigt sich, dass die Frage durch das eingeschobene „denn“ auf eine teleologische Erzählung fokussiert wird. Als Interaktionserwartung steht im Raum, dass mit für Interviewende wie für Interviewte einsichtigen, zeitlich relevanten Punkten eingesetzt und die Erzählung beendet wird mit dem ‚Ankommen‘ in der jeweiligen Organisation. Unterstellt wird, dass hinter den Interviewten in der Regel ein in einzelnen Etappen rekonstruierbarer Weg mit verschiedenen Stationen, Deutungen, Motivationen oder Entscheidungen liegt, den sie erzählen können und der vermittelt, wie jemand in ein spezifisches Feld kam.

tung von Geschlecht für ehrenamtliches Engagement stieß in Interviews durchweg nicht auf Erstaunen oder Ablehnung, sondern wurden als legitim eingeordnet.

Nicht ausgeschaltet werden konnte jedoch durch diese ‚Dezentrierung‘ ein grundlegendes Problem von Interviews, die sich den Zugzwang des Erzählens zunutze machen und dementsprechend von der Interviewenden ein empathisches bestätigendes Zuhören fordern: die (Re)produktion von „gender status beliefs“ (Ridgeway 2004, 2001a, b), d.h. kultureller Verhaltenserwartungen, die mit Vorstellungen darüber verknüpft werden, „wie sich Personen, die als Männer bzw. Frauen eingeordnet wurden, im Normalfall verhalten“ (Ridgeway 2001a: 254). Eine Frau *hört* Männern, die ihr die Welt erklären kommentarlos und sie durch Kopfnicken u.ä. nonverbal bestätigend *zu*, bzw. eine Frau *erzählt* einer Frau im stillen Einvernehmen über ‚die Gemeinsamkeit des gemeinsamen Erfahrungshorizonts‘. Da diesen Zuschreibungen im Feld nicht entgangen werden konnte, wurden sie forschungsstrategisch genutzt, indem z.B. ‚weibliche Unbedarftheit‘ gezielt eingesetzt wurde, um Männern Erzählungen über ein unbekanntes Terrain zu ‚entlocken‘, was interessanterweise unabhängig von Alter und Organisation funktionierte.³⁵

In diesem Zusammenhang wäre eine interessante – nur gedankenexperimentell zu diskutierende – Frage, wie es sich verhalten würde, wenn ein ‚männlicher Forscher‘ in diesem Feld tätig geworden wäre. Würden unter diesen Bedingungen Ähnliches oder Gleiches erzählt? Diese Frage kann nicht beantwortet werden, sondern lediglich Richtungen aufgewiesen werden: Vermutet kann werden, dass „doing gender“ (West/Zimmerman 1987) und Verhaltenserwartungen auch dann wirksam geworden wären – wie, ist allerdings offen. Da vom Offensichtlichen nicht abgesehen werden kann, schaffen vermutlich vorgeschlagene ‚mechanische Lösungen‘ wie Männer interviewen Frauen und umgekehrt keine Abhilfe. Auch die Interviews gemischtgeschlechtlich, d.h. von einer Forscherin und einem Forscher gleichzeitig, durchzuführen, stellte in diesem Feld auf Grund der oben beschriebenen Distanz der Beforschten gegenüber als formal antizipierten Interviews keine Option dar: Zwei Interviewende hätten die Hürde, sich interviewen zu lassen, wie vermutet werden kann, erhöht.

Auch ist eine nach wie vor offene Frage, welche Bedeutung der Bildförmigkeit sozialer Praxis und der ‚Schweigsamkeit des Sozialen‘ (Hirschauer 2001b) zukommen,

³⁵ Speziell zur Problematik ‚jüngere Interviewerin – älterer Experte‘ im Experten/-inneninterview siehe, allerdings für Politikwissenschaft, Abels und Behrens (2002).

wie etwa performative Visualisierungen in Form der Kleidung der Forscherin bei Feldbesuchen. Es entstand der Eindruck, der sich auch in den Feldprotokollen zeigt, dass ein in diesem Feld als angemessener, da als ‚weiblich‘ und damit für eine Forscherin als passend angesehener Kleidungsstil, mit Rock, halbhohen Schuhen und dezent geschminkt die Aufnahme erleichterte. Diese Kleidung und damit verbundene Annahmen führten zu der unausgesprochenen (und auch unaussprechbaren) Einschätzung, dass nicht eine sichtbare ‚Emanze‘ die Abläufe stört. Gleichzeitig war diese Kleidung auch hinderlich, da damit die fraglos und meist auch kommentarlos nicht kenntlich gemachte vorgenommene Gleichsetzung des Allgemeinen mit ‚dem Männlichen‘ durchbrochen wurde: Der Forscher, der etwas erfahren möchte, ist eine Frau, was in diesem Feld (immer noch) als ungewöhnlich angesehen wird, jedoch wie oben beschrieben forschungsstrategisch genutzt werden konnte.

4.3.3 Unwägbarkeiten explorativer Forschung

Mit Unwägbarkeiten explorativer Forschung war vorliegende Studie zum einen bezüglich der Datenlage konfrontiert – da keine Daten über Geschlechterverteilungen ehrenamtlich Engagierter in Organisationen vorliegen, musste auf Daten zu Bereichen ehrenamtlichen Engagements zurückgegriffen werden –, zum anderen bezüglich der vorne bereits dargestellten normative Überhöhungen, Fallen und Tücken, durch die sich Literatur zu Ehrenamt und ‚Drittem Sektor‘ teilweise auszeichnet.

Zu Beginn der Forschung wurde angenommen, dass – als äußeres Kontrastierungsmerkmal, neben unterschiedlichen numerischen Vergeschlechtlichungen – sich Bereiche ehrenamtlichen Engagements auch unterscheiden lassen über eine mehr oder weniger feste Einbindung von ehrenamtlich Engagierten in organisationale Kontexte, da unter dem Label ‚neues Ehrenamt‘ immer wieder drauf hingewiesen wird, „dass sich die Orte des ehrenamtlichen Engagements verschoben haben: weg von etablierten, traditionellen (Groß)Organisationen, hin zu kleinen, überschaubaren Initiativen“ (Rauschenbach 2001: 348) mit einem angeblich geringeren Einbindungsgrad (vgl. Zukunftskommission Baden-Württemberg 1999: 151). Im Bereich ‚neues Ehrenamtes‘ sollen sich flexiblere, weniger hierarchische Organisationsstrukturen finden, da Tätigkeiten im Bereich des ‚neuen Ehrenamtes‘ „nicht in die regelförmige Bürokratie eines Verbandes eingebunden“ (Heinze: 1999: 324) seien, die Bereiche ‚soziales Ehrenamt‘ und Katastro-

phenschutz hingegen gekennzeichnet seien durch eine Einbindung von ehrenamtlich Engagierten in eher traditionelle hierarchische Organisationsstrukturen (vgl. Rauschenbach 2001: 352). Die in der Literatur häufig gezogenen Grenzlinien zwischen verschiedenen Formen ehrenamtlichen Engagements, anhand von eher traditionellem ehrenamtlichen Engagement in Verbänden und Vereinen und eher ‚neuem‘, ‚projektbezogenem‘ oder ‚bürgerschaftlichen‘ Engagement in selbstorganisierten Initiativen (z.B. Klie/Roß 2000, Bartjes/Otto 1999, Evers 1999; Heinze/Olk 1999; Klages 1999; Kühnlein/Mutz 1999), erwies sich jedoch empirisch als nicht durchgängig tragfähig.

5. Ehrenamtliches Engagement in der Mittelstädter Tafel: Arbeit in einem kleinen Unternehmen

Die Tafelbewegung kam ursprünglich aus den USA.¹ 1983 entstand in New York die Idee der Organisation „City Harvest“: Lebensmittel, für die keine kommerziellen Abnehmer gefunden werden konnten, wurden gesammelt und meist über andere Hilfsorganisationen an Bedürftige weitergegeben. Daraus entwickelte sich in den USA eine Bewegung, die – in lokalen Initiativen organisiert – „für die Bedürftigen ihrer Region die ‚Tafel deckt‘.“² Diese Idee verbreitete sich auch in Europa, so auch in der BRD, und es bildeten sich Anfang der 1990er Jahre Initiativen zur Gründung von Tafeln.

Die erste Tafel in der BRD entstand 1993 in Berlin und arbeitet seit 1994 als ein unabhängiger gemeinnütziger Verein. Anfang 1994 gab es vier Tafeln, 2006 existieren in der gesamten BRD 630 Tafeln.³ Ein Teil dieser Tafeln gründet 1996 den Bundesverband Tafel e.V., dessen Mitglieder sich neben ihrer Satzung auf die Einhaltung von acht Grundsätzen verpflichtet haben wie z.B. Lebensmittel unentgeltlich oder lediglich zu einem symbolischen Betrag an Bedürftige abzugeben, ehrenamtlich zu arbeiten, allen Menschen ohne daran geknüpfte Bedingungen zu helfen und ihre Arbeit in einen lokalen Bezug zu stellen.⁴

In Mittelstadt existiert seit 1999 eine Tafel, in der 43 Frauen und 11 Männer ehrenamtlich engagiert sind. Der Großteil der ehrenamtlich Engagierten ist zwischen 60 und 70 Jahre alt und befindet sich, sofern früher erwerbstätig, nunmehr im Renten- bzw. Pensionsstatus.⁵ Im hauptamtlichen Bereich sind zwei Personen männlichen Geschlechts tätig: eine, die momentan die ABM-Stelle der Mittelstädter Tafel innehat, und der Geschäftsführer des örtlichen Diakonischen Werks, das die Trägerschaft übernommen hat.⁶

¹ vgl. www.tafel.de; Zugriff 15.06.2004.

² McKinsey & Company 2000: Leitfaden. Aufbau einer Tafel; 4. Auflg. o. Ortsangabe: 3. Dieser ‚Leitfaden‘ wurde auf Initiative des Bundesverbands Tafeln e.V. erstellt.

³ 1997: 7 Tafeln, 2000: 270 Tafeln, 2003: 300 Tafeln, 2006: 630 Tafeln in der BRD (vgl. www.tafel.de; Zugriff 15.06.2004).

⁴ vgl. www.tafel.de; Zugriff 15.06.2004.

⁵ vgl. Protokolle Feldbesuche und am Ende jedes Interviews mit ehrenamtlich Engagierten erhobene Sozialdaten.

⁶ Gelegentlich sollen laut Geschäftsführer des Diakonischen Werks „gemeinnützige Mitarbeiter“ in der Mittelstädter Tafel tätig werden. Dabei handelt es sich um Personen, deren Strafen in „gemeinnützige Arbeit“ umgewandelt wurden, die sie im Laden der Mittelstädter Tafel, vermittelt über den Ge-

Im Folgenden wird zunächst skizziert wie die Mittelstädter Tafel als geregelte Kooperation entstand, daran anschließend folgt eine Beschreibung der Mittelstädter Tafel. In der Analyse zeigte sich die Mittelstädter Tafel als organisationsförmig strukturiertes Gebilde, in dem sich eine geschlechterdifferenzierende jedoch nicht geschlechterhierarchisierende Arbeitsteilung entlang von je spezifischen Kompetenzzuschreibungen an Frauen und Männer herausgebildet hat: In einem „kleinen Unternehmen“ arbeiten Frauen und Männer zusammen.

5.1 Die Mittelstädter Tafel als geregelte Kooperation

Vorbereitungen zur Gründung der Mittelstädter Tafel begannen im Sommer 1998. Am 03.11.1999 wurde der Tafelbetrieb mit Eröffnung des so genannten „Ladens“ in von der Stadt Mittelstadt kostenlos zur Verfügung gestellten Räumlichkeiten aufgenommen.

Die Mittelstädter Tafel ist eine auf lokaler Ebene verankerte Organisation, die ausschließlich örtlich agiert. Sie arbeitet unabhängig von anderen Tafeln und ist nicht Mitglied, wie es etwa naheliegend wäre, im Bundesverband Tafel e. V.

Ziel der Mittelstädter Tafel ist es, „der wachsenden Not von Menschen und auch der Vernichtung von verwertbaren Lebensmitteln entgegenzuwirken“, indem Lebensmittel gesammelt und an „Bedürftige“⁷ über den Verkauf in einem Laden weitergegeben werden.

Finanziert wurde und wird die Mittelstädter Tafel durch eine Anschubfinanzierung des örtlichen Diakonischen Werks sowie über Sach- und Geldspenden von Bürgern/-innen, Firmen, Vereinen und Sponsoren aus dem örtlichen Umfeld. Bereits im ersten Jahr ihres Bestehens und auch in den weiteren Jahren wurde ein Überschuss erwirtschaftet, so dass seitdem durchgängig eine ABM-Stelle finanziert werden kann.

schäftsführer des Diakonischen Werks, ableisten. Diese Personengruppe trat bei Feldbesuchen nicht in Erscheinung und wurde als „früher mal hier gewesen“ (Protokolle Feldbesuche) beschrieben.

⁷ Broschüre Mittelstädter Tafel.

5.1.1 Die Mittelstädter Tafel als Initiative Ehrenamtlicher

In einer Broschüre, der einzigen offiziellen schriftlichen Außendarstellung, die zur Eröffnung des Ladens der Mittelstädter Tafel herausgegeben wurde, wird die Entstehung der Mittelstädter Tafel folgendermaßen beschrieben:

„Nach dem erfolgreichen Vorbild vieler Städte haben sich für die ‚Mittelstädter Tafel‘ Privatpersonen, Organisationen und Verbände zusammengeschlossen, um der wachsenden Not von Menschen und auch der Vernichtung von verwertbaren Lebensmitteln entgegenzuwirken.“

Die Tafel wird hier als gezielt geplanter Zusammenschluss unterschiedlicher Akteure beschrieben, die sich zu einer Kooperation verbunden haben. Legitimiert wird dieser Zusammenschluss über den Erfolg einer solchen zweckgerichteten Ordnung von Menschen an zahlreichen anderen Orten, *nicht* über Ziele und Zwecke: Eine Tafel zu gründen ist ‚normal‘, da weitverbreitet und darüber hinaus auch erfolgreich.

Als Ziele und Zwecke dieser Kooperation werden soziales und, diesem nachgeordnet,⁸ ökologisches Engagement benannt. Damit wird die Mittelstädter Tafel hier gekennzeichnet als Organisation, im Sinne einer „Ordnung von Menschen und Dingen nach dem Prinzip von Zweck und Mittel“ (Weber 1972: 659), und als ‚Idealbild‘ dessen, was unter dem Label ‚neues Ehrenamt‘ oder ‚bürgerschaftliches Engagement‘ in Politik, Medien, Verbänden, Wirtschaft, Wissenschaft und Forschung thematisiert wird: Eine neuere Initiative, die aus einem selbstinitiierten Zusammenschluss, aufgrund gemeinsamer Interessen, von Bürgerinnen und Bürgern außerhalb traditioneller Verbände oder Vereinsstrukturen entsteht.

Dieses Bild wird auch in Erzählungen ehrenamtlich Engagierter aus der Mittelstädter Tafel gezeichnet:

⁸ Diese Unterordnung wird über die „und auch“ Verbindung abgerufen, durch eine ‚und‘ Verbindung würde Gleichwertigkeit vermittelt werden.

„mir Ehrenamtliche der Veschperkirch ham des halt kannt aus andere Städte / und dachte des könnte mir eigentlich au mache“.⁹

Rückblickend wird – in teilweise identischen Formulierungen – beschrieben, dass in Mittelstadt eine Tafel zu gründen auf eine Idee Ehrenamtlicher zurückgeht, es ihr Einfall war, der „von uns Ehrenamtlichen in der Vesperkirche¹⁰ geboren wurde“¹¹ und „die Mittelstädter Tafel ein Kind der Ehrenamtlichen der Vesperkirche“ sei. Dort ehrenamtlich Engagierte kamen gemeinsam auf die Idee und fassten zusammen den Plan, in Mittelstadt eine Tafel zu gründen, was dann durch ihre tatkräftige Initiative in einen Zusammenschluss Gleichgesinnter zur Gründung der Mittelstädter Tafel mündete. Ohne Bezug auf den transnationalen Entstehungshintergrund der Tafelidee oder ihre Ziele, sondern weil Tafeln aus anderen Orten bekannt waren, entsteht die Idee sich zusammenzuschließen.

Im Experteninterview antwortet Herr Lehmann, der Geschäftsführer des Diakonischen Werks, auf die Frage wie es in Mittelstadt zu einer Tafelgründung kam mit:

„Ehrenamtliche aus der Vesperkirche hatten die Idee. Konkret sah das in Mittelstadt so aus, dass sich so zehn bis fünfzehn sozial engagierte Bürger und Bürgerinnen, die größtenteils bereits in der Mittelstädter Vesperkirche ehrenamtlich tätig waren, ab Sommer 1998 in einem AK-Tafel zusammensetzten.“¹²

Damit erzählt auch er, dass die Mittelstädter Tafel ‚tatsächlich‘ als Idee und aus der Initiative von ehrenamtlich bereits in der Vesperkirche Engagierten entstanden sei. Dieser Arbeitskreis-Tafel traf sich im monatlichen Rhythmus regelmäßig und plante, dass die Mittelstädter Tafel „vorerst“ an das Mittelstädter Diakonische Werk angebunden werden sollte, um nicht zuviel „Zeit für Struktur und Organisation zu

⁹ Interview ehrenamtlich Engagierter Frau Tack Z.10f.

¹⁰ Bei der „Vesperkirche“ handelt es sich um ein jährlich zeitlich auf fünf Wochen im Januar und Februar begrenztes Projekt. In einer evangelischen Mittelstädter Kirche wird, wie in anderen Städten auch, Mittagessen aus gespendeten Lebensmitteln örtlicher Firmen von ehrenamtlich Engagierten, die nicht notwendigerweise evangelischer Konfessionszugehörigkeit sind, zubereitet und zu einem symbolischen Preis verkauft.

¹¹ Protokolle Feldbesuche, alle im Weiteren nicht gekennzeichneten Zitate entstammen Feldprotokollen.

¹² Experteninterview Geschäftsführer Diakonisches Werk.

verbrauchen“, mit der Option später eventuell eine gGmbH oder einen Verein zu gründen.¹³ Dies geschah bis heute nicht, die Diakonie hat die Trägerschaft übernommen,¹⁴ offen bleibt jedoch, wie es dazu kam und welche Rolle Herr Lehmann dabei spielte.

5.1.2 Die Mittelstädter Tafel als Kind der Diakonie

Parallel dazu wird eine zweite ‚inoffizielle‘ Entstehungsgeschichte der Mittelstädter Tafel, jedoch nur auf ausdrückliche Nachfrage, erzählt.

„Ja die Tafelbewegung hat die Diakonie und mich schon vierundneunzig interessiert, hab’ da aber festgestellt, dass die Zeit net reif war und dass das auf der Ebene des nur hauptamtlich zu machen, ein Unding isch. Hab’s dann zurückgestellt und als die erste Vesperkirche rum war und dann die Überlegung war, was kann mit dem Gebäude X. passieren, isch des wieder aktiviert worden und da hab ich dann / einen AK-Mittelstädter Tafel ins Leben gerufen“¹⁵

antwortet Herr Lehmann im Interview – nicht im Experteninterview, in dem er die Entstehungsgeschichte als aus der Idee und auf Initiative ehrenamtlich Engagierter entstanden formuliert – auf die Frage wie in Mittelstadt die Tafel entstand. Die Mittelstädter Tafel wird in einer neueren sozialen Bewegung verortet. Auf diese wurde Herr Lehmann bereits 1994 aufmerksam. D.h. zu einem Zeitpunkt an dem er die Position des Geschäftsführers des Mittelstädter Diakonischen Werks übernahm und es in der BRD erst sieben Tafeln gab. Die Diakonie bildet den Erzählrahmen, innerhalb dessen er von ihm in Umfeld wahrgenommene Bedingungen schildert, die zunächst dazu führten, dass er als Geschäftsführer der Diakonie seine Idee quasi zur Wiedervorlage zurückstellte, um bei von ihm als günstig eingeschätzter Gelegenheit erneut darauf zurückzugreifen und als aktiv Agierender einen Arbeitskreis Tafel zu begründen.

¹³ Protokoll AK-Tafel 25.06.1998. Bei „AK-Tafel Protokollen“ handelt es sich um organisationsinterne Protokolle, in die dankenswerterweise Einblick gewährt wurde.

¹⁴ vgl. Protokoll AK-Tafel 25.06.1998.

¹⁵ Interview Geschäftsführer Diakonisches Werk Z.36ff.

In Interviews mit ehrenamtlich Engagierten wird ebenfalls nur auf direkte Nachfrage diese Darstellungen unterstützt und verstärkt:

„Er hat halt dafür geworben doch in seinem AK-Tafel mitzumachen“,¹⁶

mit der Nuance, dass er es „sehr klug“¹⁷ verstand, in der „Vesperkirche“ ehrenamtlich Engagierte für seine Idee einer Tafel zu begeistern, womit ihm unterstellt wird, intentional geplant für seine Idee zu werben. In dieser Paralleldarstellung erscheint die Mittelstädter Tafel eher als auf Initiative eines hauptamtlichen Mitarbeiters einer der großen Wohlfahrtsorganisationen der BRD entstanden, der unter motivierender Einbeziehung von ehrenamtlich Engagierten die Mittelstädter Tafel initiierte und weniger als Initiative von Bürgern/-innen, jenseits traditioneller Verbände oder Vereine.

5.1.3 Die Mittelstädter Tafel eigenständig und abhängig zugleich

Ohne Herstellung eines Bezugs zur jeweils anderen Entstehungsgeschichte wird zwischen beiden gewechselt, wobei dieser Wechsel weder explizit oder implizit thematisch wird, noch als Konflikt oder Problem geschildert wird. Die in aktuelle Debatten über ehrenamtliches Engagement oft gezogene Grenzlinie zwischen ‚traditionellem‘ ehrenamtlichem Engagement in Verbänden und Vereinen und ‚neuem‘, ‚projektbezogenem‘ oder ‚bürgerschaftlichem‘ Engagement in selbstorganisierten Initiativen verwischt hier.

Beide Entstehungsgeschichten und deren zu unterstellende, jedoch nicht thematisch werdende Interdependenzen werden mittlerweile in der salomonischen wiederkehrenden identischen Formulierung, die Tafel sei organisational „locker an die Diakonie angebunden“, vereinigt und vereinfacht. Diese Formulierung verweist auf eine Verbindung von Mittelstädter Tafel und Diakonie, die jederzeit und damit nicht unbedingt auf Dauer angelegt ohne größere Anstrengungen wieder gelöst werden kann.

¹⁶ Interview ehrenamtlich Engagierte Frau Hahn Z.29.

¹⁷ Interview ehrenamtlich Engagierte Frau Hahn Z.30.

Die dadurch hergestellte tendenziell prekäre Verbindung von Diakonie und Tafel reproduziert sich auch in der symbolischen Selbstdarstellung nach außen, dem Logo, der Organisation:



Nach außen tritt die Organisation Mittelstädter Tafel sichtbar durch ihr symbolische Selbstdarstellung im Logo – mit dem Schriftzug Mittelstädter Tafel in Großbuchstaben, das große T von Tafel zu einem Tisch gestaltet, worauf sich einige Lebensmittel befinden – auf. Diese Selbstrepräsentation ist an der Hausfront des Gebäudes angebracht, in dem der Laden untergebracht ist, findet sich auf dem Fahrzeug und auf der oben genannten Broschüre. Auf das Diakonische Werk Mittelstadts, das die Trägerschaft der Tafel übernommen hat, wird nicht verwiesen, indem z.B. das Logo des Diakonischen Werks neben dem der Mittelstädter Tafel stünde oder beide zu einem integriert wären. Damit erschließt sich für Außenstehende kein Zusammenhang der beiden Organisationen Mittelstädter Tafel und Diakonisches Werk. Stattdessen wird der örtliche Bezug über den Namen Mittelstädter Tafel betont und verweist in Kombination mit dem abgebildeten angedeutete Küchentisch mit daraufliegenden unverarbeiteten Lebensmitteln auf ein soziales Gebilde, das in Mittelstadt beheimatet und tätig ist, ohne dass deutlich werden würde, was sich konkret dahinter verbirgt.

Diese nicht nach außen sichtbar werdende ‚lockere Angebundenheit‘ ist zugleich Produkt und Vorgabe von Herrn Lehmanns Agieren und Repräsentieren als Geschäftsführer der Diakonie: Er kennzeichnet die Mittelstädter Tafel in seinen Darstellungen gleichzeitig über sein initiatives Tätigwerden sowie die Trägerschaft des Diakonischen Werks, als einen Teil derselben und als ein „Gebilde aus Ehrenamtlichen“¹⁸, welches unabhängig von der Diakonie entstand und existiert. In der Wahrnehmung von Repräsentationsaufgaben, z.B. im Kontakt mit örtlichen Behörden, politischen Einrichtungen, aber auch im Interview nimmt er Bezug auf sie als Teil der Diakonie, im Experteninterview und in Interaktionen mit Ehrenamtlichen der Tafel setzt er sie als eigenständiges soziales Gebilde, für das er pragmatisch Ressour-

¹⁸ Experteninterview Geschäftsführer Diakonisches Werk.

cen der Diakonie nutzt, wie z.B. eine Anschubfinanzierung zu erlangen. So sieht er sich verantwortlich dafür die Tafel nach Außen als Teil der Diakonie, deren örtlicher Geschäftsführer er ist, zu vertreten. Gleichzeitig sieht er seine Aufgabe auch darin, dieses „Gebilde der Ehrenamtlichen zu begleiten und zu unterstützen“, so dass „die Ehrenamtlichen in Ruhe arbeiten“¹⁹ können, ohne dabei zu thematisieren, dass die Mittelstädter Tafel maßgeblich von ihm initiiert wurde.

5.1.4 Verdichtung

Die Mittelstädter Tafel wird gleichzeitig als selbstinitiierte organisationsförmige Kooperation Gleichgesinnter und als – wenn auch nicht unbedingt auf Dauer angelegter – Teil einer Wohlfahrtsorganisation beschrieben, ohne dass zwischen diesen beiden Beschreibungen vermittelt wird. Als ‚offizielle Entstehungsgeschichte‘ hat sich die Version der Entstehung aus der Idee und der Initiative ehrenamtlich Engagierter durchgesetzt. Die Geschichte über ihre Gründung auf Initiative des Geschäftsführers der Diakonie wird ausschließlich auf direkte Nachfrage in geschützten Interaktionen, d.h. in Interviews,²⁰ erzählt und kann deshalb nicht in der Mittelstädter Tafel integrierend wirken. Stattdessen hat es sich durchgesetzt, den uneindeutigen Entstehungsverlauf vereinfachend als unmittelbar einleuchtend suggerierend die Initiative Ehrenamtlicher und die ‚lockere Angebundenheit‘ an die Diakonie zu betonen.

Begründet wird die Gründung einer Tafel in Mittelstadt über das erfolgreiche Bestehen von Tafeln anderenorts, d.h. etwas Vernünftiges, Effektives und auch Funktionierendes wird legitimerweise auch in Mittelstadt gegründet. Als These kann daran angeschlossen werden, dass damit der Zusammenschluss selbst und sein reibungsloses Funktionieren in den Vordergrund tritt und nicht seine Ziele und Zwecke.

5.2 Ehrenamtliches Engagement im Horizont von Arbeit

Der Laden der Mittelstädter Tafel ist ganzjährig Dienstag bis Freitag von 14.00 bis 18.00 Uhr geöffnet. Das Angebot des Ladens besteht aus täglich zur Verfügung gestellten „Backwaren“ von sieben Mittelstädter Bäckereien und ihrer Umgebung sowie „Grundnahrungsmitteln“, „Obst und Gemüse“ von ca. zehn Großmärkten und Firmen ebenfalls aus Mittelstadt und Umgebung, sowie gelegentlichen „Sonderliefe-

¹⁹ Experteninterview Geschäftsführer Diakonisches Werk.

²⁰ Der Geschäftsführer selbst erzählt dies nicht im Experteninterview, sondern nur im mehrere Monate darauf folgenden Interview.

runge“ von nicht regelmäßig der Tafel Lebensmittel zu Verfügung stellenden Unternehmen. Es werden keine Lebensmittel verkauft, deren Verfallsdatum überschritten ist, getreu dem in einem Treffen des AK-Tafel postulierten Motto, „Arme nicht ärmlich behandeln.“²¹ Die im Laden einkaufenden Personen werden als „Kunden“ bezeichnet. Es besteht ein fester Stamm von ca. 80 Einkaufenden, die durch eine „Berechtigungskarte“, deren Ausgabe sich vorwiegend an den Sozialhilfesätzen orientiert, legitimiert sind, im Laden einzukaufen.

Die Zeiten des ehrenamtlichen Engagements in der Mittelstädter Tafel liegen an Werktagen von morgens ca. 7.00 bis abends ca. 18.30 Uhr. Da sie kongruent zu Kernzeiten von Erwerbstätigkeit sind, lässt sich auf ein schwieriges Passungsverhältnis von Erwerbstätigkeit und ehrenamtlicher Tätigkeit schließen. Darin kann eine Erklärung dafür liegen, warum der Großteil der in der Mittelstädter Tafel ehrenamtlich Engagierten nicht erwerbstätig ist und vice versa.

Ehrenamtliches Engagement in der Mittelstädter Tafel realisiert sich in einem sehr unterschiedlichen Zeitaufwand und in unterschiedlichen Tätigkeiten. Die Spannbreite reicht von zwei ehrenamtlich Engagierten, die an den Tagen, an denen der Laden geöffnet ist, meist durchgängig anwesend sind und die Abläufe koordinieren, bis zu regelmäßigen einmal wöchentlichen Fahrdiensten und spontanem „jetzt putz ich noch ein bisschen Gemüse“.

5.2.1 Wege ins Ehrenamt

Der Großteil der ehrenamtlich Engagierten rekrutiert sich aus der örtlichen Vesperkirche, in der sie vom Geschäftsführer des Diakonischen Werks oder durch bereits in der Mittelstädter Tafel ehrenamtlich Engagierte gezielt persönlich angesprochen werden.²² „Kunden“, die Adressaten/-innen der Organisation, sind in der Tafel nicht ehrenamtlich engagiert, da von den bereits in der Tafel Tätigen beschlossen wurde, dass diese nicht in den „Mitarbeiterkreis“²³ aufgenommen werden. Der Adressaten/-innenkreis wird zwar als „Kunden“ in den Kontext von Handel als Käufer und Abnehmer gestellt, jedoch wird gleichzeitig von „Bedürftigen“ und „Armen“, d.h.

²¹ Protokoll AK-Tafel 07.12.1998.

²² Die Spannbreite der ehrenamtlich Engagierten reicht etwa von einer Hausfrau, deren Kinder bereits ausgezogen sind, über eine halbtags erwerbstätige Sachbearbeiterin bis hin zu einem pensionierten Gymnasiallehrer, dem ehemaligen Chef eines mittelständischen Unternehmens, einer ehemaligen Vorstandssekretärin und einer Industrielaborantin.

²³ Protokoll Dienstbesprechung 08.12.1999.

Hilfsbedürftigen und Mittellosen gesprochen, von denen eine Abgrenzung erfolgt. Da die Entscheidung, „Kunden“ nicht in den „Mitarbeiterkreis“ aufzunehmen, unmittelbar nach Eröffnung des Ladens fiel²⁴ und eine gemeinsame Sprachregelung für etwaige Anfragen vereinbart wurde – „Danke wir haben genug Leute“²⁵ –, kann vermutet werden, dass konkrete Anfragen vorlagen und daraufhin diese Rekrutierungsregel, die zwischen „Kunden“ und ‚Nicht-Kunden‘ trennt, eingeführt wurde. Gleichzeitig wird in der bereits genannten Broschüre mit:

„Wir freuen uns über jede helfende Hand“²⁶

um ehrenamtlich Engagierte geworben, was den beschriebenen Auswahlverfahren über gezielte persönliche Ansprache tendenziell und dem Ausschluss von „Kunden“ vollkommen widerspricht. Es wird eine Offenheit evoziert, die jedoch durch die dezidiert intentionale Ansprache und den rigorosen Ausschluss von Kunden ausgehebelt wird. Die Mittelstädter Tafel erscheint hier als eine Organisation, die ausdrücklich nicht ‚Hilfe zur Selbsthilfe‘ anbietet, sondern als ‚mildtätige‘ Organisation ‚klassischer Armenfürsorge‘ auftritt.

Als motivierende Momente für ehrenamtliches Engagement zeigen sich in der Analyse ein subjektives Empfinden von „nichts mehr zu tun haben“²⁷ nach Eintritt in den Renten- bzw. Pensionsstatus oder in einer anderen Ausprägung biografischer Umstellung z.B. durch einen Umzug. Bei ehrenamtlich Engagierten weiblichen Geschlechts ist dies teilweise verbunden, oder auch unabhängig davon, wenn keiner Erwerbstätigkeit nachgegangen wurde, mit einem „empty nest“ (Heinze/Bucksteeg 1996) Empfinden. Dieser organisationsunspezifische Agens, ehrenamtliches Engagement als ‚Mittel zum Zweck‘ einer personalen Befriedigung der Empfindung ‚gebraucht zu werden‘, führt zu einem Engagement in der Tafel. Dieses organisationsunspezifische – ‚supraorganisationale‘ – Motivierungsmuster realisiert sich eher zufällig, z.B. durch die günstige örtliche Lage aufgrund „geschickter Busverbindungen“, in der Mittelstädter Tafel.

²⁴ Der Laden wurde am 3.11.1999 eröffnet, am 08.12.1999, d.h. rund einen Monat später, wurde in einer „Dienstbesprechung“ über den Ausschluss von Kunden entschieden.

²⁵ Protokoll AK-Tafel 07.12.1998.

²⁶ Broschüre Mittelstädter Tafel.

²⁷ Interview ehrenamtlich Engagierter Herr Klein Z.190.

Eine weitere Motivierung ist an die offiziellen Organisationsziele – „Der wachsenden Not von Menschen und auch der Vernichtung von verwertbaren Lebensmitteln entgegenwirken“²⁸ – gekoppelt, die als sinnvoll und unterstützenswert angesehen werden. Dabei kann zum einen eine tendenziell unspezifische eher traditionelle Helfer/-innenmotivation ‚barmherziger tätiger Nächstenliebe‘ im Vordergrund stehen, indem „Armen geholfen“²⁹ wird, oder der Gedanke, Lebensmittel vor der Vernichtung zu retten „eher aus grünen Beweggründen“³⁰ in der Tafel tätig zu werden.³¹ Zusammengefasst lassen sich zwei personale Motivierungsstränge – unabhängig von konkreten Arbeits- und Tätigkeitsinhalten – unterscheiden: Zum einen wird eine subjektive Unbefriedigung, hervorgerufen durch ein lebensverlaufsspezifisches Moment, durch ehrenamtliches Engagement zu kompensieren versucht; zum anderen ist eine Anerkennung und Billigung des offiziellen Organisationsziel für ehrenamtlich Engagierte Motivation, sich spezifisch in dieser Organisation zu engagieren.

5.2.2 Funktional-differenzierte Arbeitsteilung

Diese unterschiedlichen Motivierungsmuster spielen im Arbeitsalltag der Tafel keine Rolle, etwa darin, dass eher ‚mildtätig‘ oder ‚grün‘ Motivierte sich gegenüberstehen. Auch rücken die Organisationsziele eher in den Hintergrund: So handelt es sich etwa bei den Backwaren um eigens für die Mittelstädter Tafel produzierte, womit das Ziel, „dass mer halt nicht des was die Natur produziert hat wieder wegschmeißt, sondern dass mer des irgendwie eisammelt und wieder verwertet“,³² teilweise unterlaufen wird. Ein Ambivalenzmanagement zwischen divergierenden normativen sozialen oder ökologischen Aspirationen ist nicht notwendig, da das gemeinsame Bestreben, „dass die Tafel läuft“³³, d.h. der Selbsterhalt und das reibungslose Funktionieren der Organisation im Vordergrund des organisationalen Alltags stehen.

²⁸ Broschüre Mittelstädter Tafel.

²⁹ Interview ehrenamtlich Engagierter Herr Groß Z.12.

³⁰ Interview ehrenamtlich Engagierter Herr Klein Z.7ff.

³¹ Als These kann formuliert werden, dass diese ‚Verpflichtung‘, in der spezifischen Region zu der die in die Untersuchung einbezogene Mittelstadt zählt, geprägt ist durch eine protestantische Ethik. Da „die protestantische Ethik der praktisch-rationalen Lebensführung, die zu einem spezifischen Leistungsethos geführt hat, sich auch in gesellschaftlichem Engagement äußert. Weil die protestantische Ethik die ganze Lebensführung betrifft, hat sie nicht nur Folgen für berufliches Handeln, sondern führt zu einer generellen Leistungsbereitschaft und damit zur Bereitschaft, ehrenamtliche Verpflichtungen [...] zu übernehmen“ (vgl. Nadai 1996: 25f).

³² Interview ehrenamtlich Engagierter Herr Klein Z.8f.

³³ Interview ehrenamtlich Engagierter Herr Klein Z.1001.

Während der Gründungsphase bis zur Eröffnung des Ladens unterschieden sich die ehrenamtlich Engagierten nach ihren eigenen Aussagen³⁴ und im darin transportierten Selbstverständnis in zwei Gruppen: zum einen diejenigen, welche im Geschehen der Mittelstadt so verankert sind, dass sie in Verhandlungen mit der Stadt über Räumlichkeiten treten konnten oder dank ihrer, meist ehemaligen, Stellung im Erwerbsleben über Verbindungen verfügen, die es ihnen ermöglichen Ressourcen, wie Laden- und Büroausstattung etc. zu beschaffen bzw. ehemalige Geschäftspartner um Sponsoring für ein Fahrzeug für den Laden zu bitten; zum anderen diejenigen, welche „lediglich“ – verdeutlicht in den Worten einer ehrenamtlich Engagierten – „ihre Arbeitskraft“³⁵ zur Verfügung stellen konnten. Hier wird ein Statusgefälle qua funktional-differenzierter Arbeitsteilung, zwischen Ehrenamtlichen beschrieben, die selbstläufig über eine Grenzziehung durch ‚Verbindungen‘ im Mittelstädter öffentlichen Geschehen bzw. ehemaligem Status im Erwerbsleben entstand.

Nach Eröffnung des Ladens der Mittelstädter Tafel führte und führt ein Großteil der ehrenamtlich Engagierten des AK-Tafel ihr ehrenamtliches Engagement im Laden fort. Dort hat sich mittlerweile eine funktional-differenzierte Arbeitsteilung herausgebildet, in der sich das beschriebene Statusgefälle qua Verbindungen aufhebt, da nunmehr Ehrenamtliche aus beiden Gruppen gemeinsam im organisationalen Alltag der Tafel tätig sind.

Das Anliefern der Lebensmittel erfolgt über einen so genannten „Fahrdienst“. Pro Tag stehen für diesen drei bzw. vier ehrenamtlich Engagierte zur Verfügung, die entweder den gesponserten Bus oder teilweise ihre privaten PKW benutzen. Die Lebensmittel werden von ihnen angefahren, nachdem sie diese vor Ort bei den einzelnen Unternehmen bereits grob vorsortiert haben. Dann werden sie im Laden im mit „Küche“ bezeichneten Bereich, für den Verkauf vorbereitet, indem sie von täglich ca. vier Ehrenamtlichen gesichtet, sortiert und geputzt werden, um dann ab 14.00 Uhr im Laden von jeweils vier Ehrenamtlichen verkauft zu werden.

Die Tätigkeiten im Laden sollten, laut Protokollen des AK-Tafel, über einen „Organisationsplan“ – den sich die ehrenamtlich Engagierten in den Treffen des AK-Tafel selbst gaben – strukturiert werden. Es waren zwei „Hauptverantwortliche“ und „weitere Verantwortliche“ für die sogenannten „Dienste: Finanz- und Rechnungswesen,

³⁴ vgl. Interviews ehrenamtlich Engagierte Frau Hahn u. Herr Klein.

³⁵ Interview ehrenamtlich Engagierte Frau Tack Z.22.

EDV und Statistik, Öffentlichkeitsarbeit und Werbung, Betreuung von Sponsoren, Förderern, Lieferanten und Kunden, Gesamtlogistik: Fuhrpark, Abholung, Wareneingang, Lagerbestände, Müllsammlung, Personalwesen: Mitarbeiterinsatz und Gelegenheitsfahrer³⁶ vorgesehen. Die vor Ladeneröffnung geplante funktionale Aufteilung in verschiedene Aufgaben- und Verantwortungsbereiche, abgedeckt von mehreren ehrenamtlich Engagierten, hat sich mittlerweile dahin verschoben, dass sich zwei „Hauptverantwortliche“ um „Finanzen, Rechnungswesen, EDV, Statistik, Betreuung von Sponsoren, Förderern, Lieferanten, Gesamtlogistik, Wareneingang, Lagerbestände, Müllsammlung, Koordination des Personaleinsatz³⁷ von kontinuierlich und sporadisch ehrenamtlich Engagierten und die Aufstellung der so genannten „Dienstpläne“³⁸ kümmern.

Diese zwei sind von ca. 7.00 bis 18.30 Uhr an den Ladenöffnungstagen größtenteils abwechselnd jedoch teilweise auch gleichzeitig anwesend und haben unter sich eine Arbeitsteilung aufgrund mitgebrachter Qualifikationen bzw. Kompetenzen aus ihrer ehemals ausgeübten Erwerbstätigkeit etabliert: Eine der beiden ist verantwortlich für den Bereich „Büro und Karte“³⁹, d.h. Verwaltung und Finanzen, da sie aus „dem Kaufmännischen“⁴⁰ kommt und führt die diesem Bereich zugeordneten Aufgaben und Tätigkeiten aus. Die andere ist verantwortlich für den Bereich „Küche und Laden“⁴¹, d.h. den Verkauf und die „Betreuung der Lebensmittel“, da sie aus „dem Verkauf“⁴² kommt. Sie koordiniert die in diesem Bereich ehrenamtlich Engagierten, ist in diesem Bereich auch selbst tätig, indem sie gelegentlich in der Küche Gemüse putzt, und teilt der Gruppe der „Fahrer“ mit, wo und wann Lebensmittel abgeholt werden müssen. Die im „Fahrdienst“ Tätigen handeln nach diesen Vorgaben unter sich ihre „Dienstpläne“ aus und kümmern sich um den „Fuhrpark“, d.h. den gespon-

³⁶ Protokoll AK-Tafel 14.06.1999.

³⁷ Protokoll Dienstbesprechung. Bei diesen handelt es sich um organisationsinterne Protokolle, in die dankenswerterweise Einblick gewährt wurde.

³⁸ Die Bezeichnung „Dienstpläne“ taucht nicht nur in organisationalen Protokollen auf, sondern wird auch bei Feldbesuchen und in Interviews geläufig von allen im Kontext der Organisation Tätigen verwendet. Die verbindlichen Dienstpläne, jeweils vier Wochen im Voraus festgelegt, hängen im „Büro“ der Tafel an der Wand und beinhalten auch Eintragungen über „Urlaub“ und „Krankmeldungen“, lediglich sporadisch und spontan in der Tafel Tätige werden in diese nicht namentlich eingetragen.

³⁹ Interview ehrenamtlich Engagierte Frau Müller Z.247. Karte bezieht sich auf die zum Einkauf im Laden berechtigende Karte.

⁴⁰ Interview ehrenamtlich Engagierte Frau Hahn Z.196.

⁴¹ Interview ehrenamtlich Engagierte Frau Müller Z.247.

⁴² Interview ehrenamtlich Engagierte Frau Hahn Z.194.

serten Bus und die Bereitstellung von Privat-PKW's. Die „Betreuung der Kunden und der Verkauf“ erfolgt durch die im Laden anwesenden ehrenamtlich Engagierten. Der Geschäftsführer des Diakonischen Werks ist für „Öffentlichkeitsarbeit“ und „kommunikative Probleme“ zuständig.

In einem vierwöchentlichen Rhythmus treffen sich die ehrenamtlich Engagierten und der Geschäftsführer der Diakonie zu so genannten „Dienstbesprechungen“, bei denen üblicherweise die zwei „Hauptverantwortlichen“, ca. 10 bis 12 weitere Ehrenamtliche und der Inhaber der ABM-Stelle anwesend sind. Bei diesen „Dienstbesprechungen“ übernimmt der von den ehrenamtlich Engagierten als „Chef“⁴³ bezeichnete und auch so behandelte Herr Lehmann leitende Funktionen: Die „Dienstbesprechungen“ beginnen, auch im Falle seines verspäteten Eintreffens, erst, wenn er erscheint, sein Eintreffen ist das Signal, sich im Besprechungsraum einzufinden und Platz zu nehmen. Er sitzt am Kopfende des Tisches, worüber sich schon rein optisch seine ‚herausgehobene‘ Stellung vermittelt. Er eröffnet die Sitzung, verteilt und schreibt Protokolle, schlägt die jeweilige Tagesordnung vor, die er zuvor mit den beiden „Hauptverantwortlichen“ abgesprochen hat. Er leitet die Besprechung, indem er immer wieder Themen fokussiert und Redebeiträge bündelt. Dieses Handeln und Verhalten entspricht seinen Selbstbeschreibungen als „Moderator“,⁴⁴ der den „Mitarbeitern den Rücken freihält“.⁴⁵ Durch seine strukturierte Besprechungsführung entlastet er die ehrenamtlich Engagierten, die teilweise auch Kalender und Besprechungsmappen vor sich liegen haben. In jeweils ca. einer Stunde werden anliegende „Arbeitsprobleme“, d.h. „Fragen, wie die Arbeit am effizientesten organisiert werden kann, das halt läuft“,⁴⁶ konzentriert abgehandelt.

Auch außerhalb der „Dienstbesprechungen“ wird Herr Lehmann als „Chef“, d.h. als Vorgesetzter mit Weisungsbefugnis behandelt: Gibt es im Laden der Mittelstädter Tafel „kommunikative Probleme“, worunter vereinheitlichend Auseinandersetzungen, kontroverse Diskussionen und Streits, sei es unter ehrenamtlich Engagierten oder mit „Kunden“, subsumiert werden, rufen sie ihren Vorgesetzten. Ihm werden von den ehrenamtlich Engagierten spezifische kommunikative Kompetenzen über seine berufliche Qualifikation als Geschäftsführer zugeschrieben. Qua dieser Kompe-

⁴³ Protokolle Feldbesuche u. Interview ehrenamtlich Engagierte Frau Hahn Z.756.

⁴⁴ Experteninterview Geschäftsführer Diakonisches Werk.

⁴⁵ Experteninterview Geschäftsführer Diakonisches Werk.

⁴⁶ Interview ehrenamtlich Engagierte Frau Müller Z.721f.

tenzzuschreibungen ordnen sich ehrenamtlich Engagierte als weniger qualifiziert und kompetent im Bereich Kommunikation ein und überlassen ihm so auch ganz ‚selbstverständlich‘ den Bereich ‚Öffentlichkeitsarbeit‘. ‚Wie von selbst‘ agieren in einer hierarchisch strukturierten Arbeitsteilung ehrenamtlich Engagierte und der Geschäftsführer der Diakonie in verschiedenen Aufgaben- und Tätigkeitsfeldern der Mittelstädter Tafel, während der Inhaber der ABM-Stelle morgens mit den Fahrern gemeinsam Lebensmittel transportiert, mittags Gemüse putzt und nachmittags im Laden verkauft.

5.2.3 Ehrenamtliches Engagement in einem ‚kleinen Unternehmen‘

Die zwei ‚Hauptverantwortlichen‘ sprechen von sich als ‚ehrenamtliche Mitarbeiterinnen‘⁴⁷ und den anderen ebenfalls ehrenamtlich Engagierten als ihren ‚Kolleginnen‘⁴⁸ bzw. ‚Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen‘⁴⁹, die sie leiten und lenken und fassen ihre Funktion mit: ‚den Laden im Griff haben, dass das Unternehmen läuft‘⁵⁰. Andere ehrenamtlich Engagierte bezeichnen die zwei ‚hauptverantwortlichen Frauen‘ ebenfalls als ihre ‚Chefs, die dafür Sorge, dass der Lade läuft‘⁵¹. Damit (re)produzieren sie die von ihnen vorgenommene Selbstpositionierung und -funktionalisierung als Weisungsbefugte und Managerinnen, genauso wie der Geschäftsführer der Diakonie, der betont, dass das Funktionieren des Ladens durch diese zwei ehrenamtlich Engagierten gewährleistet werde.⁵²

In diesen Darstellungen erscheinen die zwei ‚Hauptverantwortlichen‘ als ‚Managerinnen ohne Gehalt‘, die mit einem sehr hohen Zeitaufwand engagiert sind und sich für die Mittelstädter Tafel verantwortlich fühlen. Ihr Gefühl von Verantwortung setzen sie in einer von den anderen in der Tafel geteilten Selbstpositionierung und -funktionalisierung als ‚Chefinnen‘ des Alltagsgeschehens im Laden der Mittelstädter Tafel um. Diese Form der Umsetzung von Verantwortung leitet sich aus ihren eigenen Erfahrungen mit Erwerbstätigkeit in Unternehmensorganisationen aus dem Sektor ‚Markt‘ ab und speist sich gleichzeitig aus dem, was sie aus Erzählungen ihrer jeweiligen Ehemänner aus deren Erwerbstätigkeit, als handlungsanleitend und

⁴⁷ Interview ehrenamtlich Engagierte Frau Hahn Z.144.

⁴⁸ Interview ehrenamtlich Engagierte Frau Hahn Z.144.

⁴⁹ Interview ehrenamtlich Engagierte Frau Müller Z.314 u. 517.

⁵⁰ Interview ehrenamtlich Engagierte Frau Hahn Z.181.

⁵¹ Interview ehrenamtlich Engagierter Herr Klein Z.456.

⁵² vgl. Experteninterview Geschäftsführer Diakonisches Werk.

-umsetzend für Verantwortungsübernahme erfahren. Ohne eigene Erfahrungen aus Tätigkeiten in leitenden Positionen⁵³ in Unternehmensorganisationen erfolgt eine Umsetzung von Funktionsprinzipien, die als in diesen für Leitung geltend und erfolgreich unterstellt werden. Damit orientieren sie sich in ihrem ehrenamtlichen Engagement an Funktionsimperativen, die sie als handlungs- und verhaltensleitend für Verantwortungsübernahme im Bereich Erwerbstätigkeit ansehen.

Diese Orientierung an Erwerbstätigkeit und deren institutionalisierter Einbettung in Organisationen zeigte sich auch während der Gründungsphase in den im AK-Tafel intendierten Zuständigkeitsbereichen und geplanten Arbeitsteilungen: Beim ersten Treffen des AK-Tafel wurde laut Protokollen festgelegt, einen „Laden“ zu eröffnen, d.h. es wurde der Weg der Weitergabe von Lebensmitteln an „Bedürftige“⁵⁴ über den Verkauf gewählt. Bei weiteren Treffen wurde diskutiert, wie dies „funktionieren“ könnte und entschieden, dass dazu unterschiedliche Aufgaben- und Verantwortungsbereiche hierarchisch gegliedert aufgeteilt werden sollten.⁵⁵

Damit wurde hier in einer Situation der Neugründung, in der kein Bezug auf vorhandene Handlungsvorgaben möglich war, eine Strukturierung angelehnt an unterstellte Funktionsnotwendigkeiten aus dem Erwerbstätigkeitsbereich in marktförmigen Unternehmensorganisationen herangezogen. Um dem intendierten Vorhaben ein ‚festes Gerippe‘ einzuziehen (vgl. Gukenbiehl 1995: 106), wurde es als strukturierte Organisation mit unterschiedlichen Aufgaben- und Verantwortungsbereichen geplant. Selbstverständlich wird, ohne Legitimierungsnotwendigkeiten, zurückgegriffen auf mit der Moderne sich institutionalisierende Formen (vgl. Knoblauch 1997: 6) strukturierter zielgerichteter Kooperation von Menschen in Form eines organisationsförmigen „kleinen Unternehmens“⁵⁶, wie die Mittelstädter Tafel immer wieder bezeichnet wird.

Die ehrenamtlich in einer funktional-differenzierten Arbeitsteilung geleisteten unterschiedlichen Tätigkeiten in der Mittelstädter Tafel werden auch explizit im Horizont von Erwerbstätigkeit in einem „kleinen Unternehmen“ verortet. In der Broschüre der Mittelstädter Tafel wird akzentuiert formuliert:

⁵³ Dies ergibt sich auch aus den Sozialdaten, die am Ende jedes Interviews erhoben wurden.

⁵⁴ Broschüre Mittelstädter Tafel.

⁵⁵ Protokoll AK-Tafel 07.12.1998.

⁵⁶ Protokolle Feldbesuche; Experteninterview Geschäftsführer Diakonisches Werk; Interview ehrenamtlich Engagierte Frau Tack Z.498.

„Unsere Arbeit ist ehrenamtlich.“⁵⁷

Der Begriff „Arbeit“ verweist auf zielgerichtete, zweckgebundene menschliche Verrichtung und wird verbunden mit Anstrengung, Aufgabe, Mühe, Pflicht, Dienst sowie Notwendigkeit und ist damit dem Bedeutungshorizont von Hobby, Freizeit, Erholung, Muße, Entspannung und Freiwilligkeit entgegengesetzt. Im Alltagswissen verweist Arbeit auf eine zur Existenzsicherung in unserer Gesellschaft notwendige (berufliche Tätigkeit) gegen Entgelt, die nicht in der Privatsphäre verrichtet wird. Arbeit, assoziiert mit existenzsichernder Erwerbstätigkeit, wird der öffentlichen Sphäre zugeordnet und unentlohnter Arbeit, die sich in der bundesrepublikanischen Gesellschaft zumeist im privaten Haushalt als ‚weibliche‘ Reproduktionsarbeit aus Liebe, realisiert gegenübergestellt. „Ehrenamtlich“ ruft alltagswissentlich Begriffe ab, die der Erwerbstätigkeit entgegengesetzt erscheinen, wie Freiwilligkeit, Gemeinwohlorientierung, Nichtnotwendigkeit oder Unentgeltlichkeit.⁵⁸ Die hier hergestellte Kopplung von „Arbeit“ und „ehrenamtlich“ verbindet diese scheinbaren Gegensätze, indem ehrenamtliches Engagement aus Erwerbstätigkeit abgeleitet und im Horizont von Erwerbstätigkeit verankert wird.

Dies schlägt sich auch nieder in den durchgängig gebrauchten Bezeichnungen, wie z.B. „Laden“, „Dienstpläne“, „Mitarbeiter“, „Chefs“, „Dienstbesprechungen“, „Fahrdienst“ und der Beschreibung der Mittelstädter Tafel als „kleines Unternehmen“ mit „Kunden“. Ehrenamtliches Engagement, seine Tätigkeiten und Funktionen werden beschrieben, gefüllt und konkretisiert mit Begriffen und Bedeutungen aus Erwerbstätigkeit. Diese Selbstdefinition von ehrenamtlichem Engagement als ‚Arbeit‘ reproduziert das institutionalisierte Primat von Erwerbstätigkeit als ‚eigentlicher Arbeit‘.

5.2.4 Verdichtung

Ehrenamtliches Engagement in der Mittelstädter Tafel realisiert sich in einer Organisation, die auf eine vergleichsweise kurze Organisationsgeschichte zurückblickt, in der sich – bisher – kaum formale Fixierungen oder Regelwerke herausgebildet haben. In einer „negotiated order“ (Strauss 1978) werden als Funktionsimperative von

⁵⁷ Broschüre Mittelstädter Tafel.

⁵⁸ Die ursprüngliche ehrenvolle Titelverleihung häufig verbunden mit einem öffentlichen Amt spielt heute im Alltagswissen eine eher untergeordnete Rolle.

marktförmigen Organisationen unterstellte Strukturierungen und Regelungen informell routinisiert (re)produziert. Implizites Wissen, alltagswissentliche Erfahrungen, teilweise in eigener Erwerbstätigkeit erworbenes Wissen bzw. abgeleitete Erfahrungen aus Erwerbstätigkeit führen zur Herausbildung einer Organisation mit funktional-spezifischer Arbeitsteilung. Im Vordergrund von Handeln und Verhalten stehen in der Mittelstädter Tafel weniger Organisationszwecke und ursprüngliche Motivationen zur Aufnahme eines ehrenamtlichen Engagements, sondern eher der Organisationserhalt und das Funktionieren der Organisation.

Als These lässt sich daran anschließen: Die Beteiligten müssen für ihr intendiertes Vorhaben, in Mittelstadt eine Tafel zu gründen, ‚das Rad nicht neu erfinden‘, sondern können sich auf ‚Organisation als eine Form der Institution‘ (Knoblauch 1997: 6) beziehen und aus Vorräten an fraglosen impliziten oder expliziten Wissensbeständen schöpfen: Sie ‚wissen, wie das geht‘, im Rückbezug auf ein Repertoire an Verhaltensweisen aus Alltagserfahrungen. Dies führt im Effekt dazu, dass über die Ausbildung und Reproduktion von Routinen abgeleitet von unterstellten Funktionsimperativen von Organisationen aus dem Sektor ‚Markt‘ die Mittelstädter Tafel zu einem ‚kleinen Unternehmen‘ wird: zu einer strukturierten Organisation, die sich dadurch von marktförmigen unterscheidet, dass, bis auf den Inhaber der ABM-Stelle, keine Entlohnung ihrer Arbeitskräfte erfolgt und Ehrenamtliche nicht formal Organisationsmitglieder über die Unterzeichnung eines Arbeitsvertrags werden, sondern ihre Mitgliedschaft informell über ihr regelmäßiges verbindliches Tun herstellen.

5.3. Geschlechterdifferenzierende Arbeitsteilung

Im Horizont von ‚Arbeit‘ sind in einer informell strukturierten Organisationen 43 Frauen und 11 Männer in der Mittelstädter Tafel ehrenamtlich tätig. Organisations-spezifische oder ‚supraorganisationale‘ Motivierungen treten dabei genauso in den Hintergrund wie Ziele und Zwecke der Organisation, stattdessen schiebt sich das Mittel zum Zweck, die Organisation und deren Erhalt und Funktionieren in den Vordergrund. Geschlecht scheint dabei auf den ersten Blick keine Rolle zu spielen, zeigt sich jedoch in der empirischen Analyse in die mittlerweile etablierte funktional-differenzierte Arbeitsteilung eingelagert.⁵⁹

⁵⁹ In der Perspektive von Motivierung und Rekrutierung spielt die Kategorie Geschlecht in der Mittelstädter Tafel meiner Untersuchung nach keine Rolle: Frauen wie Männer zeigen sich gleichermaßen

5.3.1 Geschlechterneutralisierende Arbeitsteilung

In der Gründungsphase existierte in der Organisation eine Arbeitsteilung vermittelt über den Status der ehrenamtlich Engagierten im öffentlichen Geschehen der Mittelstadt. Mittlerweile hat sich eine Arbeitsteilung zwischen ihnen konstituiert, in der zwei ehrenamtlich Engagierte als so genannte „Hauptverantwortliche“ über den anderen ehrenamtlich Engagierten stehen. Diese beiden haben Verantwortungs- und Tätigkeitsbereiche funktional-differenziert unter sich verteilt und sind beide weiblichen Geschlechts, was nicht einem gängigen Klischee ‚männlicher‘ Führung bzw. Leitung entspricht.

Zwischen den ehrenamtlich und den zwei hauptamtlich in der Organisation Tätigen hat sich lediglich in Hinblick auf den Geschäftsführer des Diakonischen Werks eine Arbeitsteilung entwickelt: In seinen Tätigkeitsbereich fällt die Außenvertretung der Mittelstädter Tafel und das Schlichten von Konflikten. Über seine Beruflichkeit werden ihm spezifische Qualifikationen bzw. Kompetenzen für diesen Bereich zugeschrieben sowie in der Dimension von Leitung und Verantwortung ein statushöherer Rang. Im Unterschied dazu wird der zweite Hauptamtliche, der eine ABM-Stelle innehat, als statusgleich eingestuft. Damit werden hier Hauptamtliche nicht per se höher als ehrenamtlich Engagierte eingeordnet, genauso wenig wird Personen männlichen Geschlechts automatisch mehr Kompetenz zugesprochen: „Gender, Status, and Leadership“ (Ridgeway 2001b: 637) verbinden sich hier nicht.

Auf den ersten Blick zeigt sich damit eine geschlechterneutralisierende Arbeitsteilung nach Funktion, gleichzeitig ist aber eine Trennung der zwei Tätigkeitsbereiche ‚Transport‘ (Abholung, Vorsortierung und Anlieferung von Lebensmitteln) und ‚Laden‘ (Vorbereitung und Verkauf der Lebensmittel) zu beobachten. In dieser Trennung (re)produziert sich eine geschlechterdifferenzierende Arbeitsteilung. ‚Wie von selbst‘ sind fast ausschließlich Personen weiblichen Geschlechts im ‚Laden‘ und ausschließlich Personen männlichen Geschlechts im ‚Transport‘ tätig. Die hier beobachtbare Arbeitsteilung geht nicht automatisch mit einer Hierarchisierung einher: ‚Transport‘ steht nicht über ‚Laden‘ oder umgekehrt.

als entweder eher organisationspezifisch oder eher ‚supraorganisational‘ motiviert, sich in der Mittelstädter Tafel ehrenamtlich zu engagieren.

5.3.2 Geschlechterrelevantsetzende Arbeitsteilung

Auf Nachfragen wird die etablierte Geschlechtersegregation explizit über Fähigkeiten, körperliche und ästhetische Eigenschaften, die den Geschlechtern zugeschrieben werden, ‚erklärt‘. Männer sind im ‚Transport‘ tätig, da „Männer besser Autofahren“, man schwer tragen muss und Frauen dafür

„nicht kräftig genug sind und es wirklich äh eine nicht besonders saubere Sache ist, denken Sie jetzt an die äh Wintermonate, es regnet, die schauen manchmal aus, verboten, des wär‘ also einer Frau gar nicht zuzumuten.“⁶⁰

Frauen arbeiten im Bereich ‚Laden‘ in der Küche,

„da das ihr Bereich ist und sie das können“

und im Verkauf.

Frauen wird körperliche Kraft abgesprochen und damit gleichzeitig Männern – in einer Welt der zwei und nur zwei Geschlechter – zugesprochen. Die jeweiligen Tätigkeitsbereiche werden Personen männlichen Geschlechts über körperliche Eigenschaften wie Kraft und ästhetische Schmutzresistenz zugeordnet. Personen weiblichen Geschlechts werden die jeweiligen Tätigkeitsbereiche über ihren Platz in einem heterosexuellen traditionellen Paararrangement, in der häuslichen privaten Küche und ihren spezifischen Fähigkeiten zur Küchenarbeit zugeordnet, sowie Erfordernisse ihres äußeren Erscheinungsbilds: Frauen haben nicht dreckig oder schmutzig zu sein, Männer hingegen dürfen und müssen sich schmutzig machen, wenn es notwendig ist.

Geschlecht zeigt sich hier als die entscheidende Kategorie der Zuordnung von Tätigkeiten und Kompetenzen und nicht, wie auch denkbar, z.B. Alter oder körperliche Größe. So konnte beobachtet werden, wie eine körperlich relativ kleine Person höheren Alters sehr schwere Kisten trägt, während Personen, die augenscheinlich jünger, größer und kräftiger sind, Gemüse putzen, wobei das jeweilige Tun über Geschlecht zugeordnet wird.

⁶⁰ Interview ehrenamtlich Engagierte Frau Hahn Z.840f.

5.3.3 Gleichzeitigkeit von Relevantsetzung und Neutralisierung

In der beobachteten funktional-differenzierten Arbeitsteilung in der Mittelstädter Tafel üben Frauen und Männer verschiedene Tätigkeiten aus, die ihnen qua körperlicher ‚natürlicher‘ Eigenschaften und Fähigkeiten sowie ästhetischen Anforderungen an ihr äußeres Erscheinungsbild zu- bzw. abgesprochen werden. Diese Vergeschlechtlichung einzelner Tätigkeitsfelder geht der Segregation einerseits voraus und reproduziert sie andererseits, jedoch bezieht sie sich aufgrund der kurzen Organisationsgeschichte nicht auf organisationale Vorgaben, sondern wurde und wird von den dort Tätigen ‚while doing work‘ hergestellt.

Jedoch sind entgegen einer typischen geschlechtlichen Stereotypisierung die zwei unbezahlten Managerinnen weiblichen Geschlechts. Daraus kann gefolgert werden, dass mit einer geschlechtlichen Kategorisierung häufig einhergehende Stereotypisierungen und Etikettierungen in der Organisation Mittelstädter Tafel nicht in allen Situationen relevant gesetzt werden. Einerseits sind einzelne Tätigkeiten vergeschlechtlicht, andererseits geht dies *nicht* mit einer institutionellen Gewichtung einher, in der Arbeit von Frauen automatisch ‚Zuarbeit‘ und damit geringer bewertet ist. Gleichzeitig zeigt sich eine Relevantsetzung der Kategorie Geschlecht im Prozess der Zuordnungen von Tätigkeitsbereichen und eine Neutralisierung im Prozess von Statuszuordnungen.

5.3.4 Verdichtung

Als These kann daran angeschlossen werden, dass hier unter Bedingungen, in denen kein Bezug auf vorgegebene formale oder informelle Organisationsstrukturen möglich war und ist, in der Arbeitsteilung die basale Einteilung in Frauen und Männer strukturierend wirkt. Der Befund, „dass die Organisation der Interaktion eine geschlechtliche Kategorisierung nahe legt“ (Ridgeway 2001a: 252) den Ridgeway für den Bereich Erwerbstätigkeit bestätigt, kann hier auf als Arbeit eingeordnetes ehrenamtliches Engagement in einem „kleinen Unternehmen“ übertragen werden. Die Kategorisierung von Interaktionspartnern/-innen nach ihrer Geschlechtszugehörigkeit ist eine einfache und effektive Möglichkeit zur Herstellung von Ordnung (vgl. a.a.O.: 270) auch im ehrenamtlichen Engagement. In einer Situation in der in einer „negotiated order“ (Strauss 1978) eine funktional-differenzierte Arbeitsteilung in Anlehnung an und Reproduktion von unterstellten Funktionsimperativen aus Unternehmensor-

ganisationen ausgehandelt wird, erfolgt ein nicht erklärungs- oder begründungsbedürftiger, sondern selbstverständlicher routinierter und damit entscheidungs- und handlungsentlastender Rückgriff auf die Institution der Geschlechterdifferenz. Mit verallgemeinerten und verallgemeinernden Vorstellungen über Frauen und Männer, die helfen Komplexität zu reduzieren, geht hier jedoch, im Widerspruch zu häufigen Befunden empirischer Studien zu Erwerbstätigkeit in Organisationen aus ‚Markt‘ und ‚Staat‘ keine Hierarchisierung einher.

6. Ehrenamtliches Engagement im THW: Eine(r) für alle – alle für Eine(n)?

1950 wurde das THW im staatlichen Auftrag als Behörde des Bundes begründet, angesiedelt im Geschäftsbereich des Bundesinnenministeriums, mit der Aufgabe der technischen Hilfe bei Katastrophen und Unglücksfällen größeren Ausmaßes sowie zunächst im Luft- mittlerweile im Zivilschutz. Die Organisation wird nicht aus eigener Initiative, sondern ausschließlich auf Anforderung der für Gefahrenabwehr zuständigen behördlichen Stellen wie z.B. Landratsämtern, Polizei oder Feuerwehr im Inland und auf Anordnung der Bundesregierung im Ausland aktiv.¹

Ungewöhnlich für eine bundesrepublikanische Behörde ist, dass lediglich knapp 1% der Organisationsmitglieder hauptamtlich, also entlohnt tätig sind. Nicht nur numerisch dominieren Ehrenamtliche die Organisation, sie gewährleisten über die von ihnen abgedeckten Aufgaben und geleisteten Tätigkeiten, für die sie organisationsintern ausgebildet werden, in erheblichem Maß den Organisationserhalt und setzen das Organisationsziel um: Bundesweit sind 79.301 Menschen, davon 7.033 Frauen und 71.268 Männer, meist im Alter von 18 bis 35 Jahren, im THW ehrenamtlich engagiert. Dagegen steht die Zahl von ca. 850 Mitarbeitern/-innen im hauptamtlichen Bereich, die vertikal in weibliche Schreibkräfte und Verwaltungsmitarbeiterinnen sowie männliche Sachbearbeiter und in Leitungspositionen Tätige segregiert sind.² Diesen Zahlen zufolge kann das THW als eine Organisation männlicher ehrenamtlich Engagierter im Alter zwischen 18 und 35 Jahren und somit als numerisch vergeschlechtlicht bezeichnet werden.

Im Folgenden wird zunächst die soziale Konstruktion organisationaler Wirklichkeit rekonstruiert, in der sich Technik, Hilfe und Ehrenamtlichkeit in einer instrumentellen Zweck-Mittel-Rationalität im Sinne Webers Idealtypus von Bürokratie verbunden zeigen.³ Daran anschließend wird die in der Analyse herausgearbeitete ehrenamtliches Engagement im THW kennzeichnende Verbindung von Außeralltäglichkeit und ‚organisierter Kameradschaft‘ dargestellt, in der sich eine geschlechterdifferen-

¹ vgl. Gesetz zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Helfer der Bundesanstalt Technisches Hilfswerk (THW-HelfRG) vom 22.01.1990.

² Angaben THW-Leitung, Stand 2004.

³ Damit soll hier nicht Webers Idealtypus der Bürokratie zur Beschreibung von sozialer Wirklichkeit herangezogen werden – eine wie Mayntz bereits 1968 anmerkt häufige Missinterpretation –, sondern als ‚Instrument‘ dienen, das Verstehen fördern kann.

zierende Arbeitsteilung über eine Abgrenzung der öffentlichen von der privaten Sphäre (re)produziert.

6.1 Das THW: Hilfe als organisierter Technikeinsatz durch Ehrenamtliche

Nach außen wird die Organisation über eine Farbe und eine symbolische Selbstdarstellung sichtbar. Diese symbolische Repräsentation in Form des Logos in weiß findet sich etwa auf blauen Fahnen und Schildern an Gebäuden, Briefköpfen, Broschüren, Internetseiten, blauen Fahrzeugen und Geräten sowie blauer Bekleidung der Organisationsmitglieder.



Das Logo besteht aus einem Zahnrad, in das die drei Buchstaben T, H und W hineingesetzt sind. Diese drei Buchstaben werden vollständig vom Zahnrad umschlossen, berühren es und sich gegenseitig jedoch nicht, da das Zahnrad einen geschlossenen Kreis bildet um die kunstvoll über Einsparungen integrierten Buchstaben, die von ihm abgesetzt und gleichzeitig mit ihm verzahnt sind. Diese überlegte und sorgfältige, nicht waagerechte, wie es unseren Sehgewohnheiten entsprechen würde, sondern senkrechte Einpassung der Buchstaben betont eine technisch versierte, geplante Einschreibung der Buchstaben in das Zahnrad und ruft bereits über die grafische Gestaltung eine Technikkonnotation und damit symbolische Verbundenheit von Technik und Organisation ab.

Ein einzelnes Zahnrad⁴ als technischer alltäglicher Gebrauchsgegenstand und basales Werkzeug, bei dem der Kontext von anderen Zahnrädern notwendig mitgedacht wird, steht in unserer sozialen Wirklichkeit als Symbol für Technik, d.h. Mittel zum Zweck.⁵ Technik bezeichnet in unsere sozialen Wirklichkeit Verfahren und Fähigkei-

⁴ Im praktischen Gebrauch wirken immer mehrere Zahnräder zusammen, die möglichst exakt angeordnet nahtlos ineinandergreifen, um in gemeinsamer Bewegung in einem Zusammenspiel als Getriebe etwa in Uhren oder Motoren zu dienen.

⁵ Allerdings versinnbildlicht in unserer hochtechnologisierten Chipwelt ein Zahnrad tendenziell veraltete und ‚ursprüngliche‘ Technik aus dem Zeitalter der frühkapitalistischen Industrialisierung mit ihrer einsetzenden Massenproduktion. Mit einem Zahnrad als Symbol für tayloristisch und fordistisch organisierte Massenproduktion spielt Charly Chaplin in dem Film ‚Modern Times‘, einer Kritik eben genau an dieser zunehmenden Technikdurchsetzung des Alltagslebens, in der das Individuum nur noch ‚Rädchen in einem großen Getriebe‘ ist. Aktuell wird mit Bildern von kleinen aber feinen Zahnrädern

ten zur praktischen Anwendung von Wissen zur Produktion industrieller, handwerklicher oder künstlerischer Erzeugnisse sowie sportlicher Leistungen. Technische Fertigkeiten und Kompetenzen, die etwa im Handwerk und der Industrie benötigt werden, müssen üblicherweise über Ausbildung oder Studium angeeignet und erworben werden. Technik verweist auf ausgebildete Fähigkeiten, die zur ‚richtigen‘, im Sinne von kompetenten, Ausübung von etwas notwendig sind, und wird Menschen nicht als innewohnend zugeschrieben, vielmehr muss sie systematisch erlernt werden.

Im Alltagswissen verbindet sich mit der Bezeichnung THW keine konkreten Vorstellungen darüber, was die Organisation herstellt oder ihre Ziele sind. Das Logo als in ein Symbol geronnenes Ergebnis intentionalen Handelns (vgl. Luckmann 2006) vermittelt keine ‚Botschaft‘, sondern rückt die Organisation lediglich in einen wie auch immer gearteten Zusammenhang mit Technik bzw. ihrer kompetenten Anwendung und Nutzung, ohne jedoch zu verdeutlichen zu welchem Zweck. Dieser erschließt sich erst im Kontext der im Folgenden beschriebenen organisierten Zweck-Mittel-Rationalität.

6.1.1 Ehrenamtliches Engagement als technische Hilfe in organisierter Zweck-Mittel-Rationalität

Als Zweck des THW wird in Interviews, Gesprächen, Broschüren und auf der offiziellen Homepage⁶ in identischen, immer wiederkehrenden Formulierungen „ehrenamtliche technische Hilfe“ bzw. synonym dazu „freiwillige technische Hilfe“ benannt:

„Ehrenamtliche technische Hilfe“⁷, „Hilfe, technische freiwillige Hilfe in Notfällen machen wir“⁸, „Ehrenamtlich technische Hilfe zu leisten“⁹, „Aufgabe des THW: durch Unglücksfälle oder Naturkatastrophen unverschuldet in Not geratenen Menschen vorbehaltlos zu hel-

für die hochpräzise traditionelle Könnerschaft, die Schweizer Uhrmacherkunst auszeichnet, geworben und eine Kontinuität von Qualität und Können über die Tradition bewährten hochwertigen Handwerks vermittelt.

⁶ Es existieren eine offizielle Homepage (www.thw.de) gleichzeitig jedoch auch eine in der Organisation als ‚inoffiziell‘ gehandelte (www.thw.org) sowie eine Fülle von Homepages einzelner Ortsverbände und von einzelnen THW-Mitgliedern.

⁷ Experteninterview Geschäftsführer THW.

⁸ Protokolle Feldbesuche, alle im Weiteren nicht gekennzeichneten Zitate entstammen Feldprotokollen.

⁹ www.thw.de; Zugriff 07.08.2006.

fen“¹⁰, „Die Männer und Frauen mit den ultramarinblauen Autos sind ein Garant für effektive Hilfe“.¹¹

Hilfe wird hier definiert als nicht erzwungenes Handeln im Fall von ungewöhnlichen, von den Betroffenen nicht selbstproduzierten, sondern durch zufallsabhängige Umweltbedrohungen wie Katastrophen oder Unglücksfällen hervorgerufenen Lagen. Rekuriert wird dabei auf eine nicht begründungspflichtige humanitäre Norm, in solchen Notlagen befindlichen Mitmenschen beizustehen, wie auch ein Organisationsmitglied in Form eines Sprichworts veranschaulichend formuliert:

„einer für alle, alle für einen so en irgend so'n Musketierespruch /
jetzt heut' bin i für jemand da ja, der isch bestimmt für mi morge da,
wenn i ä Problem hab' ja, so seh' i des einfach“¹²

ohne direkte Reziprozitätserwartung im Sinne einer unmittelbaren Vergeltung, jedoch durch wechselseitiger Erwartungen definiert, da jeder selbst jederzeit in die Lage kommen kann, in der er hilft. Hilfe wird hier im Rückgriff auf moralisch generalisierte Wertgrundlagen zu normierter Pflicht in spezifischen Situationen, durch spezifische Mittel, für spezifische Adressaten/-innen. Gleichzeitig wird Hilfe mit Freiwilligkeit verbunden, da sie lediglich erwart-, jedoch nicht einforderbar.

Diese Freiwilligkeit helfenden Handelns wird akzentuiert durch die durchgängig betonte Ehrenamtlichkeit und die hier synonym verwendete Bezeichnung ‚freiwillig‘. Beide gemeinsam reproduzieren die in unserer sozialen Wirklichkeit als kennzeichnend gesetzte Verbindung bzw. Gleichsetzung von Ehrenamt und Freiwilligkeit und verweisen auf Tätigkeiten, die parallel zu Erwerbs- und/oder Reproduktionsarbeit ohne Zwang oder Notwendigkeit aus eigenem Antrieb und unaufgefordert eigenem Entscheiden folgend zu Gunsten Dritter geleistet werden.

Hilfe und *Ehrenamtlichkeit* werden mit *Technik* in einer Zweck-Mittel-Rationalität verbunden, in der sie sich in einer „Ordnung von Menschen und Dingen nach dem Prinzip von Zweck und Mittel“ (Weber 1972: 659) *wechselseitig konkretisieren*: Hilfe wird nicht definiert als spontane ‚gute Tat‘ Einzelner, sondern in einer organisier-

¹⁰ www.thw.de, Zugriff 15.06.2004.

¹¹ www.thw.de; Zugriff 15.06.2004.

¹² Interview ehrenamtlich Engagierter (OB) Herr Lober Z.1853.

ten Kooperation geleistet. Hilfe wird zum Zweck organisationalen Handelns von Ehrenamtlichen, die das Mittel Technik anwenden, um zu helfen. Damit wird Hilfe hier nicht nur eingegrenzt auf spezifische Adressaten/-innen („unschuldige Opfer“) in spezifische Situationen (Unglücksfälle oder Katastrophen), sondern darüber hinaus die Vielgestaltigkeit von Hilfe eingegrenzt auf eine spezifische Form von Hilfe (technische Hilfe), geleistet durch einen spezifischen Personenkreis (Ehrenamtliche). Hilfe wird zum kompetenten und effektiven Technikeinsatz durch organisiertes Handeln von Ehrenamtlichen. Gleichzeitig wird ehrenamtliches Engagement als Hilfehandeln begriffen, das organisiert in einer geregelten Kooperation spezialisiert auf das Mittel Technik stattfindet. Damit wird ehrenamtliches Engagement hier über einen qualifizierten und kompetenten Einsatz von Technik gleichsam effektiviert und Technik als effiziente Form von Hilfehandeln eingeordnet. Im Horizont von Technik eingeordnete Hilfe und ebenfalls im Horizont von Technik eingeordnetes ehrenamtliches Engagement verstärken die bereits in der Selbstpräsentation nach Außen sichtbar werdende Technikzentrierung der Organisation: Technik angewendet von ehrenamtlich Engagierten wird zum Mittel von Hilfeproduktion.

6.1.2 Ehrenamtliches Engagement als konstitutiver Bestandteil der Organisation

Diese Zweck-Mittel-Rationalität durchzieht auch die organisationsinterne (Selbst-) Bezeichnung von THW-Mitgliedern. Durchgängig wird von „ehrenamtlichen Helfern“ bzw. synonym verwendet „freiwilligen Helfern“ – weitaus seltener „Helferinnen und Helfern“ – und „Hauptamtlichen“ gesprochen. Diese Differenzierung entlang von Entlohnung und Unentgeltlichkeit suggeriert zunächst, dass Helfer als Hilfskräfte Hauptamtlichen unterstützend zur Hand gehen. Im Kontext der beschriebenen organisationalen Zweck-Mittel-Rationalität, in der Hilfe als kompetenter Technikeinsatz von Ehrenamtlichen in einer geregelten Kooperation begriffen wird, zeigt sich dies jedoch als unzutreffend: So erzählt etwa die organisationale Geschichtsschreibung¹³ über die Gründung des THW, dass der damalige Bundesminis-

¹³ Die Organisation unterhält eine eigene „THW historische Sammlung“ mit angegliedertem Museum und gab anlässlich der 50-Jahr Feier des Bestehens 2000 ein Buch (Wittling, Gernot hg. im Auftrag der Bundesanstalt Technisches Hilfswerk 2000: Wir Helfen. Das THW gestern – heute – morgen; Bonn 2000) heraus, das auch einen historischen Abriss enthält.

ter des Inneren, im September 1950 dem Ingenieur Otto Lummitzsch, dem Begründer der Technischen Nothilfe (TN)¹⁴,

„den Auftrag zum Aufbau des THW als Organisation freiwilliger und ausgebildeter Helfer zur technischen Hilfe in Notstandssituationen unterstützt von Hauptamtlichen“¹⁵

erteilte. Das THW wurde staatlich begründet unter der Prämisse, seine Mitglieder aus ‚Freiwilligen‘, d.h. ohne Zwang aus eigenem Antrieb und unaufgefordert ihrem eigenen Entscheiden folgend in der Organisation Tätigen, zu rekrutieren, denen Hauptamtliche zur Hand gehen. Auch Hauptamtliche selbst verstehen sich so:

„unsere Aufgabe ist unterstützen, wir helfen denen.“¹⁶

Die Bezeichnung Helfer vermittelt keine innerorganisationale Statuszuschreibung an Ehrenamtliche, sondern ist auf den Organisationszweck ‚technische Hilfe‘ gerichtet. Auch Ehrenamtliche selbst fassen ihre Tätigkeit im THW explizit in dieser Zweck-Mittel-Rationalität als

„ehrenamtliche technische Hilfe“¹⁷

wie durchgängig formuliert wird.¹⁸

Die in den (Selbst-)Bezeichnungen freiwillige bzw. ehrenamtliche Helfer abgerufene Freiwilligkeit, umgesetzt als ehrenamtliches Engagement, bricht sich jedoch bei genauerem Hinsehen: 45% der Helfer rekrutieren sich aus so genannte „Freigestell-

¹⁴ Die 1919 geschaffene TN hatte zur Aufgabe, in Katastrophen- und großen Unglücksfällen, bei denen die lebensnotwendige Versorgung der Bevölkerung betroffen war, technische Hilfe zu leisten. Die Haupttätigkeit lag jedoch zunächst in der Aufrechterhaltung von Notstandsarbeiten in stillgelegten lebenswichtigen Betrieben. Während des Nationalsozialismus wurde die TN gleichgeschaltet, indem sie an die Polizei angegliedert wurde, und ihr Gründer O. Lummitzsch 1934 zum Ausscheiden gezwungen, da er mit einer ‚Halbjüdin‘ verheiratet war. Nach Ende des Zweiten Weltkriegs wurde die TN verboten (vgl. Wittling 2000; Protokolle Telefonat THW-historische Sammlung).

¹⁵ Protokolle Telefonat THW-historische Sammlung.

¹⁶ Experteninterview Geschäftsführer THW.

¹⁷ Protokolle Feldbesuche; Interview ehrenamtlich Engagierte Herr Mayer Z.18 u. Frau Haller Z. 59.

¹⁸ Auch wenn sie in als hypothetisch gekennzeichneten Überlegungen ihre Organisationsmitgliedschaft als tendenziell gefährdet darstellen und damit auf ein Element von Freiwilligkeit rekurrieren: „ja so im Effekt vielleicht, wenn oinem was schtinkt hald, denkt ma’ scho, lass i’s halt, aber des isch nix Ernschtes, des kommt ned in echt vor“ (Interview ehrenamtlich Engagierter (OB) Herr Lober Z.696ff).

ten“.¹⁹ Dabei handelt es sich um für sechs Jahre verbindlich in der Organisation Tätige, die dadurch von Wehr- oder Ersatzdienst freigestellt werden.²⁰ Damit können diese, wie in der subsumierenden Bezeichnung freiwillige bzw. ehrenamtliche Helfer evoziert, nicht spontan die Organisation verlassen ohne ernsthafte Konsequenzen befürchten zu müssen. Dass 45% der im THW Tätigen Helfer sich aus Freigestellten rekrutieren, wird auf der Homepage, in Broschüren, Interviews oder Gesprächen nicht explizit thematisiert, lediglich am Rande, als ein Vorteil, wird die Freistellung von Wehr- oder Ersatzdienst in offiziellen Werbeträgern erwähnt.²¹

Allerdings zeigte sich im Verlauf der Studie, dass ein Großteil der Freigestellten entweder bereits vor ihrer Freistellung oder/und danach im THW ehrenamtlich engagiert ist. Damit relativiert sich das Bild einer Organisation Ehrenamtlicher die doch keine ist: Häufig nahtlos geht ‚echtes‘ ehrenamtliches Engagement in freigestelltes und vice versa über. Die in Selbstdarstellungen betonte Ehrenamtlichkeit korrespondiert mit der numerischen Dominanz und auch, wie gezeigt, mit dem Selbstverständnis der Organisationsmitglieder: Ehrenamtlichen Organisationsmitglieder sind die qualifizierten Produzenten der Umsetzung des Organisationsziels, unterstützend flankiert durch Hauptamtliche.

6.1.3 Ehrenamtliches Engagement in formal gesetzter Regelordnung²²

Die Verbindung von Technik, Hilfe und Ehrenamt und ihre wechselseitige Konkretisierung und Spezifizierung in einer organisierten Zweck-Mittel-Rationalität findet in einer formal strukturierten Organisation statt mit eigenen THW-spezifischen Gesetzen und Regelwerken²³ – für eine Behörde wenig überraschend, jedoch für eine Organisation, die 99% ihrer Mitglieder aus ehrenamtlich Engagierten rekrutiert.

Die THW-Leitung, mit Sitz Bonn, besteht aus einem Präsidenten und darunter angeordnet drei Abteilungen sowie Innenrevision mit jeweils mehreren Referaten. Unter-

¹⁹ Angaben THW-Leitung, Stand 2004.

²⁰ vgl. Gesetz zur Neuausrichtung der Bundeswehr vom 20.12.2001; www.thw.de/mitwirken.de; Zugriff 14.05.2002.

²¹ vgl. THW-Broschüre: Wir über uns; THW-Broschüre: Dabeisein und Mitmachen; vgl. www.thw.de; Zugriff 14.05.2002.

²² vgl. Weber 1972: 127.

²³ Gesetz zur Regelung der Rechtsverhältnisse der Helfer der Bundesanstalt Technisches Hilfswerk (THW-HelfRG); Verordnung über die Mitwirkung der Helfer im Technischen Hilfswerk (THW-MitwVO); Richtlinien über die Mitwirkung der Helfer im Technischen Hilfswerk (HeRiLi); Dienstweisung für die Ortsverbände (DA-OV); Geschäftsordnung der Bundesanstalt Technisches Hilfswerk (GO-THW).

halb dieser Leitung gliedert sich das THW in acht so genannte „Landes- bzw. Länderverbände (LV)“ mit jeweils einem „Landesbeauftragten (LB)“ und 66 „Geschäftsführerbereichen (GFB)“²⁴ mit je einem „Geschäftsführer (GF)“.²⁵

Bis einschließlich dieser Ebene sind ca. 850 Organisationsmitglieder erwerbstätig, danach sind *ausschließlich* ca. 80.000 Ehrenamtliche in 665 „Ortsverbänden (OV)“ mit jeweils einem „Ortsbeauftragten (OB)“ an der Spitze tätig. Den Ortsbeauftragten hierarchisch unterstellt, d.h. an ihre Weisungen gebunden, folgen in jedem Ortsverband ein „stellvertretender Ortsbeauftragter“, ein „Zugführer“ und diesen wiederum untergeordnet: „Ausbildungsbeauftragte“, „Verwaltungshelfer“, „Schirrmeister“, „Jugendbetreuer“, „Köche“, „Gruppenführer“ sowie die übrigen Helfer ohne spezifische funktionale Position.²⁶

Bundesweit einheitlich verfügen alle Ortsverbände als „Basiseinheit“ über einen „Technischen Zug“. Dieser besteht aus einem „Führungstrupp“, zwei „Bergungsgruppen“ und mindestens einer „Fachgruppe“, denen unterschiedliche Aufgaben wie z.B. „Infrastruktur“, „Räumen“, „Ortung: Hundestaffel“, „Elektroversorgung“, „Trinkwasserversorgung“, „Brückenbau“, „Ölschaden“, „Führung/Kommunikation“ oder „Logistik“ zugeordnet sind.²⁷

In den THW-spezifischen Regelwerken werden Organisationsmitgliedern ihre jeweiligen Verantwortungs- und Tätigkeitsbereiche und damit verbundenen Weisungs- und Entscheidungsbefugnisse sowie Pflichten und Rechte zugeordnet wie etwa:

- Der Ortsbeauftragte leitet den Ortsverband und ist Vorgesetzter aller Helfer des jeweiligen Ortsverbands.
- Aufnahmevoraussetzungen, Probezeit, Urlaubsregelungen, Dienstarten, Ausbildung, Disziplinarmaßnahmen. Es muss beispielsweise ein rechtlich kodifizierter, formal genau geregelter, schriftlicher Weg beschritten, sowie eine sechsmonatige Probezeit durchlaufen werden um ehrenamtliches THW-Mitglied zu werden.

²⁴ Die Zahl der Geschäftsführerbereiche der einzelnen Landes- bzw. Länderverbände liegt zwischen vier und zwölf.

²⁵ Den einzelnen Geschäftsführerbereichen sind jeweils zwischen sechs und zwölf Ortsverbände (OV) untergeordnet.

²⁶ vgl. DA-OV:18.

²⁷ vgl. THW-Broschüre: Wir über uns. Daneben bestehen die „Schnelleinsatz-Einheit für Bergungseinsätze im Ausland (SEEBA)“ und „Schnelleinsatz-Einheit für Wasserversorgung im Ausland (SEEWA)“, die sich ebenfalls ausschließlich aus ehrenamtlich Engagierten, jedoch verschiedener Ortsverbände, rekrutiert (vgl. THW-Broschüre: Wir über uns).

- Eine genau fixierte formale Statusunterscheidung zwischen ehrenamtlich Engagierten. Diese untergliedern sich in „aktive Helfer“, „Reservehelfer“, „Althelfer“ und „Junghelfer“.²⁸
- Alle Helfer müssen nach Organisationseintritt eine interne einheitliche Ausbildung an den THW-Bundeschulen in Hoya oder Neuhausen a.d.F. durchlaufen. Daran anschließend erfolgen gegebenenfalls weiterqualifizierende Fachausbildungen in den einzelnen Ortsverbänden bzw., soweit es im Rahmen der spezifischen Fachaufgaben erforderlich ist, an einer der THW-Bundeschulen oder an sonstigen Fortbildungseinrichtungen.

THW-Mitglieder ordnen sich diesen formalen Vorgaben entsprechend in die Organisation als funktionale Rollenträger/-innen, nicht als Personen, ein und beschreiben diesen entsprechend ihre Aufgaben und Funktionen gleichförmig in einheitlichem Sprachgebrauch. Auch in Gesprächen und Interviews mit Außenstehenden wie der Forscherin werden durchgängig und selbstverständlich diese Bezeichnungen bzw. zumeist ihre organisational gebräuchlichen – oben in Klammern vermerkten – Abkürzungen benutzt.²⁹ Ein THW-Mitglied antwortet auf die Frage nach ihren Aufgaben mit:

²⁸ Als „aktive Helfer“ können sich Personen in der Organisation ehrenamtlich engagieren, die das 17. Lebensjahr vollendet haben und noch nicht 60 Jahre alt sind, die die erforderliche Tauglichkeit besitzen, ihren ständigen Aufenthalt in der BRD haben, für den Dienst im THW im Frieden und im Verteidigungsfall zur Verfügung stehen, nicht von einer anderen Katastrophenschutzorganisation unehrenhaft entlassen wurden, sich zum demokratischen Rechtsstaat bekennen, nicht zu einer Freiheitsstrafe von einem Jahr oder darüber rechtskräftig verurteilt wurden, es sei denn, die Vollstreckung wurde zur Bewährung ausgesetzt, und nicht nach § 13 des Bundeswahlgesetzes vom Wahlrecht ausgeschlossen sind. Sie leisten mindestens 120 Stunden Dienst im Jahr und ermöglichen das „unmittelbare Tätigwerden der Einsatzorganisation THW.“ (vgl. HeRiLi, § 1; THW-Broschüre: THW Rechtsgrundlagen; THW-Broschüre: Dabeisein und Mitmachen). „Reservehelfer“ können Personen werden, die als „aktive Helfer“ im THW tätig waren und sich weiterhin für „Einsätze“ zur Verfügung stellen (vgl. THW-MitwVO, § 3). „Althelfer“ sind Personen ab dem sechzigsten Lebensjahr, die vormals „aktive“ oder „Reservehelfer“ waren. Mit 60 Jahren müssen diese aus ihren „Einheiten ausscheiden, sie können nur noch mit ihrem Einverständnis zur technischen Hilfe herangezogen werden und nehmen nicht mehr an den regelmäßigen Dienstveranstaltungen teil“ (vgl. THW-MitwVO, § 4). „Junghelfer“ kann werden, „wer das zehnte, aber noch nicht das achtzehnte Lebensjahr vollendet hat und an einer späteren Übernahme als aktiver Helfer interessiert ist“ (THW-MitwVO, § 5).

²⁹ Der durchgängig zu beobachtende Sprachgebrauch, auf den im Folgenden zurückgegriffen wird, zeichnet sich auch durch eine Verwendung von meist männlichen Formen aus.

„Also aktive Helferin, es is ja so, dass die Arbeitsgebiete von den einzelnen sind ja aufgeteilt , weil sie ham ja 'ne Arbeitsteilung im THW.“³⁰

Zur Beschreibung eigener Aufgaben wird mit einer Funktionsbezeichnung „aktive Helferin“ geantwortet und diese lediglich für die Forscherin als Außenstehende eingebettet in den Rahmen der organisational institutionalisierten *funktional-spezifischen Arbeitsteilung*. Mit dieser Erläuterung wird die Antwort abgeschlossen, die organisationale Arbeitsteilung erscheint für Organisationsmitglieder so selbstverständlich zu sein, dass sie keiner weiteren Erklärungen bedarf. Ebenso selbstverständlich wird die vertikal strukturierte organisationale Aufgabenzuweisung und *hierarchische Arbeitsteilung* reproduziert. Auf die Frage, wie das THW organisiert sei, antwortet ein anderer „Helfer“ mit:

„Hier isch ä Direktionsverhältnis, des klar isch, der OB zuoverscht, dann der Zugführer und dann halt die andere.“³¹

Die formal festgeschriebene vertikal strukturierte Hierarchisierung im Einliniensystem mit Arbeitsteilungen in festgelegten Zuständigkeitsbereichen formaler Organisationsmitglieder, die mit Weber (1972) beschreibbar, fachlich geschult in einer unpersönlichen Ordnung handeln, zeigt sich nicht nur durchgängig allen Organisationsmitgliedern als bekannt, sondern wird auch von ihnen reproduziert.

Nicht allen Organisationsmitgliedern ist jedoch bekannt, dass das THW eine staatliche Behörde ist, in den Worten eines Ehrenamtlichen:

„Des hab i ned gwußt, i dacht mir sin a Ährenamtlicheorganisation.“³²

Behörde und Ehrenamtlichkeit werden hier gegenübergestellt, was aber nicht zu Irritationen führt, sondern hingenommen wird.

³⁰ Interview ehrenamtlich Engagierte Frau Haller Z.582.

³¹ Interview ehrenamtlich Engagierter Herr Gühner Z.453f.

³² Interview ehrenamtlich Engagierter Herr Mayer Z. 718.

6.1.4 Verdichtung

Hilfe wird nicht verstanden als individuell zu leistende Hilfe im privaten Nahraum, sondern als staatlich begründet organisational vermittelte: Hilfe wird zu technisch kompetenter Hilfe, erbracht von nicht zu Erwerbszwecken regelmäßig zu Gunsten Dritter außerhalb der Privatsphäre tätigen und dafür qualifizierten Funktionsrollen-trägern/-innen in einer organisierten Zweck-Mittel-Rationalität.

Ehrenamtlichkeit, Technik und Hilfe zeigen sich als konstitutive Bestandteile dieser Organisation und kennzeichnen sich wechselseitig. Die als technisch definierte Hilfeleistung und das als *technisch deklarierte ehrenamtliche Engagement* finden in einer Organisation statt, die zentrale Merkmale formaler Organisationen aufweist, wie sie Weber in seinem Idealtypus der Bürokratie als reinste Form rationaler Herrschaft (vgl. Weber 1972: 126) in der Trennung von Haushalt (Privatsphäre) und Betrieb (öffentlicher Sphäre) bündelt: In organisationalen Regelwerken wird explizit eine hierarchisch strukturierte Arbeitsteilung im Einliniensystem verbunden mit festen Zuständigkeitsbereichen (Kompetenzen, Entscheidungs- und Weisungsbefugnissen) *personenunabhängig* und generell festgelegt. THW-Mitglieder, ehrenamtlich Engagierte sowie Hauptamtliche, über Teilnahmeentscheidung in Form von formalen Verträgen – wenn auch hypothetisch jederzeit aufkündbar – an die Organisation gebunden, sind fachlich geschultes Personal, das in Spezialisierungen regelgebunden koordiniert in genau abgegrenzten Kompetenzbereichen definierten Qualifikationserfordernissen entsprechend tätig wird (vgl. a.a.O.: 125f, 551ff). Die formale Regelordnung der institutionalisierten hierarchisch und funktionalen Aufgabengliederung wird sowohl von *Hauptamtlichen* als auch *Ehrenamtlichen* in *selbstverständlichem Gehorsam* der „legal gesetzten sachlichen unpersönlichen Ordnung und dem durch sie bestimmten Vorgesetzten kraft formaler Legalität seiner Anordnungen“ (a.a.O.: 127) gegenüber (re)produziert.

6.2 Ehrenamtliches Engagement im Horizont von Außeralltäglichkeit

In offiziellen Außendarstellungen als auch in Interviews und Gesprächen bei Feldbesuchen wird durchgehend der „Einsatz“, wie Situationen der konkreten Hilfeleistung im THW bezeichnet werden, in den Vordergrund gerückt: „Ja die Einsätze, die machen es aus“, ihnen fiebert man über eine festgelegte Rufbereitschaft geradezu entgegen. Ausgeblendet wird in diesen Darstellungen und Erzählungen, dass der organi-

sationale Alltag größtenteils aus gleichförmigen Routinehandlungen der so genannten „Dienste“ besteht.

6.2.1 Außeralltäglichkeit des Einsatzes

Das THW wird in medialer Berichterstattung über Katastrophen oder Unglücksfälle sichtbar. Die in diesen Darstellungen vermittelte Außeralltäglichkeit des Handelns der Organisation wie z.B. beim Elbe-Hochwasser 2002 oder dem Tsunami 2004 wird auch in werbenden Selbstbeschreibungen als weltweit agierende „Einsatzorganisation“ (re)produziert:

„Lernen Sie den gesetzlichen Auftrag der einzigen Katastrophenschutzorganisation des Bundes kennen, verschaffen Sie sich einen Überblick über die Technik und die Partner im In- und Ausland. Machen Sie sich selbst ein Bild von der Einsatzorganisationen, bei der moderne Managementinstrumente ebenso Standard sind wie Teamgeist und Verlässlichkeit.“³³

Die Organisation wird hier herausgehoben und besondert, indem sie über ihre staatliche Begründung als Organisation ‚ohne Gleichen‘ gefasst und als nicht weiter definierte „Einsatzorganisation“ bezeichnet wird. Ehrenamtliches Engagement im THW verheißt weltweites Agieren in ungewöhnlichen Situationen an ‚exotischen‘ Orten. Auch Organisationsmitglieder rekurren auf Ungewöhnlichkeit in Beschreibungen des organisationalen Handelns, so etwa der Ortsbeauftragte des Mittelstädter Ortsverbandes:

„Es isch halt im THW, wenn die halt mal in 'd Einsatz gange, isch 's halt doch irgendwo 'n and'rer Einsatz wie jetzt zum Beispiel bei der Feuerwehr, da isch 's ja immer, oder sagen mer mal zu achtzig, neunzig Prozent sind 's Verkehrsunfälle oder Brände, jetzt beim THW, wenn die natürlich emol g'rufe werded, isch 's natürlich scho was Größeres, mer hat ja dann au noch größere Geräte, ja also Krane, Bagger und was es da ja alles gibt ja, und vor alle Dinge, was natür-

³³ www.thw.de; Zugriff 07.08.2004.

lich au interessant isch im THW, isch natürlich des / des Aus-
landsg'schäft ja, die Auslandseinsatz' .³⁴

Implizit wird beschrieben, was ehrenamtliches Engagement im THW ausmacht und dieses dabei zu einer Erfahrung von Außeralltäglichkeit stilisiert: „Einsätze“ werden zum Essential organisationalen Handelns, gekennzeichnet über eine unterstellte Gefährlichkeit.

„Ja die Einsätze, die sin wirklich körperlich gefährlich, lebensgefährlich.“³⁵

Einsätze werden als Situationen beschrieben, in denen die Unversehrtheit des eigenen Körpers bzw. das eigene Leben als gefährdet eingeordnet werden. Damit wird hier ehrenamtliches Engagement als ungewöhnliches Handeln gefasst, das außerhalb des Gewohnten und Bekannten liegende Erfahrungen vermittelt, in dem der ‚Körper‘, die Präsenz und Gefährdetheit dieses Körpers, eine Rolle spielt. In dieser Stilisierung werden nur die so genannten Einsätze thematisiert und nicht die regelmäßigen für alle aktiven Helfer obligatorischen so genannten „Dienste“, die einen Großteil der Zeit einnehmen und zu festgelegten Zeiten immer wiederkehrend in der jeweiligen „Unterkunft“ der Ortsverbände stattfinden.³⁶

6.2.2 Routinen des organisationalen Alltags

Im Mittelstädter THW-Ortsverband ist jeweils Freitags von 19.00 bis 22.00 Uhr Dienst. Die „Unterkunft“ – ein barackenartiger Bau mit einer direkt angebauten und zugänglichen großen durch Rolltore verschlossenen Halle – liegt in einem Industriegebiet und ist weithin über eine blaue Fahne mit dem weißen Logo kenntlich.

Nicht nur in Mittelstadt, sondern „allgemein so üblich im THW“ beginnt der Dienst jeweils mit „Antreten“ – in der Form, dass sich alle Helfer nach jeweiligen Fachgruppen geordnet in Zweierreihen oder in einem „lockeren Haufen“, ebenfalls nach Fachgruppen geordnet, aufstellen. Der Ortsbeauftragte steht vor den Angetretenen,

³⁴ Interview ehrenamtlich Engagierter (OB) Herr Lober Z.57ff.

³⁵ Interview ehrenamtlich Engagierter Herr Mayer Z.321.

³⁶ Je nach Ortsverband unterschiedlich geregelt, meist jedoch entweder wöchentlich abends für zwei bis drei Stunden am immer gleichen Wochentag oder jeden vierten Samstag ganztägig und zweiwöchentlich abends für jeweils ein bis zwei Stunden.

begrüßt sie, informiert sie z.B. über neue Anordnungen oder die Verleihung von Preisen wie den Bambi an die Organisationen, schnauzt durchaus auch mal einzelne Helfer wegen ungeputzter Stiefel bzw. schlampiger Kleidung an oder herrscht sie an, weil die Unterkunft „wieder aussieht wie die Sau“, was diese kommentarlos hinnehmen. Nach dieser Begrüßung übergibt der Ortsbeauftragte an den Zugführer, der nach vorheriger Besprechung zwischen sich, stellvertretendem Ortsbeauftragtem und den jeweiligen Gruppenführern, den einzelnen Gruppen ihre jeweiligen Aufgaben zuteilt wie etwa „die Gruppe Elektrik macht heute weiter mit der Elektroprüfung“. Danach wenden sich die Gruppen ihren jeweiligen Aufgaben zu. Integraler Bestandteil jedes „Dienstes“ ist „Ausbildung“ „Übung“, „Fahrzeugpflege“, „Wartung von Geräten“ und „Unterkunftspflege“. Beendet werden die Dienste meist mit einem „geselligen Beisammensein zur Kameradschaftspflege man trinkt noch ein Bierchen zusammen“ und tauscht sich aus über THW-Interna und Privates.

Im Rückgriff auf die handlungsregulierende formale Regelordnung werden anstehende Aufgaben wie Ausbildung oder regelmäßig immer wiederkehrende Geräteprüfungen ohne gesonderte detaillierte Anweisungen erledigt. In routinisierter Gleichförmigkeit eingespielter Gewohnheiten wird der wöchentliche Dienst zu einem unaufgeregten Alltag – „Ja es isch immer ’s Gleiche“,³⁷ wie ein Helfer formuliert –, in dem in monotoner Gleichförmigkeit nichts Außergewöhnliches passiert. Der als bekannt und vertraut in seinem Ablauf beschriebene Alltag, konnotiert mit Pflicht und anstrengender Mühe des immer Gleichen, wird in Interviews und Gesprächen bei Feldbesuchen nur auf direkte Nachfragen hin geschildert bzw. wird sichtbar bei Feldbesuchen. Außendarstellungen und Erzählungen werden dominiert von Beschreibungen der Einsätze. Dass die Dienste der ‚Pflege‘, d.h. dem Bestands- und Selbsterhalt sowohl von Geräten, Fahrzeugen und der Unterkunft als auch der Pflege des Technikwissens dienen, in ihnen die Ausbildung orientiert an Erfordernissen des Einsatzes erfolgt³⁸, die erst die Einsätze ermöglichen, wird nicht thematisiert.

6.2.3 Ehrenamtliches Engagement in ‚organisierter Kameradschaft‘

Eine Verbindung zwischen den durch routinisierte Abläufe und unspektakuläre gleichförmig immer wiederkehrende Tätigkeiten gekennzeichneten regelmäßigen

³⁷ Interview ehrenamtlich Engagierter Herr Mayer Z.389.

³⁸ vgl. www.thw.de/wirueberuns/ausbildung/ausbildung.htm; Zugriff 07.082004.

und obligatorischen Diensten, die die Einsatzbereitschaft gewährleisten und den Einsätzen wird nicht hergestellt. Stattdessen werden Einsätze als riskante außeralltägliche Praxen zum Kennzeichen ehrenamtlichen Engagements gemacht und in den Vordergrund gerückt, der organisationale Alltag der durch Pflicht und Mühe des Immergleichen gekennzeichneten Dienste als banales alltägliches Einerlei in den Hintergrund gerückt. Ehrenamtliches Engagement wird zu Risikohandeln stilisiert, das Akzeptanz und Anerkennung erfährt und Attraktivität gewinnt durch seine Außeralltäglichkeit eingebettet in eine spezifische Kameradschaft:

„Es isch da au / es isch da au ä Kameradschaft, weil mer muss sich da ja auf die Kerle verlasse könne, also wenn i / wenn i jetzt da überleg’, was mer scho für verschiedene Einsatz’ g’habt ham / äh mer muss da sei’m / sei’m Mitkamerade scho vertraue, ja i kann da jetzt net einfach sage, okay wird scho passe, nee mer muss da scho ä besonderes Verhältnis zueinander han, wenn der eine oin an / an ’me Seil hat ja, oder mer geht mit oim irgendwo in / in ä / uff ä gefährlich’s Dach drauf, oder irgendwo in ’nen Raum nei / mer muss do scho wisse, da isch no oiner do, der hilft mer, wenn was isch, und genauso muss der au ’s gleiche G’fühl han von / von mir ja, dass i den einfach unterstütz’ und des isch / denk’ emol, des isch scho irgendwie ä bissle ä and’re Freundschaft als wie jetzt so ä Schulfreundschaft, weil mer legt da ja irgendwo au ’s Lebe von sich selber oder sei eigene G’sundheit äh in die Händ’ des anderen oder der anderen ja, je nachdem, was mer da halt mach, des isch ä Gemeinschaft ja halt ä Kameradschaft.“³⁹

Als Verantwortungsgemeinschaft auf Gegenseitigkeit in außeralltäglichen, als lebensgefährdend und des eigenen Körpers Unversehrtheit bedrohend beschriebenen Situationen entsteht im THW eine als egalisierend beschriebene Kameradschaft: Vor und in der körperlichen Gefahr werden alle ‚gleich’, sonstige organisationsexterne Rollen, Positionen und sozialen Unterschiede werden ausgeblendet. Diese Kameradschaft wird kontrastiert mit dem Erleben von als fordernd beschriebener Erwerbstä-

³⁹ Interview ehrenamtlich Engagierter (OB) Herr Lober Z.407ff.

tigkeit, in der „jeder täglich allein schauen muss wo er bleibt.“ Im THW hingegen herrsche der Geist „einer für alle, alle für einen“.

Mit Kameradschaft wird ein verbindendes soziales Moment, das Erwerbstätigkeit abgesprochen wird, verknüpft: Alle der Kameradschaft Zugehörigen riskieren ihr Leben im Einsatz. In ‚der Kameradschaft‘ des THW ist man einem Konkurrenzdruck enthoben, der als integraler Bestandteil von alltäglicher Erwerbstätigkeit dargestellt wird. Damit wird auch die Kameradschaft als außeralltäglich, da nicht in der alltäglichen Erwerbstätigkeit erleb- und erfahrbar, gefasst. Der Umgang von ehrenamtlich Engagierten untereinander wird als „anders als bei der Arbeit, halt eine Kameradschaft“ erlebt. In ‚der Kameradschaft‘ im THW handelt und verhält man sich wie die anderen Kameraden und fühlt sich in der institutionalisierten durchgängig reproduzierten Regelordnung handlungsentlastet ‚geborgen‘: „Man hat seine Einsätze, seine Dienste und seine Aufgaben.“

Über die erfahrene Kameradschaft im THW entsteht eine enge Bindung an die Organisation und eine Verantwortungsgemeinschaft auf Gegenseitigkeit, die sich gegenseitig in unterschiedlichen Lebenslagen auch organisationsextern solidarisch unterstützt, sei es auf praktischer oder mentaler Ebene wie z.B. tatkräftig beim Bau eines Hauses⁴⁰ oder im Umgang mit einer Scheidung.⁴¹ Auch werden selbstverständlich die Kameraden zu Hochzeitsfeiern eingeladen, die wiederum selbstverständlich am Ausgang des Standesamts in Einsatzbekleidung Spalier stehen und das Brautpaar in einem auf Hochglanz gewienerten blauen THW-Fahrzeug geschmückt mit Girlanden aus Buchs zum Ort der Feierlichkeit fahren.

Diese Bindung an die Organisation zeigt sich auch darin, dass im privaten Bereich von THW-Mitgliedern das Logo THW-blaue Spielzeugautos, Flaschenöffner, Feuerzeuge, Frisbeescheiben, Kochschürzen oder Taschentücher ziert und gerne blaue Privat-PKWs von Ehrenamtlichen gefahren werden, und darin, dass Ehrenamtliche die Organisation finanziell nicht unbeträchtlich unterstützen.⁴² Offiziell finanziert sich das THW aus Mitteln des Bundeshaushalts. Jedoch steht dem Großteil der

⁴⁰ vgl. Interview ehrenamtlich Engagierter (OB) Herr Lober Z.407.

⁴¹ vgl. Interview ehrenamtlich Engagierter Herr Mayer Z.894.

⁴² Sie kann aber auch „bizarre Blüten treiben“ etwa wenn „and’re ja, also die / die scho vierzig, fünfvierzig Johr alt sind ja, die machen heut’ no die / die Fenschterbilder, wo ’s jetzt so zum / zum Anklebe gibt, da machen die jetzt ihre Modelle da in / in diese Pampe da rein und kleben ’s an Scheib hin, selbscht im THW, ich / ich find’ des super ja, aber ham die sonscht nichts zu tun zu Hause {spricht leise und fragend intoniert} ja, für die Organisation find’ i des absolut spitze“ (Interview Geschäftsführer THW Z.983ff).

THW-Ortsverbände, so auch dem Mittelstädter, eine so genannte „Helfervereinigung“ zur Seite, die ihre Aufgabe u.a. darin sieht, „die THW-Ortsverbände beim Kauf zusätzlicher Ausrüstung, bis hin zum Unterhalt dieser Ausrüstung und bei der Einrichtung von Unterkünften“ zu unterstützen.⁴³ In Gesprächen und Interviews mit ehrenamtlich Engagierten zeigt sich, dass diese ihre Mitgliedschaft in der örtlichen Helfervereinigung als automatisch mit ihrer Mitgliedschaft im THW einhergehend empfinden und dies unhinterfragt als „ist halt so“ hinnehmen bzw. billigend akzeptieren. Mit dieser Mitgliedschaft geht unausgesprochen und selbstverständlich einher, dass „Aufwandsentschädigungen“⁴⁴ der Helfer an die Helfervereinigung überwiesen werden. Dies bedeutet, dass die Organisationsmitglieder selbst die Organisation mitfinanzieren und nicht nur ihr ehrenamtliches Engagement als Ressource, sondern auch eine ökonomische Ressource in die Organisation einbringen.⁴⁵

6.2.4 Verdichtung

Nicht der organisationale Alltag der wiederkehrenden Dienste wird zur Beschreibung und Kennzeichnung ehrenamtlichen Engagements im THW herangezogen, sondern – davon entkoppelt – die Einsätze. Damit wird ehrenamtliches Engagement im THW im Horizont von Außeralltäglichkeit verortet: Ehrenamtliches Engagement wird zu Risikohandeln, das nicht in individueller Abgeschlossenheit,⁴⁶ sondern in einer kooperativen, durch ‚Kameradschaft‘ gekennzeichneten, Ordnung in den eigenen Körper gefährdenden Situationen in der Öffentlichkeit vor Publikum stattfindet.

Entlang organisationaler Vorgaben realisiert sich ehrenamtliches Engagement in, im Unterschied zur Erwerbstätigkeit, als fest und durchschaubar erfahrenen Strukturen, die Verbindlichkeit und Sicherheit vermitteln. Anders als in der Erwerbstätigkeit

⁴³ Die „Helfervereinigungen“ stellen sich selbst als „THW-Fördervereine“ dar, die eine Lobbyfunktion auf politischer und wirtschaftlicher Ebene ausüben wollen. Sie begreifen sich auch als „Initiatoren für die Ausrichtung werbewirksamer Veranstaltungen, fördern die Kameradschaftspflege und fungieren außerdem als wichtiges Bindeglied zwischen den Jugendlichen, den Aktiven, den Reserve- und Althelfern im Ortsverband“ (Broschüre: Bundesvereinigung der Helfer und Förderer des Technischen Hilfswerks e.V.).

⁴⁴ Mit Aufwandsentschädigung werden das „Fahrtgeld“, das alle Helfer bekommen sowie die „Mehrfachaufwandsentschädigung“, die ehrenamtliche Positionsträger zusätzlich dazu bekommen, bezeichnet.

⁴⁵ In offiziellen Darstellungen des THW wird die Existenz der „Helfervereinigungen“ nicht thematisiert, obwohl fast alle Positions- bzw. Funktionsträger der Helfervereinigungen ehrenamtliche THW-Mitglieder sind und umgekehrt (vgl. Protokoll Telefonat THW-Landeshelfervereinigung). Von Seiten der Organisation „Helfervereinigungen“ wird eine solche offizielle Thematisierung auch nicht gefordert (vgl. Protokolle Feldbesuche).

⁴⁶ Wie etwa bei Essstörungen.

entsteht im Ehrenamt eine als egalisierend beschworene und erlebte Gemeinschaft: eine ‚Kameradschaft‘, in der nicht individuelle Personen wertgeschätzt oder konkurrierende Erwerbstätige im Vordergrund stehen, sondern ‚Gleiche‘, eben ‚Kameraden‘, die in gegenseitiger Unterstützung, Verlässlichkeit und gegenseitigem Respekt nicht nur in Einsätzen gemeinsam gefährliche Situationen meistern und bestehen, sondern auch in ins Private reichenden Situationen Unterstützung garantieren. Diese ‚Kameradschaft‘ stellt sich ‚selbstläufig‘ in der handlungsentlastenden Reproduktion formaler organisationaler Vorgaben her und wird konstituiert über antizipierte außeralltägliche drohende Gefahren, die zum Kennzeichen des ehrenamtlichen Engagements gemacht werden.

Ehrenamtliches Engagement wird zum Gegenpol von Erwerbstätigkeit stilisiert und aufgewertet durch seine außeralltägliche Gefährlichkeit, die in einer durch formale Vorgaben Sicherheit und Handlungsentlastung bietenden ‚organisierten Kameradschaft‘ erfahrbar wird. Die organisational vorgegebene Regelordnung vermittelt Klarheit und Sicherheit. ‚Kameradschaft‘ wird das zugeschrieben, was Erwerbstätigkeit fehlt: eine Gemeinsamkeit der Zielsetzung und eine Gemeinsamkeit des Handelns und Verhaltens. Ehrenamtliches Engagement im THW scheint über seine Außeralltäglichkeit durch Einsätze und Kameradschaft als attraktiv und wird aufgewertet durch akzeptiertes Risikohandeln. In diesem Risikohandeln ist der als verletzbar und verletzlich eingeordneten ‚Körper‘ nicht gleichgültig. Als These kann daran angeschlossen werden, dass die nicht zu übersehende Basisklassifikation des Körpers als dem ‚weiblichen‘ bzw. ‚männlichen‘ Geschlecht ‚zugehörig‘ sichtbar Frauen oder Männer in den Blick rücken.

6.3 Vergeschlechtlichung von Öffentlichkeit

Seit wann Personen weiblichen Geschlechts als Helferinnen im THW tätig sind, kann nicht genau ausgemacht werden und ist auch durch die organisationale Geschichtsschreibung nicht zu klären.⁴⁷ Jedoch ist feststellbar, dass sie es 1955 nicht waren, wie folgende Verfügung der damaligen THW-Leitung zeigt:

⁴⁷ vgl. Protokoll Besuch THW-historische Sammlung.

„Betr.: Verwendung von Frauen und Mädchen als Helferinnen im technischen Hilfswerk

Die Verwendung von Frauen und Mädchen ist grundsätzlich nicht vorgesehen. Gegen die ehrenamtliche Mitarbeit von weiblichen Angehörigen der Helfer bei Büroarbeiten habe ich dagegen nichts einzuwenden. Sie dürfen aber nicht im Einsatz tätig werden.“⁴⁸

Demnach konnten Frauen allenfalls ihren Männern, Brüdern, Vätern oder sonstigen männlichen Verwandten unterstützend zur Hand gehen, jedoch nicht im Einsatz tätig werden. Damit erfolgt hier eine klare Grenzziehung zwischen ‚richtigem‘ ehrenamtlichem Engagement im THW, das ausschließlich Männern vorbehalten ist, die im Kernbereich der Organisation, dem Einsatz, tätig sind und unterstützender familial vermittelter Hilfstätigkeit von Frauen.

Spätestens seit 1975, da zu diesem Zeitpunkt für weibliche THW-Mitglieder als Dienstbekleidung ein so genanntes „Dienstkostüm“ eingeführt wurde, bestehend aus Rock, Jacke und Schiffchen,⁴⁹ sind Frauen als Helferinnen tätig. Mittlerweile sind 6% der ehrenamtlich Engagierten weiblichen Geschlechts und als aktive Helferinnen auch im Einsatz tätig. Genauer über die Öffnung des THW für Frauen, wie etwa zu unterstellende Diskussionen über Möglichkeiten des Einsatzes von Frauen oder Vor- und Nachteile für die Organisation, konnte nicht in Erfahrung gebracht werden, da die organisationsinterne Geschichtsschreibung erst in der letzten Zeit beginnt, sich dieses Themas anzunehmen.⁵⁰

6.3.1 Von einer Semantik der Differenz zu einer der Gleichstellung

Mit dem Slogan „Männer – Technik – THW“⁵¹ wurde in den 1970er Jahren um Ehrenamtliche geworben und damit explizit die alltagsweltliche Verbindung von Technik mit ‚Männlichkeit‘ und vice-versa reproduziert: In unserer sozialen Wirklichkeit wird Personen männlichen Geschlechts nach wie vor eine besondere Neigung und Eignung zu Technik zugeschrieben und werden damit die von Hausen (1976) her-

⁴⁸ Brief der THW-Leitung vom 10.02.55

⁴⁹ vgl. Protokoll Besuch THW-historische Sammlung.

⁵⁰ vgl. Protokoll Besuch THW-historische Sammlung.

⁵¹ Protokolle Telefonat THW-historische Sammlung.

ausgearbeiteten dichotomen und komplementär gedachten ‚Geschlechtscharaktere‘(re)produziert, die im Wechsel vom 19. zum 20. Jahrhundert Hochkonjunktur hatten und einen direkten Zusammenhang von natürlichen und sozialen Faktoren postulierten (vgl. Hausen 1976: 363): Technik, Rationalität, ‚Männlichkeit‘ versus Körper, Natur, ‚Weiblichkeit‘.

Weitaus mehr Männer sind in als technisch deklarierten Tätigkeitsgebieten und Berufen (vgl. Poppenhusen 1999) zu finden, studieren als technisch deklarierte Fächer wie Ingenieurwissenschaften, kleine Jungs bekommen z.B. als „Technikbaukästen“ ausgewiesenes Spielzeug bzw. wird versucht Mädchen an so genannten ‚Girls Days‘, ausgehend von unterstellten ‚Sozialisationsdefiziten‘, die durch solche Frauenfördermaßnahmen behoben werden sollen (vgl. Degele 2002: 95), an als technisch eingeordnete Berufe heranzuführen. Allerdings durchbrechen diese Versuche nicht die alltagswissentliche Verbindung von Technik mit ‚Männlichkeit‘ und ‚Männlichkeit‘ mit Technik, sondern (re)produzieren diese in einer Ko-Konstruktion von Technik und Geschlecht auf die Cockburn bereits 1988 hinweist: Berufe und Arbeitsmittel die als technisch eingeordnet werden, werden gleichzeitig als ‚männlich‘ eingeordnet und vice versa (vgl. Cockburn 1988: 225ff). Technik und ‚Männlichkeit‘ konstituieren sich jeweils wechselseitig.

Verstärkt wird diese Verbindung der Organisation mit ‚Männlichkeit‘ durch die organisationale Terminologie und Bekleidung: Viele Bezeichnungen sind dem Militär entlehnt wie etwa „Zugführer“, „Antreten“, „Grundausbildung, die sich an einsatztaktischen Anforderungen orientiert.“⁵² Dadurch wird alltagswissentlich, obwohl mittlerweile Frauen in der Bundeswehr und weltweit in Armeen tätig sind, eine Verbindung mit ‚Männlichkeit‘ in einer ähnlichen Ko-Konstruktion wie bei Technik (re)produziert. Allerdings wird organisationsintern diese Konnotation nicht generell abgerufen: Die Bekleidung wird ausdrücklich, worauf wiederholt hingewiesen wird, nicht als Uniform bezeichnet, sondern bewusst als „Dienst- oder Einsatzbekleidung“.⁵³ Jedoch wird der Unisex der einheitlichen Einsatzbekleidung für Frauen und Männer von einer ehrenamtlich Engagierten ‚dekonstruiert‘:

⁵² www.thw.de/wirueberuns/ausbildung/ausbildung.htm; Zugriff 15.06.2004.

⁵³ vgl. Protokolle Telefonat THW-historische Sammlung; Experteninterview THW Geschäftsführer; Protokolle Feldbesuche; Interview ehrenamtlich Engagierte Frau Haller Z.814.

„Einsatzbekleidung is sowieso stur einheitlich, und des is ’n ganz großes Problem, denn ’s THW hat normalerweise Latzhosen und auch jetzt die neu / ja gut die neueren Hosen, die sind jetzt äh mit Hosenträgern / aber die Latzhosen, des war furchtbar am Anfang, des war furchtbar, wenn Sie sich vorstellen, im Winter gäh, da ham Sie ’ne Latzhose an, dann ’n Pullover drüber, noch mal was für unten drunter natürlich / noch was. Dann müssen Sie irgendwo draußen auf ’s Klo.“⁵⁴

Hier zeigt sich die vermeintliche Unisex-Bekleidung als Bekleidung, die für Menschen mit Penis konzipiert wurde und von penislosen THW-Mitgliedern getragen wird, da keine andere zur Verfügung steht. Menschen ohne Penis, d.h. in unserer sozialen Realität als Frauen eingeordnete (vgl. Kessler/McKenna 1978), sind in dieser organisationalen Bekleidung nicht vorgesehen.

Heute werden in Werbebroschüren explizit Frauen und Männer angesprochen:

„Wir brauchen technisch interessierte Bürgerinnen und Bürger, die sich ehrenamtlich engagieren wollen.“⁵⁵

Damit ist hier eine Veränderung auf der Ebene offizieller Äußerungen zu beobachten: von einer expliziten Ansprache von Männern hin zu einer Ansprache von ‚gleichberechtigten‘ Bürgerinnen und Bürgern, die Interesse an Technik haben. Die noch in den 70er Jahren des letzten Jahrhunderts selbstverständliche Verbindung von ‚Männlichkeit‘ und Technik und der damit einhergehende Ausschluss von Frauen wird nicht mehr vermittelt, stattdessen ist eine Verschiebung von einer Semantik der Differenz zu einer der Gleichstellung zu beobachten, die jedoch die wechselseitige Verbindung von Technik und damit der Organisation THW und ‚Männlichkeit‘ nicht aushebelt.

Diese Verschiebung von einer Semantik der Differenz zu einer der Gleichstellung zeigt sich auch in Schilderungen der aktuell im THW zu beobachtenden vertikal-hierarchischen Geschlechtersegregationen im hauptamtlichen Bereich: Auf haupt-

⁵⁴ Interview ehrenamtlich Engagierte Frau Haller Z.814ff.

⁵⁵ THW-Broschüre: Wir über uns.

amtlicher Seite sind laut Leiter der THW-historischen Sammlung in höheren Leitungspositionen „derzeit keine weiblichen Landesbeauftragten oder Geschäftsführerinnen in der Organisation tätig.“⁵⁶ Dieses ‚derzeit‘ deutet darauf hin, dass Gleichstellung hier zu einer Norm wird, die es noch zu verwirklichen gilt, bzw. wird ein Wissen um diese angedeutet, welches dazu ‚verpflichtet‘, wenigstens nach außen, zu artikulieren, dass Frauen auch in diesen Positionen anzutreffen sein könnten und sollten. Hier wird kein systematischer Ausschluss eines Geschlechts formuliert, sondern in einer Semantik „rhetorischer Modernisierung“ (Wetterer 2003a) gesprochen: Geschlechterhierarchische Verteilungsasymmetrien müssen zumindest erklärt werden.

Auch bildförmige Darstellungen in Broschüren und auf der offiziellen Homepage durchzieht diese ‚Gleichstellungssemantik‘: Gelegentlich sind Fotografien zu finden, auf denen Personen weiblichen Geschlechts abgebildet sind, die in THW-Einsatzbekleidung mit als technisch eingeordneten Geräten agieren wie etwa Baggern, Lanzenbrennern, Atemschutzgeräten, Schläuchen oder Ölabwehrsperrern,⁵⁷ d.h. im Kerngeschäft der Organisation tätig sind. Eine und dieselbe Fotografie findet sich häufig in unterschiedlichen offiziellen Selbstdarstellungen,⁵⁸ sie zeigt eine rückwärtige Halbkörperaufnahme einer Person mit Helm, blauer, als THW-Bekleidung kenntlicher, Jacke und geflochtenem Zopf, der von einer blauen Schleife, Ton in Ton zur blauen THW-Jacke, gehalten wird. Trotz der Unisex-Kleidung vermittelt sich Betrachtenden deutlich, dass es sich um eine Person weiblichen Geschlechts handelt. Durch die Gleichzeitigkeit von demonstrativer ‚Weiblichkeit‘, verbildlicht über den geflochtenen Zopf mit Schleife, und demonstrativer THW-Mitgliedschaft, verbildlicht über die Farbe blau von Kleidung und Schleife, wird symbolisch eine Vereinbarkeit des Unmöglichen als möglich hergestellt: ‚Weiblichkeit‘ und Organisationsmitgliedschaft schließen sich nicht aus. Ehrenamtlich Engagierte weiblichen Geschlechts sind genauso wie ehrenamtlich Engagierte männlichen Geschlechts Organisationsmitgliedern und sind genau wie diese im Kernbereich der Organisation, technischer Hilfe, tätig. Sie passen sich in die Organisation ein, ohne die Organisation zu verändern und ohne ihre ‚Weiblichkeit‘ zu verlieren.

⁵⁶ Protokolle Telefonat THW-historische Sammlung.

⁵⁷ z.B. THW-Broschüre: Dabeisein und Mitmachen; offizieller Jahresbericht 2000 des THW; Wittling 2000: 154, 176, 270.

⁵⁸ z.B. THW-Broschüre: Dabeisein und Mitmachen; Wittling 2000:185.

Dies bricht sich jedoch in Gesprächen und Interviews mit THW-Mitgliedern: Regelmäßig wird im Zusammenhang mit der Frage nach Geschlecht und ehrenamtlichem Engagement im THW auf einen spezifischen Ortsverband hingewiesen, in dem „ganz viele Frauen“⁵⁹ seien und auf eine Ortsbeauftragte weiblichen Geschlechts aus einem anderen Bundesland verwiesen. Dabei wird ‚überrascht‘ hinzugefügt, „die hat ihre Jungs im Griff“⁶⁰, sie sei sehr energisch⁶¹ und „die macht des als Frau gut“⁶² u.ä. Wird nach Geschlecht gefragt, werden Frauen erwähnt und über sie erzählt: Nur Frauen scheinen für die Befragten ein Geschlecht zu haben, sie sind anders als der hier als normal und typisch gesetzte „abstract worker“ (Acker 1990: 139).

In dem immer wieder genannten Ortsverband sind Frauen ausschließlich in der „Fachgruppe Ortung: Hundestaffel“, über die dieser Ortsverband als einer der Wenigen verfügt, als aktive Helferinnen tätig. Diese ehrenamtlich Engagierten verstehen sich, wie die Analyse zeigte, nicht primär als THW-Mitglieder, sondern sind in der Organisation primär aufgrund einer spezifischen Tätigkeit (hier mit Hunden) tätig. Ihr ehrenamtliches Engagement realisiert sich eher zufällig im THW, da dieses in der Region dafür Platz bietet.⁶³ Damit erscheint die ‚weibliche Nische‘ Hundestaffel als ein Tätigkeitsbereich in dem sich Frauen ‚supraorganisational‘ mit Betonung auf einer spezifischen Tätigkeit instrumentell gebunden im THW ehrenamtlich engagieren.

Die immer wiederkehrende Benennung derselben ehrenamtlich Engagierten und die sich wiederholenden erstaunten Bewertungen ihres Handelns und Verhaltens zeigen, dass alles was sie tut, registriert, kommentiert und vor der Folie der ihr zugeschriebenen sozialen Kategorie weiblich bewertet wird. Als These kann daran angeschlossen werden, dass sie und andere ihrer sozialen Kategorie als „token“ (Kanter 1977a, b) eingeordnet werden und mit den von Kanter herausgearbeiteten Handlungsparadoxien, „visibility“, „polarization or exaggeration“ und „assimilation“ (vgl. a.a.O.), konfrontiert sind.⁶⁴ Geschlecht wird zum ‚master status‘, der in Wertungen mit-

⁵⁹ vgl. Protokolle Feldbesuche; Experteninterview Geschäftsführer THW; Protokolle Telefonat THW-Leitung.

⁶⁰ Interview ehrenamtlich Engagierter (OB) Herr Lober Z.2420, sinngemäß auch Protokolle Telefonat THW-historische Sammlung; Experteninterview Geschäftsführer THW.

⁶¹ vgl. Protokolle Telefonat THW-historische Sammlung; Experteninterview Geschäftsführer THW.

⁶² Interview ehrenamtlich Engagierter Herr Mayer Z. 1518.

⁶³ vgl. Interview ehrenamtlich Engagierte Frau Haller Z.3ff.

⁶⁴ Mit der Verwendung von Kanter's Begriffsinstrumentarium wird hier nicht stillschweigende auch ihre Annahme übernommen, dass Ursachen für den ‚token‘-Status und damit verbundene wider-

schwingt (vgl. Heintz/Nadai 1998a: 81). Weibliche THW-Mitglieder erscheinen nicht als selbstverständliche ‚gleiche‘ Organisationsmitglieder, sondern als Mitglieder, denen eine Vereinbarkeit von Organisationsmitgliedschaft und ‚Frau-Sein‘ gelingt.

Damit ist hier auf symbolischer Ebene eine Durchsetzung der Gleichstellungsnorm zu beobachten, deren normative Aufforderung jedoch nicht zu funktionieren scheint, womit sie eher als „Regulativ des Redens“ (Wetter 2007: 196) zu fungieren scheint: Frauen werden nicht zu selbstverständlichen THW-Mitgliedern und zu einem Teil der als egalisierend beschriebenen ‚organisierten Kameradschaft‘. Vielmehr werden sie als Repräsentantinnen ihres Geschlechts wahrgenommen, die auch in der Verantwortungsgemeinschaft auf Gegenseitigkeit in außeralltäglichen als lebensgefährdend beschriebenen Situationen vor der Gefahr nicht ‚gleich‘ werden, sondern Frauen bleiben.

6.3.2 Geschlechterdifferenzierende Wege ins ehrenamtliche Engagement

Strukturelle Vorgaben bringen es mit sich, dass sich manche Männer im THW ehrenamtlich engagieren. Eine Motivierung, sich im Bereich Katastrophenschutz zu engagieren, existiert qua Gesetz für nur ein Geschlecht: die Freistellung vom Wehr- oder Ersatzdienst. Diese Möglichkeit der Freistellung liefert eine legitimierte Möglichkeit für Personen männlichen Geschlechts, nicht Wehrdienst zu leisten, ohne in die Ecke von Ersatzdienstleistenden gedrängt zu werden. Sie verbleiben, indem sie sich für sechs Jahre verbindlich im THW engagieren, in einem traditionell als ‚männlich‘ deklarierten Bereich der Technik und wechseln nicht, wie mit dem Ersatzdienst oft verbunden, in einen traditionell mit ‚Weiblichkeit‘ verbundenen Bereich sozialer Hilfe. Über die Kategorie Geschlecht werden Wahlmöglichkeiten und Grenzen hergestellt, die allein auf der Basis der sozialen Zuordnung zu einer sozialen Kategorie zustande kommt. Diese zeigen sich im THW als geschlechterdifferenzierende Prozesse in ‚weibliche‘ bzw. ‚männliche‘ Biografien eingewoben: Für Personen weiblichen Geschlechts existiert kein ‚struktureller Zwang‘, der dazu führen könnte, dass sie sich im THW ehrenamtlich engagieren. Sie müssen eine, wie auch immer geartete, ‚eigene‘ Engagementmotivation aufbauen wie eine Bindung an eine spezifische

sprüchliche Handlungs- und Verhaltenserwartungen allein in numerischer Marginalität von Frauen zu suchen oder zu sehen sei.

Tätigkeit etwa mit Hunden, da für sie das organisationsimmanente Motivierungsmuster ‚qua Gesetz‘ nicht zur Verfügung steht.

Im Mittelstädter Ortsverband des THW sind 117 Personen ehrenamtlich engagiert, davon eine nicht klar auszumachende Anzahl von Frauen.⁶⁵ In einer Liste der zuständigen Geschäftsführerstelle werden drei Frauen als aktive Helferinnen ausgewiesen. Der Ortsbeauftragte des Mittelstädter Ortsverbands spricht von „zwei weiblichen Helferinnen“. Eine davon sei umgezogen und „eigentlich nicht mehr da“ bzw. „jetzt in einem anderen Ortsverband“. Die andere „kommt im Einsatzfall und übernimmt die Funkleitzentrale“. Nicht geklärt werden konnte, ob die Letztgenannte formal, d.h. dem kodifizierten THW-spezifischen formalen Regelwerk entsprechend, Mitglied im THW ist, und auch nicht, ob sie die verbindliche THW interne Ausbildung durchlaufen hat. Vermutet kann werden, dass sie informell aufgrund familialer Bindungen über ihren Ehemann, der als „aktiver Helfer“ formal Organisationsmitglied ist, sporadisch im THW ehrenamtlich engagiert ist, d.h. wie in der Verfügung von 1955 ausgeführt als Verwandte ihren Mann familial vermittelt in seinem Ehrenamt helfend unterstützt.

Diese familiäre Vermittlungen ehrenamtlichen Engagements ist im THW nicht ungewöhnlich, so schildert etwa der Ortsbeauftragte seinen Weg ins Ehrenamt beim THW folgendermaßen:

„Durch ’n Vatter. Also i war scho als kleiner Bub’ " ja / wahrscheinlich grad laufe könne / drei, vier Jahr’ alt, da bin i scho mit ’m Vatter mit in ’s THW gange.“⁶⁶

Familial tradierte Erfahrungen bereits in frühester Jugend führen dazu, dass – nicht der Beruf traditionell vom Vater auf den Sohn, sondern – Engagement im THW vererbt wird.⁶⁷ Diese Betonung familialer Beziehungen zeigt sich auch in Bemühungen Freigestellte vom Verbleib im THW zu überzeugen, nicht indem sie direkt angespro-

⁶⁵ Die Ehrenamtlichen rekrutieren sich aus unterschiedlichen Berufen und Professionen wie etwa einem Industriemeister, Juristen, Studierenden der Betriebswirtschaft, LKW-Fahrer oder Koch (vgl. Protokolle Feldbesuche und am Ende jedes Interviews mit ehrenamtlich Engagierten erhobene Sozialdaten).

⁶⁶ Interview ehrenamtlich Engagierter (OB) Herr Lober Z.3f.

⁶⁷ vgl. Protokolle Feldbesuche; Interview ehrenamtlich Engagierter (OB) Herr Lober Z.3; Protokoll Telefonat THW-Landeshelfervereinigung.

chen werden, sondern „der jeweilige Ortsbeauftragte ganz gezielt die jeweilige Freundin“ anspricht. Allerdings geht es dabei nicht etwa darum, sie selber zu einem Engagement zu bewegen, sondern ihre Zustimmung zu einem Engagement des Freundes einzuholen und diese davon zu überzeugen, dass sie ein Wort für das THW einlegt, da, „wenn die Freundin nicht mitmacht, man das vergessen kann.“

Häufig wird auch die unterstellte Außeralltäglichkeit des ehrenamtlichen Engagements im THW mit Abenteuerlust als Motivierung gekoppelt:

„Es isch / also für mi isch da immer no ä gewisse / gewisse Abenteuerlust mit dabei ja, immer wieder ä bissle adventure, muss einfach sei für en Mann.“⁶⁸

Ehrenamtliches Engagement im THW wird stilisiert zu einer Erfahrung von Außeralltäglichkeit und verknüpft mit Bildern von ‚Männlichkeit‘. Zugespitzt formuliert wird die Organisation hier zu einer ‚Adventure-Agentur‘, die Ehrenamtlichen Abenteuer bietet, denn im THW erlebt man die ‚Action‘ und Abenteuer, die zu einem Leben als Mann gehören.

Entscheidend für ein Engagement im THW ist entweder familiäre Vermittlung oder direkte Ansprache durch Mitschüler oder Kollegen. Die Logik persönlicher Ansprache impliziert hier, dass sie sich an ‚Gleiche‘ richtet – schließlich geht es nicht um den Verkauf von Versicherungen. Dies heißt hier, dass in einer homosozialen Rekrutierung Männer Männer gewinnen und nicht Frauen.

6.3.3 Geschlechterdifferenzierende Abgrenzung von Öffentlichkeit und Privatheit

Das THW ist durch seinen formalen Aufbau arbeitsteilig gegliedert: In THW-spezifischen Regelwerken werden hauptamtlichen und ehrenamtlichen Organisationsmitgliedern ihre je spezifischen Verantwortungs-, Aufgaben und Tätigkeitsbereiche sowie damit verbundene Weisungsbefugnisse personenunabhängig zugeordnet, die von ihnen fraglos reproduziert werden. Diese durch eine „formale De-Thematisierung von Geschlecht“ (Müller et al. 2007: 34) gekennzeichneten Vorgaben schaffen eine Arbeitsteilung, in der THW-Mitglieder auch Tätigkeiten ausüben, die

⁶⁸ Interview ehrenamtlich Engagierter (OB) Herr Lober Z.503f.

als ‚typisch weibliche‘ Sorge- und Reproduktionsarbeit bezeichnet würden, würden sie von Frauen ausgeführt (vgl. Leidner 1991), wie z.B. die fürsorgliche Verantwortung für trockene Socken der Helfer oder Kochen.

So schildert ein aktiver Helfer seine Tätigkeiten im als außeralltäglich eingeordneten Risikohandeln des Einsatzes folgendermaßen:

„Wenn die da Drauß sin, bei Unwetter un Sturm, dann krieget die nasse Füß, und da kümmer ich mich halt drum / und bring dene trockne frische Socke, die i gwasche hab und in den Trockner hab, damits schneller geht.“⁶⁹

Auch Kochen hat auf Seiten von Ehrenamtlichen einen hohen Stellenwert, sie sind sehr stolz auf die gewonnenen Kochwettbewerbe ‚ihres‘ Ortsverbands. Kochen von Organisationsmitgliedern in Ausübung ihres als technisch deklarierten ehrenamtlichen Engagements führt jedoch nicht dazu, dass sie auch in der Privatsphäre kochen:

„weil das mache ich halt daheim nicht, da macht das meine Frau.“

Verschränkt mit einer „institutionalised as taken für granted heterosexuality“ (McCarl Niesen et al. 2000: 292) wird hier eine geschlechterdifferenzierende Abgrenzung der Sphären Privat und Öffentlich (re)produziert: Am ‚heimischen Herd‘ ist und bleibt Kochen ‚Frauensache‘. Im ehrenamtlichen Engagement, das hier implizit dem öffentlichen Bereich zugeordnet wird, hingegen nicht. Eine Arbeitsteilung zwischen öffentlicher und privater Sphäre wird hergestellt und reproduziert und unabhängig von konkreten Tätigkeiten ehrenamtliches Engagement im öffentlichen Bereich verankert.

Diese Abgrenzung der Sphären und eine damit verbundene Arbeitsteilung der Geschlechter wird auch in Antworten auf Fragen nach Geschlecht und ehrenamtlichem Engagement im THW, in denen wie oben bereits ausgeführt Männer kein Geschlecht zu haben scheinen, (re)produziert: Spezifische Qualifikationen bzw. Kompetenzen, die für ehrenamtliches Engagement im THW als notwendig erachtet werden, werden

⁶⁹ Interview ehrenamtlich Engagierter Herr Mayer Z.891f.

auf der expliziten Aussageebene Personen weiblichen Geschlechts nicht abgesprochen:

„Wisset Se wenn i überleg’ nach ’m Krieg, da hend die ganze Fraue Deutschland wieder aufbaut ja, dann frag’ i mi eigentlich wie so ä Frag’ aufkommt äh warum ä Frau/ warum kann mer ä Frau net irgendwo technisch einsetze.“⁷⁰

Über einen Rückblick wird in einer generalisierenden Zuschreibung an ein Geschlecht der Rückschluss gezogen, dass ‚die Frauen’ quasi bewiesen haben, geeignet zu sein, sich im THW ehrenamtlich zu engagieren. Personen weiblichen Geschlechts werden hier zu einer Gruppe zusammengefasst und darüber zeitunabhängig auf eine jeder Einzelnen anhaftende ‚Tauglichkeit’ geschlossen. Über generalisierende und polarisierende Zuschreibungen werden spezifische Qualifikationen bzw. Kompetenzen, mit Autos umgehen zu können, einem Geschlecht zugeschrieben:

„Fraue könnt’ i mir sehr gut vorstelle als Kraftfahrer, i denk’ mir ä Frau geht mit ’me Auto ganz anders um / mit ’me LKW als wie ’n Mann ä Frau passt da besser auf.“⁷¹

Implizit wird hier vermittelt, dass Männer für ehrenamtliches Engagement im THW in seiner gesamten Breite per se geeignet seien, Frauen jedoch besondere Fähigkeiten ‚nachweisen’ müssen: Diese Generalisierung in ‚die Frauen’ und ‚die Männer’ erlaubt es, Frauen anzuzweifeln, jedoch Ausnahmen zuzulassen wie im Fall der oben erwähnten ‚ihre Jungs im Griff habenden’ Ortsbeauftragten, während Männern generell Eignung zugeschrieben wird. Spezifische Qualifikationen bzw. Kompetenzen werden Personen weiblichen Geschlechts explizit über eine ihrem Geschlecht eigene Fürsorglichkeit – für Autos! – zugeordnet. Damit bleibt die Frage im Raum stehen, wieso Frauen trotz der ihrem Geschlecht zugeschriebenen Fähigkeiten nicht bzw. kaum im THW ehrenamtlich engagiert sind:

⁷⁰ Interview ehrenamtlich Engagierter (OB) Herr Lober Z.2486ff.

⁷¹ Interview ehrenamtlich Engagierter (OB) Herr Lober Z.2432ff.

„Gut die Frau krieget sag’ i mal meischtens so zwischen zwanzig und dreißig / krieget se Kinder ja, und meist / die / die / gut i glaub’ kaum, dass jemand no mit dreißig ins THW eintritt, ja oder selbscht do mit dreißig da sind die Kinder ja in em gewisse Alter, äh wer bleibt denn da / oder " da geh’ i net freitags hierher und mach’ irgendwie / wie Technische Diensch, i denk emol ä Frau hat da eher des Problem, i han daheim no mei Küche, i han daheim no mei Wäsch’, i han ’n Ma, i han Kinder, i denk’ emol, des isch eher ’s Problem, ä zeitliches Problem ja, dass sie des / dass / dass weniger Fraue da sind.“⁷²

In einer naturalisierenden ‚Erklärung’ wird gedeutet, warum Frauen nicht im THW ehrenamtlich engagiert seien. In einem basalen Rückgriff auf ‚die’ Grunddifferenzierung zwischen Frauen und Männern wird auf ‚die biologische Tatsache’ verwiesen, dass Frauen, nicht Männer, Kinder gebären, und ihnen darüber in einer quasi-logischen Ableitung der private Bereich von Reproduktionsarbeit zugeordnet. Mit dieser Zuordnung wird ein Zeitmangel unterstellt, der aus einer unterstellten klassischen ‚weiblichen’ Biografie herrühre, in der Frauen in dem Alter, in dem Männer in das THW eintreten, Kinder bekommen. Als dominant gesetzt wird hier ein (modernisiertes) Alleinernährer Modell des ‚male-breadwinner’ mit einer allenfalls in Teilzeit erwerbstätigen und für die Familie zuständigen Frau. Somit schließen sich ‚Frausein’ und im THW sein aus, werden hier Ehrenamt und Reproduktionsarbeit in der Privatsphäre zu ‚unversöhnlichen’ Gegensätzen stilisiert.

Im Rückgriff auf Normalitätsunterstellungen wird erläutert, warum so wenige Frauen im THW seien. Latentes und explizites Alltagswissen zu Geschlecht wird auf unterstellte Sachverhalte bezogen und gefolgert: Frauen sind potenziell Mütter, Mütter haben potenziell Vereinbarkeitsprobleme und Männer, die Väter sind, haben daheim eine Frau, die sich kümmert. Für dieses potentielle Vereinbarkeitsproblem, das hier relevant gesetzt wird für die Nichtteilnahme von Frauen, wird ‚die Biologie’ verantwortlich gemacht, nicht die Organisation.⁷³

⁷² Interview ehrenamtlich Engagierter (OB) Herr Lober Z.2503ff.

⁷³ Womit sich hier ein aus dem Erwerbstätigkeitsbereich bekannter Befund (vgl. Wetterer 2007, 2005; Nentwich 2004) zeigt.

6.3.4 Verdichtung

Gesetzliche Vorgaben (Freistellung), familial tradierte Erfahrungen bereits in früherer Jugend, eine homosozial vergemeinschaftende Kameradschaft und Rekrutierung, Vorstellungen von dem, was ‚Mannsein‘ ausmacht, und eine Ko-Konstruktion von Technik und ‚Männlichkeit‘ bringen es mit sich, dass Männer im THW ehrenamtlich engagiert sind. Allerdings bringen sie *keinen* Ausschluss von Frauen mit sich, spätestens seit der Aufhebung von organisationalen Ausschlussregeln, die in den 1950er Jahren die Geschlechtertrennung sicherte.

Formal kodifizierte geschlechterdifferenzierender Ausschlussregeln wurden aufgehoben, von 1950 bis jetzt ist eine zunehmende numerische Inklusion von Frauen zu beobachten. Jedoch sind Frauen numerisch deutlich in der Minderheit, lediglich 6% der ehrenamtlichen THW-Mitglieder sind Frauen. In Hochglanzbroschüren wurde die Semantik der Differenz abgelöst durch eine Semantik der Gleichheit. Dies scheint zu einer Erosion geschlechtlicher Differenzierungen beizutragen, gleichzeitig wird jedoch eine vergeschlechtlichende und vergeschlechtlichte Abgrenzung von öffentlicher und privater Sphäre fortgeschrieben, die eine Persistenz von Geschlechterdifferenzierungen und Segregation (re)produziert. Somit scheint hier Lorbers Feststellung „the more things change, the more they stay the same“ (Lorber 2000) zutreffend.

7. Ehrenamtliches Engagement in der AWO: Jeder macht alles?

Die AWO wurde 1919 gegründet, 1933 von den Nationalsozialisten verboten und 1946 wieder ins Leben gerufen. Waren zunächst hauptsächlich ehrenamtlich Engagierte in der AWO tätig, änderte sich dies mit der Wiedergründung: Zunehmend wurden in Sozialer Arbeit ausgebildete Hauptamtliche eingestellt.¹ Insbesondere in den 1970er Jahren wurden in Folge veränderter Sozialleistungsgesetze und zunehmender öffentlicher Investitionen in die Infrastruktur sozialer Dienstleistungen die Einrichtungen und sozialen Dienste der AWO ausgebaut, womit sich zwischen 1970 und 1980 die Anzahl Hauptamtlicher von 10.000 auf 24.000 verdoppelte (vgl. Seibel 1988: 85).

Mittlerweile sind laut offiziellen Angaben bundesweit ca. 120.000 Personen hauptamtlich, 100.000 Personen ehrenamtlich sowie 7.700 als Zivildienstleistende in der AWO tätig.² Genauere Angaben, etwa wie viele der ehrenamtlich Engagierten weiblichen bzw. männlichen Geschlechts sind oder Zahlen über Position und Geschlecht von Hauptamtlichen, konnten nur in sehr ungefährender Form eingeholt werden, da es in der AWO laut eines Hauptamtlichen aus dem Bundesverband „mit der Statistik ganz schlimm aussieht“ und auch die verbandsunabhängigen Forschung bis heute nicht in der Lage war „die noch vorhandenen ‚weißen Flecken‘ zum Ehrenamt in der freien Wohlfahrtspflege zu beseitigen“ (Beher et al. 2000: 35).

Nach Einschätzung von Vertretern/-innen unterschiedlicher organisationaler Ebenen sind vermutlich 70-75% der ehrenamtlich Engagierten weiblich, ehrenamtlich engagierte Vereinsvorstände auf Ortsvereinebene allerdings zumeist Männer und auch auf Leitungsebene im hauptamtlichen Bereich hauptsächlich Männer tätig. Damit zeigt sich in der AWO, ähnlich wie vielfältige Befunde der Geschlechtersoziologie für Organisationen aus ‚Markt‘ und ‚Staat‘ belegen, vertikale Geschlechtersegregationen: Hierarchisch höhere Leitungspositionen sind sowohl im hauptamtlichen als auch im ehrenamtlichen Bereich größtenteils von Männern besetzt.³ In den Kleiderkam-

¹ Soziale Arbeit wird im Folgenden als Überbegriff für Sozialarbeit, Sozialpädagogik, Einzelfallhilfe, Soziale Gruppenarbeit und Gemeinwesenarbeit verwendet.

² vgl. AWO-Praxishandbuch: Initiative Ehrenamt.

³ Über horizontale Geschlechtersegregationen in der AWO können aufgrund der beschriebenen Datelage (vgl. auch Lange 2005, 2003) keine Aussagen getroffen werden. Vermutet kann jedoch werden, dass der Großteil der im Bereich ‚Sozialer Arbeit‘ in der AWO Erwerbstätigen weiblichen Geschlechts ist, da ‚Soziale Arbeit‘ seit ihren Anfängen und nach wie vor numerisch weiblich dominiert und symbolisch ‚weiblich‘ codiert ist (vgl. Nadai et al. 2005: 42).

mern – ein traditioneller Bestandteil der Organisation – des Mittelstädter AWO-Ortsvereins sind ausschließlich zwischen 55 und 75 Jahre alte Frauen ehrenamtlich engagiert.⁴

Im Folgenden wird die AWO als „multi-tasking organization“ (Gidron et al. 1992: 11) beschrieben, die sich unterschiedliche Aufgaben und Funktionen gleichzeitig zuschreibt. In der Analyse zeigte sich, dass sich die AWO nach Außen durch eine spezifische ideologische Identität geprägt darstellt, die jedoch nicht unbedingt eine Binnenwirkung entfaltet. Daran anschließend wird die in der Analyse herausgearbeitete, die AWO kennzeichnende, Verbindung von spezifischer Funktionalität und diffuser Personalität rekonstruiert, in deren Rahmen ausschließlich Personen weiblichen Geschlechts in den Mittelstädter AWO-Kleiderkammern ‚alles machen‘.

7.1 Die AWO als multi-tasking Organisation⁵

Die AWO stellt eine Vereinigung natürlicher und juristischer Personen auf Grundlage des Vereinsrechts dar. Sowohl auf Landes-, Bezirks-, Kreis- und Ortsebene ist die AWO intern föderativ organisiert. Bundesweit gliedert sie sich in 29 Bezirks- und Landesverbände, 475 Kreisverbände und 3905 Ortsvereine. Diese einzelnen Organisationseinheiten agieren rechtlich eigenverantwortlich und bilden gemeinsam den Bundesverband Arbeiterwohlfahrt, welcher die AWO auf Bundesebene, in der Europäischen Gemeinschaft und international vertritt.

Bis zu Ebene der Kreisverbände sind in der Regel Hauptamtliche beschäftigt und die so genannten „Einrichtungen“ der AWO angesiedelt. Auf der nächsten Stufe der Ortsvereinsebene sind, nach Aussage der Geschäftsführerin des Mittelstädter AWO-Ortsvereins, „gewöhnlich ausschließlich“ ehrenamtlich Engagierte tätig.⁶ Dabei ist es, wie im Grundsatzprogramm der Organisation ausdrücklich vermerkt, möglich, durch Verzicht oder Hinzufügen einer Organisationsebene „individuelle Regelungen“ zu wählen wie etwa im Mittelstädter AWO-Ortsverein, der Träger von Einrichtungen ist und bei dem Personen hauptamtlich angestellt sind.

Finanziert wird die AWO durch Zuwendungen aus öffentlichen Mitteln, Leistungsentgelten, dem Erlös der vom Bundesverband herausgegebenen Beitragsmarken, aus

⁴ vgl. Protokolle Feldbesuche und am Ende jedes Interviews mit ehrenamtlich Engagierten erhobene Sozialdaten.

⁵ vgl. Gidron et al. 1992: 11.

⁶ Expertinneninterview Geschäftsführerin AWO.

Zuwendungen von Förderern, dem Erlös aus Sammlungen, Lotterien und Veranstaltungen sowie sonstigen Einnahmen. Als eingetragene Vereine sind die Verbandsgliederungen der AWO von der Gewerbe-, Körperschafts-, Mehrwert - und Umsatzsteuer befreit.

7.1.1 Die AWO als Wohlfahrtsorganisation

In offiziellen Außendarstellungen wie Flyern, Broschüren, Satzung, dem so genannten „Grundsatzprogramm“, „Leitbild“ und „Verbandsstatut“ sowie Homepages stellt sich die AWO als eine „demokratisch“ und „föderativ“ aufgebaute und – wie deziert immer wieder betont wird – „politisch unabhängige“ und „konfessionell neutrale“ Wohlfahrtsorganisation dar. Grundlage aller Angebote der AWO sei

„immer das Bemühen zu einer Gesellschaft beizutragen, in der sich jeder Mensch in Verantwortung für sich und das Gemeinwesen frei entfalten kann, der Entstehung sozialen Unrechts entgegenzuwirken und sich aktiv an der Lösung sozialer Probleme zu beteiligen und jedem mit Rat und Hilfe beizustehen ungeachtet von Konfession, Nationalität oder politischer Ausrichtung.“⁷

„Soziale Probleme“, d.h. aus Sicht der Organisation als sozial produzierte und prekär eingeordnete Formen sozialer Teilhabe, werden hier unter dem Blickwinkel thematisiert, wie Gesellschaft zu einer ‚Gesellschaft von Gleichen‘ wird. Tätig wird die AWO, wenn sich nicht sämtliche Menschen „frei entfalten“ können, indem sie Lebenslagen entgegenwirkt, in denen Möglichkeiten der Lebensführung für bestimmte Gruppen oder Individuen im Vergleich zu anderen als in einem inakzeptablen Maß eingeschränkt erscheinen. In den Vordergrund organisationalen Handelns werden damit Verletzungen von als konsensuell allgemeingültig gesetzten Normen der Nicht-Benachteiligung und Nicht-Diskriminierung gestellt, in welchen Bereichen auch immer sie von der Organisation identifiziert werden.

‚Gleichheit aller Menschen‘ im Sinne einer gleichen Option auf Teilhabe an Lebensgestaltung und damit, gesamtgesellschaftlich soziale Gerechtigkeit herzustellen, wird hier als Aufgabe der AWO benannt. Damit macht sich die AWO nicht lediglich zu-

⁷ www.awo.org/pub/home_page; Zugriff 15.06.2004.

ständig für Probleme von Einzelnen oder Gruppen, sondern erklärt sich zuständig für Inklusions- bzw. Integrationsprobleme ‚der Gesellschaft‘. Entsprechend der hier entwickelten Gerechtigkeitsvorstellung und den daraus abgeleiteten Aufgabe wird die AWO „auf allen (sic!) Feldern der sozialen Arbeit tätig.“⁸ Diese Felder markieren kein statisches Handlungsfeld, sondern ändern sich je nach den von der Organisation in ihrer dynamischen Umwelt wahrgenommenen Erfordernissen.

Nicht lediglich anhand ihrer Aufgaben und Funktionen, die sie innerhalb ‚der‘ bzw. für ‚die Gesellschaft‘ wahrnimmt, stellt sich die AWO selbst dar, sondern auch anhand ihres Selbstverständnisses als anwaltschaftliche Trägerin von sozialer Gleichheit. Damit macht sie sich zu einer ‚Gerechtigkeitsinstanz‘, die gleichzeitig soziale Ungleichheit beobachtet und handelnd soziale Ungleichheit bearbeitet. Unterschiedlichste Aufgaben, Funktionen, Ziele und Zwecke integrieren sich in der AWO als „multi-tasking organization“ (Gidron et al. 1992: 11).

7.1.2 Die AWO als Weltanschauungsorganisation

Gleichzeitig mit diesen Selbstdarstellungen als einer Wohlfahrtsproduzentin (vgl. Kaufmann 2003),⁹ die unterschiedliche soziale Dienstleistungen erbringt und verschiedene Funktionen gleichzeitig erfüllt, stellt sich die AWO auch als weltanschaulich geprägte Organisation dar: Wie aus heutiger Sicht in der organisationalen Geschichtsschreibung erzählt wird, war es bei Gründung der AWO politisches Ziel, „Arbeiter“ nicht weiterhin als Objekte der Armenpflege zu betrachten, sondern „Hilfe zur Selbsthilfe“¹⁰ zu fördern. Mit der Gründung der AWO, so wird betont, wurde versucht eine Beteiligung der Arbeiterschaft an der bisher vom Bürgertum dominierten Wohlfahrtspflege zu initiieren. Fürsorgliche Solidarität unter Gleichen, d.h. solidarische Hilfe von Gleichen für Gleiche sollte paternalistische Armenfürsorge über Almosen ablösen.¹¹ In dieser offiziellen ‚großen Entstehungserzählung‘ werden heu-

⁸ www.awo.org/pub/home_page; Zugriff 15.06.2004.

⁹ Ungeachtet dessen, dass über eine Benennung von z.B. offiziellen Organisationszielen nicht geklärt werden kann, ‚was‘ die Organisation AWO ‚herstellt‘, wird der Begriff ‚Wohlfahrtsproduktion‘ hier in Anlehnung an Kaufmann verwendet, der darunter „die Gesamtheit der Nutzen für Dritte stiftende Transaktionen, seien sie öffentlicher oder privater Art, entgeltlich oder unentgeltlich, formell oder informell [versteht]. Nutzen kann dabei auf unterschiedlichen Ebenen sozialer Wirklichkeit definiert werden, insbesondere als individueller, organisationsspezifischer oder kollektiver, d.h. auf eine bestimmte politische Einheit bezogener Nutzen“ (Kaufmann 2003: 42f).

¹⁰ www.awo.org/pub/home_page; Zugriff 15.06.2004.

¹¹ Ob es sich dabei um eine Adaption ‚bürgerlicher Hilfstätigkeit‘ in ein sozialdemokratisches Milieu oder um einen genuin eigenständigen Versuch der Organisation von Hilfe handelte, wird hier nicht

te, sich dieser postulierten Wurzeln rekursiv versichernd, eben diese Wurzeln zu einer Tradition erhoben und darüber eine spezifische Identität geschaffen: Durchgängig und dezidiert wird in Außendarstellungen auf die Entstehung der AWO „aus den Ideen des demokratischen Sozialismus der sozialdemokratischen Arbeiterbewegung“¹² rekurriert und betont

„Die Arbeiterwohlfahrt ist unter den Verbänden der Freien Wohlfahrtspflege auf Grund ihrer Geschichte und ihres gesellschaftspolitischen Selbstverständnisses ein Wohlfahrtsverband mit besonderer Prägung.“¹³

Implizit wird damit vermittelt, dass sich in der AWO Tätige aus einem spezifischen Milieu mit diesem zugeschriebene Weltanschauungen rekrutierten und immer noch rekrutieren, da auch heute ausdrücklich hervorgehoben wird:

„Wir bestimmen – vor unserem geschichtlichen Hintergrund als Teil der Arbeiterbewegung – unser Handeln durch die Werte des freiheitlich-demokratischen Sozialismus: Solidarität, Toleranz, Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit.“¹⁴

In diesen – wenn auch teilweise formelhaften – beständigen Verweisen auf die Orientierung der AWO am und ideelle Verankerung im „freiheitlich-demokratischen Sozialismus“ seit ihrer Gründung wird die AWO als weltanschaulich geprägte Organisation dargestellt, die sich von anderen Wohlfahrtsorganisationen unterscheidet. Nicht allein die schlichte Notwendigkeit der Überlebenssicherung durch Gelderwerb oder Interesse an Karriere und Ansehen führt, so wird implizit vermittelt, zu einer Tätigkeit in der AWO, sondern ein spezifischer Wertehorizont.

Die AWO wird als Wohlfahrtsproduzentin durch Aufgabenstellung und Aufgabebreite ins Bild bundesrepublikanischer Wohlfahrtsorganisationen eingefügt und gleichzeitig durch eine spezifische ideologische Orientierung herausgehoben. Diese

diskutiert, da vorliegende Arbeit keine kritische Historiographie der Organisation intendiert. Siehe kritisch zur Entstehung und historischen Entwicklung der AWO Seibel (1988: 76ff).

¹² z.B. www.awo.org/pub/home_page; Zugriff 15.06.2004.

¹³ AWO Grundsatzprogramm unter „Einführung“.

¹⁴ AWO Grundsatzprogramm unter „Unsere Leitsätze“.

Gleichzeitigkeit zeigt sich auch im Interview mit der Geschäftsführerin des Mittelstädter AWO-Ortsvereins, Frau Talheimer. Auf eine Frage nach dem Selbstverständnis der AWO antwortet sie:

„Die Arbeiterwohlfahrt ist ein unabhängiger Verband, " äh konfessionell unabhängig und politisch unabhängig, allerdings steht in der Satzung nach wie vor, dem demokratischen Sozialismus verpflichtet, was auch immer des heißt, des wird " inzwischen ähm sehr / sehr frei ausgelegt, würd' ich mal sagen, und isch au regional außerordentlich unterschiedlich, also früher war des Selbstverständnis so, ähm dass es ganz eng verknüpft war mit der / mit der SPD, weil die Wurzeln liegen ja in der Arbeiterbewegung.“¹⁵

Auf direkte Nachfrage wird das offizielle Selbstverständnis und Leitbild der Organisation reproduziert. Ohne inhaltliche Füllung werden offizielle Schlagworte wie „unabhängiger Verband“, „demokratischen Sozialismus“, „Wurzeln liegen in der Arbeiterbewegung“ wiedergegeben. Auch Aufgaben, Zwecke und Ziele der Organisation werden in dieser quasi verselbständigten „Kollektion institutionalisierter Formeln“ (Berger/Luckmann 1986: 74) gefasst:

„Ähm Begriff Subsidiarität fällt mir da gleich ein, also in der / in der Wahrnehmung der Aufgaben für Menschen, generell für Menschen, die ähm sozial bedürftig sind, in Mittelstadt speziell seh' ich uns're Aufgaben auch in der Zukunft in der Hilfe für die ganz Armen, das heißt vor allem Wohnungslose, wir werden in dem Gebiet auf jeden Fall bleiben.“¹⁶

Im Versuch offizielle Schlagworte zu füllen, macht sich ein Zögern bemerkbar bzw. wird der konkret erlebte Organisationsausschnitt, der Mittelstädter Ortsverein, zur Verdeutlichung herangezogen. Dieser ‚greifbare‘ Organisationsausschnitt wird flüssiger, weniger tastend suchend und lebendiger beschrieben. Dabei wird keine unmit-

¹⁵ Interview Geschäftsführerin AWO Z.74ff.

¹⁶ Interview Geschäftsführerin AWO Z.91ff.

telbare Verbindung, sondern eine lose Kopplung zwischen den zwei „Wirklichkeits-sphären“ (Berger/Luckmann: 1986), dem in der Praxis erlebten Organisationsaus-schnitt und ‚fernen Größen‘ offizieller Verlautbarungen, hergestellt.¹⁷

Im Sprechen über die Organisation wird die AWO nicht über eine spezifische Identität beschrieben und nicht weltanschauliche Grundüberzeugungen der offiziell vermit-telten Sinnwelt und ihrer impliziten Bindungsangebote reproduziert. Vielmehr wird die alltägliche Arbeitspraxis in den Vordergrund gerückt und werden ‚selbständige‘ Interpretationen und Erklärungen produziert. Da in Frau Talheimers Erzählung eine weltanschaulich geprägte Bindung an eine spezifische Wohlfahrtsorganisation, die AWO, kaum aufscheint, kann – zumindest partiell – einer häufig in der Literatur un-terstellten engen Bindung von Hauptamtlichen von Organisationen aus dem ‚Dritten Sektor‘ an moralische und normative spezifische Organisationszwecke (z.B. Bo-de/Graf 2000: 145; Witt/Sturm 1998: 298) hier widersprochen werden.

Die offiziell betonten ‚trennscharfen Konturen‘ entfalten zwar eventuell eine Außen-, jedoch nicht unbedingt eine Binnenwirkung auf Organisationsmitglieder, etwa als Folge ihrer Erwerbstätigkeit in der Organisation. Dieses Zurücktreten offiziell herge-stellter Spezifik, Identität und Sinnwelt wird explizit reflektiert in Frau Talheimers Überlegungen über einen Wandel von Motiven Ehrenamtlicher sich in der AWO zu engagieren:

„Früher eher Menschen aus der Arbeiterbewegung heraus, aus einem Zugehörigkeitsgefühl heraus, so ich will eher zur Kirche, ich will e-her zur AWO. Jetzt guckt man eher nach dem Inhalt.“¹⁸

Das in offiziellen Verlautbarungen hergestellte Bindungsangebot qua Weltanschau-ung wird als ein Vergangenes gedeutet, welches aktuell einem individualisiertem ‚Auswahlverhalten‘ gewichen sei. Nicht mehr traditionelle „soziale Bande“ (Simmel

¹⁷ In einer neoinstitutionalistischen Perspektive auf Organisationen zeigt sich hier eine Entkopplung von Formal- und Aktivitätsstruktur: Insbesondere Organisationen aus dem ‚Dritten Sektor‘ sind dem-nach auf gesellschaftliche Legitimierung angewiesen (vgl. Powell 1991) und müssen dies in ihrer formalen Struktur widerspiegeln. Legitimationsanforderungen können sich jedoch mit Effizienz-an-sprüchen (wie Meyer/Rowan 1977 anführen), die sich im Organisationsalltag virulent zeigen, brechen. Dies wird retuschiert und gelöst, indem Formal- und Aktivitätsstruktur voneinander entkoppelt wer-den (vgl. a.a.O.).

¹⁸ Expertinneninterview Geschäftsführerin AWO.

1900), sondern persönliche Passungen führen unterstellterweise zum ehrenamtlichen Engagement in der AWO.

Ehrenamtlich Engagierte der Kleiderkammern stellen selbst ebenfalls keine Bindung ihres Engagements an die AWO als „politische Heimat“ (Seibel 1994: 102) her. Allerdings beschreiben sie auch kein ‚individualisiertes‘ selbstreflexives Auswahlverhalten, sondern rekrutieren sich hauptsächlich über persönliche Ansprache durch Bekannte, die bereits in den Kleiderkammern ehrenamtlich engagiert sind oder über ein ‚Ko-Kennen‘ der AWO, indem z.B. ein Familienmitglied in der Organisation seinen Zivildienst ableistete oder soziale Dienstleistungen der Organisationen in Anspruch nahm. Dies führt in Wahrnehmungen von Ehrenamtlichen zu einem Empfinden von „No hat / ham mer so langsam die AWO gekannt“¹⁹ und ermöglicht einen Zugang zum ehrenamtlichen Engagement. Damit scheint sich hier ein Wandel anzudeuten. Noch in den 1990er Jahren verwiesen empirische Befunde (Seibel 1994; Jakob 1993) darauf, dass sich Ehrenamtliche der AWO aus einem „sozialdemokratischen Milieu“ (Jakob 1993: 101) rekrutieren. In den AWO-Kleiderkammern erfolgt eine Rekrutierung ins ehrenamtliche Engagement weniger über ein in Hochglanzbrochüren vermitteltes ‚politisches Heimatgefühl‘, sondern primär über signifikante Andere, da so Unbekanntes partiell antizipiert werden kann und die Organisation vorab vertraut erscheint.

7.1.3 Verdichtung

Auf schriftlicher Verlautbarungsebene wird eine besondere Sinnwelt hergestellt, die jedoch Hauptamtliche und Ehrenamtliche nicht reproduzieren. In offiziellen Außendarstellungen produzierte Bestände gemeinsamer Werthaltungen zeigen sich in der Beschreibung alltäglicher Arbeitspraxis in abstrakte Fernen abgeschoben und strahlen von dort her nur noch geringe Wirkung auf konkretes Handeln aus (vgl. Soeffner 2006: 65). ‚Hehre Werte‘ offizieller Verlautbarungen werden in der alltäglicher Organisationspraxis als situativ relativiert und modifiziert dargestellt und eine verbale Passung von ‚eigenen‘ Werten mit organisationalen hergestellt bzw. durch Bindungen qua Bekanntschaft ersetzt.

In den beiden ‚Wirklichkeitssphären‘ offizieller Verlautbarungen und hauptamtlicher Praxis wird ein Verständnis der Organisation produziert, welches die AWO gleich-

¹⁹ Interview ehrenamtlich Engagierte Frau Tauber: Z.6f.

zeitig als ‚Wohlfahrtsproduzentin‘, soziale Dienstleisterin und intermediäre Instanz von sozialer und gesellschaftlicher Integration und damit „komplexe“ (vgl. Olk et al. 1995: 14) multitasking Organisation erscheinen lässt. Auf Repräsentationsebene wird eine Zuständigkeit für Inklusions- und Integrationsprobleme ‚der Gesellschaft‘ vor dem Hintergrund einer weltanschauliche Bindung an die SPD reklamiert. Im Organisationsalltag werden die offiziell vermittelten Wurzeln tendenziell zu lediglich zitierbaren Zeichen ohne Alltagsbezug, welche die voneinander abgesonderten Wirklichkeitsphären offizieller Verlautbarungen und konkreter hauptamtlicher Alltagspraxis nicht überspannen können oder im Ehrenamt gar nicht mehr aufscheinen.

7.2 Ehrenamtliches Engagement im Horizont von Privatheit

Durchaus überraschend angesichts der oft beschworenen Krise des Ehrenamts in Wohlfahrtsorganisationen (vgl. Gensicke et al. 2006; Sachße 2000; Olk 1996; Streeck 1987) stieg die Anzahl der ehrenamtlich Engagierten in den zwei Mittelstädter AWO-Kleiderkammern innerhalb der letzten fünfzehn Jahre von vier auf vierundzwanzig.²⁰ Die zwei Kleiderkammern, in denen ausschließlich ehrenamtlich Engagierte tätig sind, sind genauso wie sechs weitere „soziale Einrichtungen (Fachberatungsstelle, Aufnahmehaus, Notübernachtung, Betreutes Wohnen, Tagesaufenthalt und Arbeitsprojekt Gebrauchtwarenkaufhaus) angebunden“²¹ an den Mittelstädter AWO-Ortsverein. In der Geschäftsstelle des Ortsvereins sind zwei Hauptamtliche tätig, eine Geschäftsführerin auf einer 70% Stelle und ein derzeit mit einem Mann besetztes geringfügiges Beschäftigungsverhältnis.

Eine der Kleiderkammern, die sich im selben Gebäude wie die AWO-Geschäftsstelle befindet, ist ausgerichtet auf „wohnungslose Personen“ und „Asylbewerber/-innen“.²² In dieser geben die Ehrenamtlichen Kleidung unentgeltlich aus. Die andere Kleiderkammer ist räumlich integriert in eine nahe gelegene andere Einrichtung der AWO, das „Arbeitsprojekt Gebrauchtwarenkaufhaus“²³ und zielt eher auf „Schnäppchenjäger“, „Familien mit wenig Geld“ und „Aussiedler“ ab. In dieser verkaufen die Ehrenamtlichen Kleidung zu niedrigen Preisen.

²⁰ Expertinneninterview Geschäftsführerin AWO.

²¹ Expertinneninterview Geschäftsführerin AWO.

²² Protokolle Feldbesuche, alle im Weiteren nicht gekennzeichneten Zitate entstammen Feldprotokollen.

²³ AWO-Broschüre: Gebrauchtwarenkaufhaus.

Die ehrenamtlich Engagierten sind für die Kleidung erst ab deren Ankunft in den jeweiligen Räumlichkeiten zuständig.²⁴ Sie haben mit deren Transport und Anlieferung nichts zu tun, da ihre Aufgaben und Tätigkeiten erst nach Anlieferung einsetzen. Nach Ankunft werden die Kleidungsstücke von den ehrenamtlich Engagierten nach dem Kriterium noch verkauf- bzw. ausgebar sortiert und im Fall einer als saisonal bewerteten Ungeeignetheit eingelagert. In der Kleiderkammer, die in das Gebrauchtwarenkaufhaus räumlich integriert ist, wird die Kleidung dann mit Preisen versehen und im Verkaufsraum ähnlich wie in einem Kaufhaus präsentiert und verkauft, in der Kleiderkammer für Wohnungslose und Asylbewerber/-innen in Regale eingeordnet und ausgegeben.

Fast alle ehrenamtlich Engagierten sind ca. vier Stunden pro Woche in der einen oder anderen Kleiderkammer entweder vor- oder nachmittags tätig und unterscheiden sich somit kaum über den wöchentlichen Zeitaufwand ihres ehrenamtlichen Engagements. Darüber hinaus haben die Ehrenamtlichen untereinander keine Arbeitsteilungen etabliert, auch existiert keine formal organisational vorgegebene Arbeitsteilung. In Worten einer Ehrenamtlichen:

„Also jeder macht alles.“

Ohne Hierarchisierungen oder Wertungen einzelner Tätigkeiten sortieren, verkaufen oder geben alle in dieser geschlechts- und weitgehend auch altershomogenen – der Großteil der ehrenamtlichen ist zwischen 55 und 75 Jahre alt²⁵ – Gruppe Kleidung aus. Weniger homogen ist ihre staatlich-regionale Herkunft, vier der ehrenamtlich Engagierten sind laut Selbstbezeichnung „Russlandausiedlerinnen.“

Der Großteil der Ehrenamtlichen der Kleiderkammern ist nicht formal Organisationsmitglied. Unabhängig von einer formalen Organisationsmitgliedschaft stellen sie jedoch eine informelle Organisationszugehörigkeit in Formulierungen wie „die AWO macht“ oder „wir als AWO machen“ und über ihr konkretes Tun in den Klei-

²⁴ Kleiderspenden für beide Kleiderkammern kommen zum großen Teil aus dem Handel, von der umliegend angesiedelten Textilindustrie oder von Bürgern/-innen, Straßensammlungen werden nicht durchgeführt.

²⁵ vgl. Protokolle Feldbesuche und am Ende jedes Interviews mit ehrenamtlich Engagierten erhobene Sozialdaten.

derkammern her.²⁶ Laut Geschäftsführerin bedeutet die formale Organisationsmitgliedschaft heutzutage meist „eine reine Fördermitgliedschaft“²⁷ und gehe nicht mit ehrenamtlichem Engagement einher. Dem Regelwerk der Organisationsform ‚Verein‘ – in welcher Rechtsform die Organisation AWO in der Mittelstadt präsent ist – entsprechend nimmt somit ein Großteil der ehrenamtlich Engagierten der Kleiderkammern nicht an Vollversammlungen des AWO-Ortsvereins, dem höchsten Organ des Vereins, teil und entscheidet z.B. nicht über die Wahl des Vorstandes mit. Qua rechtlicher Regelung sind diese ehrenamtlich in der Organisation Tätigen von Entscheidungsprozessen ausgeschlossen, in die nicht in der Organisation Tätige über ihre formale Mitgliedschaft eingeschlossen sind. Angesichts dieses, nicht nur im Mittelstädter Ortsverein anzutreffenden,²⁸ Phänomens bleibt offen, ob zu den offiziell genannten 620.000 Mitgliedern die 100.000 Ehrenamtlichen teilweise hinzugerechnet werden müssen oder in diesen offiziellen Angaben bereits differenziert wurde.

7.2.1 Ehrenamtliches Engagement als Hilfstätigkeit

In offiziellen Darstellungen wird ehrenamtliches Engagement als ein für den Organisationserhalt der AWO genauso entscheidender Bestandteil wie ‚Mitarbeit‘ von Hauptamtlichen und Zivildienstleistenden gekennzeichnet:

„Bundesweit wird die AWO getragen von:

620.000 Mitgliedern

100.000 ehrenamtlichen Mitarbeiter/n/-innen

120.000 hauptamtlichen Mitarbeiter/n/-innen

7.700 Zivildienstleistenden.“²⁹

²⁶ Der Begriff Organisationszugehörige und nicht „participants“, wie in Anlehnung an Barnards (1938) weiten Teilnehmerbegriff auch denkbar wäre, wurde gewählt, weil sich damit zum einen der informelle und changierende Status von Ehrenamtlichen verdeutlicht und zum anderen der Kritik an Barnards Organisationskonzept (vgl. Berger/Bernhard-Mehlich 1999: 136) entgangen werden kann.

²⁷ Expertinneninterview Geschäftsführerin AWO.

²⁸ vgl. Expertinneninterview Geschäftsführerin AWO.

²⁹ AWO-Praxishandbuch.

Mit der in der organisationalen Terminologie durchgängigen Differenzierung zwischen „ehrenamtlichen“ und „hauptamtliche Mitarbeiter/-innen“³⁰ wird lediglich eine Grenze über Anstellungsverhältnisse und Entlohnung gezogen und zunächst eine Gleichrangigkeit von ehrenamtlichen und hauptamtlichen Personal vermittelt. Diese Einordnung von ehrenamtlich Engagierten bricht sich jedoch in der organisationalen Geschichtsschreibung, in der in Bezug auf die nach dem Zweiten Weltkrieg wieder-gegründete AWO resümierend festgehalten wird: Im Zuge der

„Konsolidierung der Bundesrepublik als einem Sozialstaat verschoben sich die Strukturen: Die rein ehrenamtliche Arbeit wurde ergänzt durch ausgebildete hauptamtliche Kräfte, so dass die AWO heute bundesweit auf allen Feldern der sozialen Arbeit tätig ist.“³¹

Hier wird ein problemloser und konfliktfreier Wandel beschrieben, der sich quasi zwangsläufig in Reaktion auf im Organisationsumfeld stattfindende Veränderungen ergab. Dieser Wandel induziert eine Veränderung von einer homogenen zu einer heterogenen Organisation im Hinblick auf die in ihr Tätigen.³² Die AWO wird ‚professionalisiert‘, so dass sie ‚auf allen Feldern der sozialen Arbeit tätig‘ werden kann durch die Einstellung qualifizierter Hauptamtlicher, nicht durch Ausbildung Ehrenamtlicher.

Damit wird hier eine Grenzziehung zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen explizit über Fachqualifikation sowie implizit über Arbeitsvertrag und Entlohnung gezogen, die eine Bewertung enthält. Ehrenamtliche Arbeit wird eingeordnet als Arbeit von Laien/-innen, die in einer sich wandelnden Umwelt lediglich Teilgebiete der „sozialen Arbeit“ abdecken können. Durch diese Einordnung als Laien/-innen wird hier in Abgrenzung zu etwa Amateuren/-innen nicht auf Personen rekuriert, die aus Liebhaberei im Unterschied zu Profis einer Tätigkeit nachgehen, ohne diese zum Broterwerb zu machen, und deren Sach- und Fachkenntnisse durchaus professionelles Niveau haben können, sondern auf im Vergleich zu Ausgebildeten ohne Sach- und Fachkenntnis formal ausgestattete Laien/-innen. Die Arbeit der AWO muss ‚pro-

³⁰ vgl. Broschüren; Homepage; Interviews; Feldprotokolle.

³¹ www.awo.org/pub/home_page; Zugriff 15.06.2004.

³² Was jedoch lediglich partiell der historischen sozialen Wirklichkeit zu entsprechen scheint, bereits in der Gründungsphase waren nicht ausschließlich ehrenamtlich Engagierte in der AWO tätig (vgl. Eifert 1993: 98ff; Seibel 1988: 78; Monat 1961: 62f).

fessionalisiert' werden durch Hauptamtliche, da nur diese über die notwendigen Qualifikationen verfügen, um zu gewährleisten, dass die AWO ‚auf allen Feldern der sozialen Arbeit' tätig werden kann. Ehrenamtliche werden zu Hilfskräften, die unterstützend Hauptamtlichen zur Hand gehen.

Diese Einordnung von Ehrenamtlichen als den ‚anderen' Arbeitskräften, welche die ‚eigentlichen', die Arbeit der AWO ‚vervollkommnen', Hauptamtlichen in einer als harmonisch beschriebene Kooperation unterstützend als Hilfskräfte flankieren, zeigt sich auch in den formulierten Kompetenzerwartungen an Ehrenamtliche der Geschäftsführerin des Mittelstädter AWO-Ortsvereins:

„Also soziale Kompetenz, Umgänglichkeit ist etwas, was man braucht in der Zusammenarbeit aber das ist ja eigentlich das Normale, was man von jedem Menschen erwartet, ansonsten gibt es keine besonderen Anforderungen.“³³

Ausschließlich als ‚selbstverständlich' vorausgesetzte alltagsweltliche Kompetenzen des sozialen Umgangs erwachsener Mitglieder unserer Gesellschaft werden von Ehrenamtlichen erwartet und nicht spezifische Qualifikationen in Form erlernbaren Fachwissens von Mitarbeiterinnen.

Explizit als Laien/-innen angesprochen werden Ehrenamtliche in einer – zumindest rhetorisch – selbstkritischen Reflexion des beschriebenen Wandels im ‚AWO-Praxisbuch: Initiative Ehrenamt', welches laut Vorwort des AWO-Bundesvorsitzenden und AWO-Bundesgeschäftsführers, ‚das Verständnis von ehrenamtlicher Arbeit in der AWO erweitern' soll:

„Der Ausbau der Arbeiterwohlfahrt als soziales Dienstleistungsunternehmen ist zum ‚Siegeszug' der Professionellen geworden und machte die Ehrenamtlichen zu ‚Laien'. Solche Prozesse sind mit erheblichen Spannungen verbunden. Ehrenamtliche beklagen, daß entgegen

³³ Expertinneninterview Geschäftsführerin AWO.

allen Beteuerungen ihre Arbeit zu wenig Aufmerksamkeit und Unterstützung erhält.“³⁴

Das oben gezeichnet Bild einer reibungslosen Kooperation wird hier korrigiert: Diese wird als aus Sicht von Ehrenamtlichen unbefriedigend beschrieben, da sie sich lediglich verbal wertgeschätzt fühlen. Ebenso wird auch hier eine Grenze zwischen qualifizierter beruflicher Tätigkeit und nichtqualifizierter ehrenamtlicher Tätigkeit gezogen und werden Ehrenamtliche als zu Unterstützende eingeordnet.

7.2.2 Ehrenamtliches Engagement in ‚privatisierter Öffentlichkeit‘

Im Unterschied dazu beschreibt Frau Talheimer, die Geschäftsführerin des Mittelstädter AWO-Ortsvereins, Ehrenamtliche zunächst als gleichwertige Mitarbeiterinnen, zu denen sie in einer funktionalen Beziehung steht:

„Ich mach’ die Organisation, / mach’ Dienstpläne und mach’ Mitarbeiterlisten und mach’ also alles, was die Organisation von Außen anbelangt, und die interne Organisation unten, also was / was die / was se tatsächlich unten arbeiten, machen se selbständig.“³⁵

In dieser Schilderung einer arbeitsteiligen funktional-spezifischen Kooperation von Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen mit klarer Aufgabeverteilung werden Ehrenamtliche als an der ‚Wohlfahrtsproduktion‘ der AWO gleichwertig Beteiligte eingeordnet, die in ihrem Bereich, den Kleiderkammern, als einer der Einrichtungen des Ortsvereins genauso soziale Dienstleistungen produzieren wie Hauptamtliche in den anderen Einrichtungen.

Dies bricht sich in Frau Talheimers Beschreibungen der „sozialen Verhältnisse“, aus denen sich ehrenamtlich Engagierte der Kleiderkammern rekrutieren – „Kreisen die selber der Hilfe bedürfen oder bedurft haben [...] zum Beispiel Spätaussiedlerinnen“³⁶ – und Beobachtungen bei Feldbesuchen: Ehrenamtliche Engagierte erscheinen nicht ausschließlich als Mitarbeiterinnen, sondern auch als Klientinnen der Organisa-

³⁴ AWO-Praxishandbuch.

³⁵ Interview Geschäftsführerin AWO Z.444ff; „unten“ bezieht sich auf eine räumliche Einordnung.

³⁶ Interview Geschäftsführerin AWO Z.1100ff.

tion.³⁷ Ehrenamtliche der Kleiderkammern sind *gleichzeitig Mitarbeiterinnen* und *Klientinnen* der Organisation, die sowohl soziale Dienstleistungen der AWO erbringen als auch annehmen.

Ihren Umgang mit Ehrenamtlichen schildert Frau Talheimer folgendermaßen:

„Also das sind ganz viele persönliche Kontakte, also des sind persönlich menschliche Kontakte au sehr, ich denk’, des isch au ganz wichtig, bei den ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen, dass mer da wirklich au ähm ja wirklich menschliche Kontakte aufbaut und hat, und die pflegt.“³⁸

Beschrieben werden nicht allein rein funktionale Arbeitsbeziehungen, sondern auch Bindungen auf der Basis gegenseitigen Vertrauens, in der Personen auf Personen eingehen. Ehrenamtliche werden zu besonderen Mitarbeiterinnen, die nicht ausschließlich in einem funktionalen Arbeitsverhältnis oder Klientinnenbündnis stehen, sondern auch in einer persönlichen, diffusen Beziehung zur Person der Geschäftsführerin. Eine ehrenamtlich Engagierte setzt sich im Interview³⁹ dezidiert als Person in Bezug zur Geschäftsführerin. Sie nimmt weder sich selbst noch die Geschäftsführerin als Funktionsträgerin wahr und beschreibt eine diffus emotionale nahezu private Beziehung. In ihrer Praxis spricht Frau Talheimer zwar in einem ‚professionellen Slang’ von beispielsweise „Klienten“, baut jedoch kein professionelles Rollenverständnis oder eine „engagierte Rollendistanz“ (Nagel 1997) auf. Vielmehr begreift sie sich selbst explizit nicht als professionelle Rollenträgerin, die sich auf Regeln „professioneller Berufsarbeit“ (Schütze 2000: 50) rückbezieht, sondern als Person, „weil des ganz wichtig isch“⁴⁰, wie sie ausdrücklich mehrmals betont.

Auch im beobachteten Umgang bauen weder Ehrenamtliche noch die Geschäftsführerin ein ausschließlich spezifisches Verständnis als Mitarbeiterinnen, Klientinnen bzw. Geschäftsführerin auf, womit sich ihr Handeln und Verhalten gegenseitig verstärkt. Dies (re)produziert beständig eher diffuse, nicht funktionale dem privaten

³⁷ Klienten/-innen sozialer Dienstleistungen sind zwar immer gleichzeitig auch Koproduzenten/-innen dieser Leistungen (vgl. Schaarschuch et al. 2001), jedoch erbringen sie diese Leistung für sich selbst und nicht wie die Ehrenamtlichen hier für Dritte.

³⁸ Interview Geschäftsführerin AWO Z.1058ff.

³⁹ vgl. Interview ehrenamtlich Engagierte Frau Heilmann.

⁴⁰ Interview Geschäftsführerin AWO Z.1215.

Bereich zuordenbare, Beziehungen, in denen von Seiten ehrenamtlich Engagierter fast alles in Interaktionen thematisiert wird und Frau Talheimer in Erklärungszwang kommt, wenn sie dies nicht aufnimmt.

Deutlich wird dies auch in den regelmäßigen „Besprechungen“ von Geschäftsführerin und ehrenamtlich Engagierten: Während die Geschäftsführerin Terminplanungen vorzunehmen versucht, beginnt eine Ehrenamtliche ohne Einleitung, Einbettung oder Kontextualisierung den Umsitzenden private Geburtstagsfotos zu zeigen, die selbstverständlich an die Geschäftsführerin weitergereicht werden und von dieser mit einer erklärenden Ablehnung, die allerdings auf Stirnrunzeln stößt, „vorerst“ beiseite gelegt werden. Ehrenamtlich Engagierte erscheinen teilweise in ihrem ‚Sonntagsstaat‘, der Tisch wird von ihnen ‚hübsch‘ mit weißem Kaffeegeschirr – im Unterschied zu den sonst gebräuchlichen AWO-Bechern –, Kerzen, Platzdeckchen, Servietten und Blumen gedeckt. Jedoch finden diese Besprechungen in einem eher nüchtern wirkenden Besprechungsraum des Mittelstädter Ortsvereins statt und beginnen ‚selbstläufig‘ durch Eintreten der Geschäftsführerin: Alle nehmen ihre Plätze ein und sie leitet als Vorsitzende die Besprechung. Die Besprechungen finden in einer *oszillierenden* Atmosphäre zwischen einem gepflegtem *privaten* Kaffeeklatsch älterer Damen und *funktionaler* Arbeitsbesprechung statt.

Sich selbst und gegenseitig bezeichnen die ehrenamtlich Engagierte durchgängig als „Kolleginnen“⁴¹. Die mit der Bezeichnung „Kollegin“ abgerufene Kollegialität, die auf ein Verhältnis untereinander verweist, welches alltagsweltlich durch einen (unausgesprochenen) Konsens über einen ebenbürtigen, respektvollen, wertschätzenden und kooperativen Umgang gekennzeichnet ist, impliziert keine affektive Bedeutung der jeweils anderen Person, sondern eine gegenseitige Wertschätzung über Funktion. Damit werden nicht personenzentrierte Verhältnisse ins Zentrum gerückt, sondern funktionale und gleichrangige Arbeitsverhältnisse unter Mitarbeiterinnen und das eigene ehrenamtliche Engagement in der Erwerbssphäre verortet. Diese Verortung zeigt sich auch in Selbstbeschreibungen ehrenamtlicher Tätigkeiten in den Kleiderkammern:

„Ich fühl’ mich immer so, als wär’ ich für den Laden, wenn ich da bin, jetzt verantwortlich als wär’ ich jetzt die Chefin heute für den

⁴¹ vgl. Interviews ehrenamtlich Engagierte Frau Lang: Z.346 u. Frau Tauber: Z.24.

Tag dass des halt / äh des is jetzt mein äh / wär' jetzt mein Geschäft,
also ich seh' des so als meine Abteilung, des is jetzt mein Laden, und
da / ich bin jetzt / wäre jetzt die Chefin.“⁴²

Mit der Selbstbeschreibung als „Chefin“ wird ebenfalls auf die Erwerbssphäre rekurriert und das mit „Kollegin“ abgerufen, nicht unbedingt hierarchiefrei, jedoch tendenziell gleiche Verhältnis konterkariert, da „Chefin“ umgangssprachlich für Vorgesetzte mit Weisungsbefugnis steht. Jedoch steht diese Abgrenzung nicht im Vordergrund des Handelns und Verhaltens, da normalerweise lediglich eine Ehrenamtliche zu den Öffnungszeiten der Kleiderkammern, d.h. niemand anwesend ist, dem Weisungen erteilt werden könnten. Vielmehr wird mit „Chefin“ von den Ehrenamtlichen Selbständigkeit, Eigenverantwortung und Autonomie betont. Die Bezeichnung ‚Chefin‘ steht hier nicht im Gegensatz zu ‚Kollegin‘ oder deutet ein hierarchisches Statusgefälle an, sondern beide markieren eine Abgrenzung zur privaten Sphäre und dort von den Ehrenamtlichen als üblich empfundenem Handeln und Verhalten.

Bei Feldbesuchen zeigt sich, dass individuelle Vorstellungen, Meinungen oder Ansichten der ehrenamtlich Engagierten oft weit auseinander gehen, dies aber nicht ‚kollegial‘ besprochen wird. Gängige Praxis ist z.B., dass eine ehrenamtlich Engagierte ein Kleidungsstück heute mit einem bestimmten Preis auszeichnet, den eine andere am folgenden Tag nach ihrem Ermessen abändert. Dabei folgen Ehrenamtliche individuellen und nicht gemeinsam ausgehandelten Standards oder organisationalen Vorgaben. Zwar wird in den regelmäßigen Besprechungen von einzelnen thematisiert, dass dieses oder jenes Kleidungsstück zu niedrig oder zu hoch ausgezeichnet sei. Allerdings führt dies nicht zu einem gegenseitigen Austausch, sondern bleibt als Statement im Raum stehen. Gründe und Gegengründe werden nicht ausgetauscht oder abgewogen, debattiert oder diskutiert und keine kooperative Begründungsbasis aufgrund von Einsicht oder konsensuellen Rationalitätskriterien hergestellt, die dann zu geteilten Handlungsvereinbarungen führen könnten. Unausgesprochener Konsens des Umgangs der ehrenamtlich Engagierten untereinander ist, dass jede im Rahmen organisational geregelter Vorgaben und Verbindlichkeiten ‚als Chefin ihrer selbst‘ macht, was sie möchte, ohne ihr Handeln und Verhalten gegenüber den anderen eh-

⁴² Interview ehrenamtlich Engagierte Frau Heilmann: Z.631ff.

renamtlich Engagierten erläutern, kommentieren, begründen oder rechtfertigen zu müssen.

7.2.3 Ehrenamtliches Engagement zwischen spezifischer Funktionalität und diffuser Personalität

Ein spezifisches Verhältnis von Organisation und in ihr Tätigen, zeigt sich: Ehrenamtlich Engagierte werden gleichzeitig als Mitarbeiterinnen, Klientinnen und Personen in die Organisation integriert und integrieren sich auch als solche. Als Mitarbeiterinnen und Klientinnen wird ein Beziehungsmodus abgerufen, der als funktional bzw. professionell bezeichnet werden kann. Zugleich jedoch deutet sich mit der informell hergestellten Organisationszugehörigkeit sowie im personenzentrierten Umgang ein eher diffuser Beziehungsmodus an. Damit findet hier keine, so die von Weber (1972) formulierte These, ‚Entpersönlichung‘ der Organisationszugehörigen bzw. -mitglieder statt: Ehrenamtliche werden gerade als Personen und nicht primär als Funktionsträgerinnen in die Organisation integriert.

Das changierende Rekurren von ehrenamtlich Engagierten und hauptamtlichen Funktionsträgern auf funktionale Arbeitsverhältnisse und personenzentrierte Beziehungen korrespondiert mit dem ebensolchen in der symbolischen Selbstdarstellung der AWO, dem Logo. Diese symbolische Selbstdarstellung findet sich auf Schildern an Gebäuden, die ihre Einrichtungen bzw. Verbände beherbergen, Autos, Briefköpfen, Broschüren, Internetseiten und auf Kaffeebechern, die bei Interviews benutzt werden und besteht aus einem angedeuteten Herz und Schrift. Eine rote nicht geschlossene, an einen Pinselstrich erinnernde Linie zeichnet den Umriss eines Herzens nach. Das Kurzwort AWO in schnörkelloser schwarzer fett kursiv gesetzter Schrift ist als ein Block in das angedeutete Herz hineingerückt, wird jedoch nicht vollständig von der stilisierten Umrisslinie umfasst. Auf den ersten Blick entsteht der Eindruck, als ob der mittlere der drei Buchstaben diese Linie optisch fortsetzt, wenn auch, bei genauerem Hinsehen, nicht vervollständigt:



In dieser bildförmigen Selbstdarstellung wird mit der Form Herz ein sozial hoch aufgeladener Symbolgehalt abgerufen. In unserer sozialen Wirklichkeit steht das Herz als Symbol für Liebe für die stärkste Zuneigung, die ein Mensch für einen anderen Menschen empfinden kann bzw. für eine ethische Grundhaltung der Nächsten- oder Menschenliebe. Verbunden wird mit dem Symbol Herz ein Gefühl bzw. mehr noch eine innere Haltung positiver und inniger Verbundenheit gegenüber einer anderen Person, die nicht auf einen Zweck oder Nutzwert gerichtet ist und sich in der Regel durch innere Zuwendung zur anderen auszudrücken hat. Hierbei muss nicht unterschieden werden zwischen sinnlicher Empfindung, Gefühl und ethischer Grundhaltung, die sich ausdrücken können in Formen von z.B. tiefer Zuneigung innerhalb eines Familienverbandes, einer engen Geistesverwandtschaft, einem sexuellen Begehren, einer eher intimen Liebe oder einer eher weiteren, im Sinne von Nächstenliebe oder Philanthropie. Gemein ist allen, dass das Symbol Herz für intensivierte diffuse emotionale Beziehungen und Zuwendung steht und nicht mit Rationalität oder Instrumentalität verbunden wird. Dieses emotionale Engagement, welches über Sympathie und Empathie weit hinausreicht, verweist auf Zuneigung, Wertschätzung und Anerkennung nicht aufgrund von Leistung, sondern aufgrund der Hinwendung zu einem anderen Lebewesen, meist Menschen, angesichts seines ‚So-Seins‘, im Sinne einer wechselseitigen intersubjektiven Anerkennung der jeweils anderen Person. Als Gegenhorizont zu dieser besonderen Art von Beziehung werden alltagsweltlich häufig Anforderungen, Funktionalisierungen und Ökonomisierungen der Arbeitswelt abgerufen. Da hier kein geschlossenes rot gefülltes Herz verwendet wird, sondern eine nicht geschlossene Umrisslinie, deutet sich eine Gleichzeitigkeit von Teilhabe und Distanzierung am inflationären und oft verkitschten Gebrauch des häufig für Spendenaufrufe instrumentalisierten Symbols Herz an.⁴³ Dieses angedeutete

⁴³ Geschlossene meist rote, gerne auch goldfarbene Herzen zieren z.B. Geburtstagskarten, Geschenkpapier, Hochzeitstorten. Herzen finden sich auf Jahrmärkten als Kirmesherzen, zu Weihnachten als Lebkuchenherzen, leuchten einem zum Valentinstag aus Läden entgegen, so dass fast kein Entkommen vor dieser inflationären Verwendung und ihrer zunehmenden Kommerzialisierung möglich erscheint. In Verbindung mit Schrift, wie etwa ‚Ein Herz für Kinder‘, wird das Abrufen von emotionalem Engagement instrumentalisiert und meist auf die Gabe von Geld in Form von Spenden gelenkt. In dieser Kombination entsteht eine zweckhafte Verbindung zwischen dem, was sich mit dem Symbolgehalt von Herz verbindet, und dem darüber stehenden Text. Rekurriert wird auf eine Nicht-Gleichgültigkeit, Fürsorglichkeit und Bereitschaft, sich um Schwächere zu kümmern, sie zu fördern, ihnen in ihrer Entwicklung beizustehen, sie zu unterstützen, ihnen besondere Aufmerksamkeit zukommen zu lassen etc., die qua Menschsein vorhanden zu sein hat. Die ‚Schwäche der Schwächeren‘ wird in dieser Herz-Text-Kombination dezidiert als eine nicht sozial produzierte, wie auch immer selbstverschuldete oder durch Naturkatastrophen hervorgerufenen Schwäche klassifiziert, sondern als

Herz steht weder ausschließlich als Zeichen für intensivierete diffuse emotionale Zuwendung, noch lediglich für einen instrumentalisierten Gebrauch, der qua Menschsein zur Unterstützung von Schwächeren auffordert.

Für vollsozialisierte Gesellschaftsmitglieder gehört die AWO zu den bekannteren Wohlfahrtsorganisationen der BRD. Im Alltagswissen verbindet sich damit lediglich die ungefähre Annahme, dass die AWO zum Wohle der Allgemeinheit tätig ist, indem sie sich um notleidende, gefährdete oder kranke Menschen kümmert. Augenscheinlich geht es nicht darum Gewinne zu maximieren, Gebrauchs- oder Verbrauchsgüter herzustellen oder qua Verwaltungsakt tätig zu werden, sondern um einen eher diffusen Organisationszweck bzw. diffuses Organisationsziel, nämlich „Wohlfahrtsproduktion“ (Kaufmann 2003).

In der in dieser symbolischen Selbstdarstellung hergestellten Verbindung von Organisation und der Bedeutungszuschreibung an Herz erscheint die AWO nach außen gerichtet als integrierend, offen und akzeptierend, nicht selektierend. Zugespitzt formuliert: Nicht ein ‚Moloch Organisation‘ steht hier einem einzelnen Menschen gegenüber, sondern Menschen begegnen Menschen in einer wechselseitigen Anerkennung des ‚Selbst-Seins‘ der in ihr Tätigen und ihrer Adressaten. Damit wird auf Empathie qua Menschsein verwiesen und nicht auf Empathie qua Beruf oder Profession, Organisationszweck oder -mitgliedschaft. Wer allerdings genau Adressaten/-innen dieser Art von Kommunikation sind, lässt sich nicht eindeutig ausmachen. Offen bleibt, ob sie sich an alle Menschen, Schwache und Hilfsbedürftige, Zuwendungsbedürftige oder Zuwendungsverlangende richtet. Eine mögliche Grenzziehung zwischen schwach und nichtschwach, zwischen Organisationsmitglied und Organisationsadressaten/-innen bzw. eine Festlegung von ‚hilfsbedürftig‘ und ‚nicht-hilfsbedürftig‘ wird angedeutet und gleichzeitig unterlaufen.

Nach innen gerichtet erscheint die AWO als durch einen herzlichen – im Sinne von aufrichtig, zuwendend, wohlwollend, empathisch, von Mensch zu Mensch – Umgang gekennzeichnet. Pointiert formuliert: Nicht ‚entfremdet‘ einer Erwerbstätigkeit

eine Schwäche qua Menschsein, hier ‚kleiner Mensch-Sein‘. Damit wird nicht auf eine soziale Erwartung der Hilfsbereitschaft für Notleidende, Arme oder Elende etwa in Form eines mit Besitz verbundenen sittlichen Pflichtgefühls rekurriert, sondern auf ein universalisiertes Menschsein, welches gekennzeichnet ist durch eine normativ Menschen als inhärent zugeschriebene emotionale Bereitschaft, Unselbständigen und Schwächeren zu helfen: Wer sich hier emotional unberührt zeigt und dies nicht durch monetäre Gaben zeigt, ist kein Mensch, sondern ein gefühlloses Individuum, welches nicht beanspruchen kann Teil der menschlichen Gemeinschaft zu sein.

Nachgehende stehen im Zentrum dieser Organisation, sondern Menschen als konkrete Personen statt als Funktionsträger/-innen; Wertschätzung, Zuneigung und Anerkennung erfolgt qua Menschsein statt qua Leistung.

Die AWO erscheint hier als eine Organisation, in der jedoch ein für Organisationen, sowohl alltags- als auch expertinnenwissenschaftlich, eher als untypisch angesehener personenzentrierter Umgang gepflegt zu werden scheint: Untypisch, da in der Regel davon ausgegangen wird, dass in Organisationen weniger Personen sondern eher Mitarbeiter und Kunden oder Professionelle und Klienten weniger diffus personale, sondern eher spezifisch funktionale Beziehungen im Vordergrund zu stehen haben. Kurz: spezifische Funktionalität und diffuse Personalität vereinigen sich im Bild der AWO.

Diese Gleichzeitigkeit von spezifischer Funktionalität und diffuser Personalität zeigt sich auch im Interview mit der Geschäftsführerin. Wird sie explizit nach ihren Funktionen gefragt, antwortet sie:

„Also äh ich bin zuständig für sämtliche Einrichtungen, des heißt hab’ den Überblick über sämtliche Einrichtungen die ’s / die ’s beim Ortsverein gibt, des heißt vor allem Wohnungslosenhilfe, in unser’m Arbeitsprojekt äh zusätzlich Langzeitarbeitslosenhilfe, und äh bin mitverantwortlich für die Weiterentwicklung, den Ausbau und die " / ja die Überwachung, kann mer auch sagen, der / der einzelnen Bereiche, äh bin Ansprechpartnerin direkt des Vorstandes, bin natürlich auch an / an Vorstandsbeschlüsse gebunden, " und hab’ auch daneben noch meine ganz eigenen Bereiche, die ich alleine ähm " betreib’ so wie zum Beispiel die Stadtranderholung für Kinder im Sommer, da hab’ ich nur die Honorarmitarbeiter, die die Freizeit dann eben durchführ’n, aber des isch nich so, dass des / dass des irgend jemand anders macht und ich da praktisch nur die / die Überwachung hab’, sondern da bin ich au in der Vorbereitung und in der / in der / im / im äh An-

gebot selber dann sehr eng mit drin, und bin natürlich für die Frauen in der Kleiderkammer direkte Ansprechpartnerin.“⁴⁴

Damit beschreibt sie Funktionen ihrer Position, indem sie ihr individuelles Handeln und Verhalten als Geschäftsführerin schildert und nicht abstrahiert von ihren konkreten Tätigkeitsfeldern, sondern ihre Zuständigkeitsbereiche auf der Ebene ihres eigenen Erlebens aus ihrem personalen Nahfeld benennt. Ähnlich antwortet sie auch auf die Frage nach der Funktion der Geschäftsstelle:

„Geschäftsstelle insgesamt ist die / die Anlaufstelle für alle Menschen, die auf die AWO zugeh'n, egal ob wir sie jetzt an unsere äh eigenen Einrichtungen dann weitervermitteln, oder ob wir ähm selber helfen können in irgendwelchen Fragen, des / entweder mach' ich dann 'n Beratungstermin für allgemeine Sozialberatung, wo ich / wo ich äh die Leut' dann / dann unter Umständen auch an / an Fachberatungsstellen weitervermitteln kann oder an Facheinrichtungen, die für sie wichtig sind, oder ob ich ihnen selber Hilfestellung geben kann, äh aber auch " ach Gott was isch denn die Funktion / des isch 'ne gute Frage, muss ich jetzt echt überlegen, was sonst noch " die Funktion isch, einfach au Ansprechpartner im öffentlichen " Leben, also für jetzt zum Beispiel die politische Seite, sind wir bei der Geschäftsstelle natürlich Ansprechpartner, wir sind für den Vorstand des Bindeglied zu den Einrichtungen, (hustet) (3 sec.) wir sind für die Öffentlichkeitsarbeit diejenigen, die hier reagieren und agieren, " und die Vertretung der AWO nach Außen, generell also so kann mer sagen.“⁴⁵

Fragen nach Funktionen werden in einen individuellen, personalen und nicht in einen organisational-funktionalen Kontext eingeordnet und im personalisierten Modus einer individuellen Geschichte beantwortet. Im Vordergrund ihrer Erzählung steht sie

⁴⁴ Interview Geschäftsführerin AWO Z.58ff.

⁴⁵ Interview Geschäftsführerin AWO Z.156ff.

als Person, die als Geschäftsführerin agiert, und nicht sie als Inhaberin einer spezifischen funktionalen organisationalen Position.

Dieses Verwischen von Grenzen zwischen Funktion und Person spiegelt sich ebenfalls im auch zu Repräsentationszwecken dienenden Büroraum der Geschäftsführerin wider, in dem nicht nur interne Besprechungen, sondern auch Besprechungen mit Externen durchgeführt werden: Die Einrichtung des Büros ist in zarten Grau- und kräftigen Blautönen gehalten, an den Wänden hängen ein Ölgemälde und einige gerahmte Drucke in anthroposophischem zartfarbigem Stil. Die modern-funktionalen Einrichtungsgegenstände wie Schreib- und Besprechungstisch, Computer und Akten-schrank sind teilweise bedeckt von farblich auf sie abgestimmten blauen Deckchen, auf denen ebenso wie auf den Fensterbrettern moderner Ökonippes angeordnet ist wie z.B. Handschmeichler. Von der Decke baumelt eine Duftampel mit einer, bei Besuchen der Forscherin, jeweils brennenden Kerze. Dieser Raum zeichnet sich aus durch eine Ausstattung zwischen funktionalem Arbeitsraum und gleichzeitig ins Private reichender Ausgestaltung.

7.2.4 Verdichtung

Ehrenamtliches Engagement in den AWO-Kleiderkammern findet in einer handlungsermöglichenden, -begrenzenden und -entlastenden Organisiertheit statt, welche eine räumliche und zeitliche Strukturierung von Aktivität, Anderen, Arbeit und Betreuung quasi wie von selbst im ‚Hier und Jetzt‘ bietet. Dadurch produziert sich eine soziale Kontinuität, die von den ehrenamtlich Engagierten unhinterfragt angenommen wird. Die AWO wird zu einer nicht thematisierten infrastrukturelle Ressourcen bereitstellenden Organisation im Hintergrund. Ehrenamtliche verorten ihr Engagement nicht primär in der AWO, sondern in den Kleiderkammern. Sie könnten sich auch in einer anderen Organisation ehrenamtlich engagieren. Da ihr ehrenamtliches Engagement jedoch an vorgefundene ‚stabile‘ Strukturen gebunden ist, die personale ‚Sicherheit‘ und Eingebundenheit bieten, darf daraus nicht geschlossen werden, dass sie als ‚autonome‘ organisationsunabhängige, quasi frei flottierende ehrenamtlich Engagierte irgendwo irgendwie tätig werden könnten. Vielmehr ist ihr ehrenamtliches Engagement zwar nicht an die Organisation AWO, jedoch an strukturelle und personale Verbindlichkeit gebunden, wie sie die AWO als ‚Öffentlichkeit privatisierende‘ Organisation vermittelt.

Die in der Analyse herausgearbeiteten organisationalen Beziehungsmodi spezifisch funktional und diffus personenzentriert produzieren in ihrem Oszillieren Mehrdeutigkeiten: Ehrenamtliches Engagement in den Kleiderkammern vollzieht sich weder ausschließlich im Medium – zugespitzt formuliert – von Privatheit, in der Personen als Personen voneinander Aufmerksamkeit erwarten können, noch im Medium von Öffentlichkeit, in der sie dies genau nicht erwarten können. Vielmehr realisiert es sich in einer Organisation, die ‚entorganisiert‘ erscheint. So wird z.B. die Bedeutung formaler Organisationsmitgliedschaft, die üblicherweise trennscharf markiert, wer zur Organisation gehört und wer nicht, ausgehebelt, wird mit ‚ehrenamtlichen Mitarbeitern/-innen‘, die ihr Engagement selbst in der Erwerbssphäre verorten, ein personenzentrierter Umgang gepflegt und bezeichnen Ehrenamtliche sich selbst gleichzeitig als „Kolleginnen“ und „Chefinnen“, ohne jedoch mit diesen aus der Erwerbstätigkeitssphäre entlehnten Selbsttypisierungen einhergehenden alltagswissentlichen Schablonen in ihrem Handeln und Verhalten nachzukommen.⁴⁶ Betont werden muss, dass die Unterscheidung zwischen den Beziehungsmodi ‚funktional‘ und ‚personenzentriert‘ lediglich eine analytische ist: In der alltäglichen Organisationspraxis sowie in Selbstdarstellungen treten sie als „prozessuale Interdependenzen“ (Pfeiffer/Jäger 2006: 12) untrennbar miteinander verschränkt auf, die in einem Kontinuum und nicht als gegenüberliegende Pole zu einer tendenziellen ‚Privatisierung von Öffentlichkeit‘ bzw. ‚Entorganisation der Organisation‘ AWO beitragen.

7.3 Vergeschlechtlichung von Privatheit

Wie bereits ausgeführt, konnte lediglich ungefähr festgestellt werden, wie viele Personen weiblichen und männlichen Geschlechts in der AWO ehrenamtlich engagiert sind. Vermutet wird von Hauptamtlichen aus Bundes- und Landes- und Bezirksverband, dass der Großteil der Ehrenamtlichen

„zwischen 70-75% wohl weiblich ist, jedoch sieht es bei ehrenamtlichen Vereinsvorständen natürlich anders aus, das sind eher Männer.“⁴⁷

⁴⁶ In den Worten Berger und Luckmanns: „die Schablone [„Kollegin“ oder „Chefin“] hält der kompakten Evidenz der Situation nicht Stand“ (Berger/Luckmann 1986: 33).

⁴⁷ Protokoll Telefonat AWO-Bezirksverband.

Auf Leitungsebene sei das Hauptamt „absolut männerdominiert“⁴⁸, z.B. gebe es in den 30 Länder- und Bezirksverbänden nur eine Geschäftsführerin und auch auf der Kreisverbandsebene seien die Geschäftsführenden fast ausschließlich männlichen Geschlechts. Ganz selbstverständlich wird zurückgegriffen auf alltagsweltliche Verbindungen von Führung mit ‚Männlichkeit‘, die sich hier auch numerisch bestätigen und damit gegenseitig verfestigen. Diese vertikale Geschlechtersegregation des hauptamtlichen Bereichs wird in offiziellen Darstellungen über Bedingungen des Organisationsumfelds und einen damit induzierten Wandel der Organisation ‚erklärt‘, womit sich auch hier ein Wissen über die zunehmend sich durchsetzende Gleichstellungsnorm andeutet, welches zumindest zur Folge hat, nach Außen Verteilungsasymmetrien zu ‚erklären‘:

„Die heutige Arbeitsmarktlage⁴⁹ jedoch und die Wandlung der Wohlfahrtsverbände zu marktförmig operierenden Großorganisationen macht Führungspositionen – wie in gewerblichen Unternehmen – für Frauen schwer erreichbar. 1998 sind in den 30 Landes- und Bezirksverbänden der Arbeiterwohlfahrt drei Frauen in Geschäftsführungspositionen.“⁵⁰

Damit wird die organisationale Praxis legitimiert über die Organisationsumwelt, nicht die Organisation ist verantwortlich für zu beobachtende Geschlechtersegregationen, sondern die Umwelt.

7.3.1 Geschlechterdifferenzierende Wege ins ehrenamtliche Engagement

Wie bereits dargestellt spielen organisationale Motivierungsangebote aufgrund einer spezifischen Identität oder Gemeinsamkeit vermittelnden Weltanschauung eher eine untergeordnete oder keine Rolle: Ehrenamtliche der Kleiderkammern sind nicht aufgrund traditionaler Loyalitätsverpflichtungen als ‚geborene und verschworene Stammkunden‘ (vgl. Streeck 1987: 474) an die AWO gebunden, sondern durch ‚Kokennen‘ oder persönliche Ansprache.

⁴⁸ Protokoll Telefonat AWO-Bundesverband.

⁴⁹ Anmerk. P.K: laut Kontext im Vergleich zu der als besser bewerteten in den 60er und 70er Jahren des letzten Jahrhunderts.

⁵⁰ AWO-Praxishandbuch.

Im Interview erzählt eine Ehrenamtliche, wann und wie sie zu AWO kam:

„Da war i grad fünfzig, Kinder war'n aus 'm Haus und irgendwas wollt' i tun no, un mei Mann isch ja weider arbeide gange und da hat mi die Frau Ziegler gefragt.“⁵¹

In dieser Selbstrekonstruktion des Wegs ins Ehrenamt, mit einer als dominierend dargestellten Bindung an Partner und Kinder, wird eine geschlechterdifferenzierte und -differenzierende Lebensgestaltung von Frauen und Männern als selbstläufig und selbstverständlich geschildert. Es zeigt sich ein als generationstypisch beschreibbares biografisches Muster von institutionalisierter ‚weiblicher‘ Biografie: Schulausbildung, kurze Erwerbstätigkeit, ‚klassische‘ Versorgungsehe, in der Frauen mit Geburt des ersten Kindes ihre Erwerbstätigkeit aufgeben und der männliche Partner die Familie ernährt.⁵²

Wahlmöglichkeiten und Grenzen, die allein auf der Basis der sozialen Zuordnung zu einer sozialen Kategorie zustande kommen, werden hier hergestellt über die Kategorie Geschlecht und als geschlechterdifferenzierende Mechanismen in ‚weibliche‘ bzw. ‚männliche‘ Biografien quasi eingewoben beschrieben. Geschlechterdifferenzierende Muster werden hier als Lebensläufe formend und damit hier auch Wege ins ehrenamtliche Engagement formend beschrieben. Dabei handelt es sich nicht um eine singular auftretende Geschlechterdifferenzierung, sondern um ein „geschlechtsgebundenes Rekonstruktionsmuster“ (Dausien 2001, 1996), in welchem die Dimension Geschlecht latent und hartnäckig zugleich wirksam wird: Der Großteil der Ehrenamtlichen der Kleiderkammern nahm ihr Engagement durch ein „empty nest“ (Heinze/Bucksteeg 1996) Empfinden motiviert in einer biografischen Konstellation auf, als die Kinder aus dem Haus waren und ihre Männern weiterhin ihrer jeweiligen Erwerbstätigkeit nachgingen. Diese Motivation zur Aufnahme eines ehrenamtlichen Engagements führt eher zufällig, ‚supraorganisational‘ und weniger qua offiziell vermittelter Sinnwelt, zu einem Engagement in den AWO-Kleiderkammern über ‚Ko-Kennen‘ und persönliche Ansprache.

⁵¹ Interview ehrenamtlich Engagierte Frau Tauber Z.8f.

⁵² Dies zeigt sich auch in den am Ende jedes Interviews mit ehrenamtlich Engagierten erhobene Sozialdaten.

Die Logik persönlicher Ansprache impliziert hier eine homosoziale Rekrutierung: Frauen gewinnen Frauen indem sie etwa im persönlichen Umfeld Nachbarinnen ansprechen:

„Da han ich denkt frag’ i doch mei Nachbarin, dere’ Kinder jetz aussem Haus ware, ob se ned mitmache will, da hat die erscht nein g’sagt / dann hab i der aber erklärt, des sich au nix ander’s als Zuhause / un dann isch se halt mitgange.“⁵³

Die Versicherung, dass ehrenamtliches Engagement in den Kleiderkammern keine anderen Anforderungen stellt als häusliche Reproduktionsarbeit, keine ‚andere Welt‘ betreten werden muss in der ‚privatisierten Öffentlichkeit‘ ehrenamtlichen Engagements in den Kleiderkammern, überzeugt und reproduziert genau diese ‚Privatisierung von Öffentlichkeit‘ in der ausschließlich Frauen tätig sind: Nicht ‚jeder macht alles‘ in den Kleiderkammern, sondern Frauen werden auf einer Grenzlinie zwischen Diffusität (Person, Privatheit) und funktionaler Spezifik (organisationaler Arbeitsteilung) tätig.

7.3.2 Geschlechterdifferenzierende Trennung von Öffentlichkeit und Privatheit

Wird gefragt, warum ausschließlich Frauen in den Kleiderkammern sortieren, ausgeben oder verkaufen, zeigt sich, dass auf expliziter Aussageebene Arbeitsteilung zur ‚Erklärung‘ herangezogen wird. ‚Weiblichkeit‘ von sozialem ehrenamtlichem Engagement in der AWO wird in offiziellen Selbstdarstellungen als historisch gewachsenes Phänomen gekennzeichnet und darüber begründet:

„Historisch betrachtet zählt das soziale Engagement der Frauen zum Kampf um ihre rechtliche Gleichstellung. In der Gründungszeit der AWO lag die Aufbauarbeit nahezu vollständig in ihrer Hand. Zu dieser Zeit war es für Männer selbstverständlich, dass sie die Wohl-

⁵³ Interview ehrenamtlich Engagierte Frau Ziegler Z. 561ff.

fahrtsarbeit gerne Frauen überließen, denn die öffentliche Wohlfahrt war aus der Hausarbeit und der Familienarbeit erwachsen.“⁵⁴

Eine Grenzziehung zwischen den Geschlechtern wird über eine Trennung der Sphären von privater Reproduktions- und öffentlicher Erwerbsarbeit über generalisierende und polarisierende Zuschreibungen jeweiliger Zuständigkeiten von Frauen und Männern hergestellt. Personen weiblichen Geschlechts wird der Bereich der Betreuung und Fürsorge in Haus und Familie zugeordnet und darüber – scheinbar logisch abgeleitet – auch der Bereich von ‚Wohlfahrtsproduktion‘.

Ehrenamtlich Engagierte thematisieren ‚Weiblichkeit‘ von Ehrenamt ähnlich. Als die Forscherin in einer Besprechung der Kleiderkammern das erste Mal anwesend ist und kurz ihr Interesse mit sie wolle ‚Ehrenamt und Geschlecht‘ untersuchen, vorstellt, wirft eine Ehrenamtliche ein:

„Ehrenamt ist was Weibliches, Männer haben ja gar keine Zeit, die arbeiten ja.“

Dies bekräftigen die anderen Anwesenden durch Nicken und beifälliges Gemurmel. Indem ehrenamtlich Engagierte ihr ehrenamtliches Engagement auf ihre eigene Geschlechtszugehörigkeit beziehen und vice versa, verankern sie ebenfalls eine Grenzziehung zwischen den Geschlechtern in generalisierenden und polarisierenden Zuschreibungen an Frauen und Männer und ihren jeweiligen Zuständigkeiten.

Auf organisationaler und personaler Ebene wird das gleiche Deutungsmuster der Trennung der zwei Sphären zur ‚Erklärung‘ von ‚Weiblichkeit‘ ehrenamtlichen Engagements herangezogen. ‚Weiblichkeit‘ von Ehrenamt wird über die Trennung der Sphären Öffentlichkeit und Privatheit ‚erklärt‘. Diese Entsprechung in der impliziten Thematisierung getrennter Sphären von Frauen und Männern legt die Vermutung nahe, dass beide Ebenen sich gegenseitig bestätigen, somit bestärken und dauerhaft verfestigen, so dass beispielsweise ehrenamtlich Engagierte in ihrer Konstruktion von Geschlecht nicht irritiert werden durch eine offizielle Thematisierung eines sozi-

⁵⁴ AWO-Praxishandbuch; siehe zur historischen Aufarbeitung von ‚Frauenpolitik und Wohlfahrtspeflege‘ von der Gründung der AWO bis nach dem zweiten Weltkrieg Eifert 1993.

alen Wandels, der die strikte Trennung der Sphären von Frauen und Männer tendenziell aufzulösen scheint.

7.3.3 Zwischen Erosion und Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen

Das Deutungsmuster einer geschlechterdifferenzierenden Arbeitsteilung über eine Trennung der Sphären von Frauen und Männern zeigt sich teilweise als unabhängig von, ja als kontrafaktisch zu lebensweltlichen Erfahrungen von ehrenamtlich Engagierten: Auf die eigene Person bezogen ist es nur für jene selbstevident, die nicht erwerbstätig waren. Nicht aber für diejenigen, die vormals selbst erwerbstätig waren und sich mittlerweile im Renten- bzw. Pensionsstatus befinden. Auch kann aufgrund des Alters der ehrenamtlich Engagierten und eines unterstellten klassischen heterosexuellen Paararrangements vermutet werden, dass die Ehemänner mittlerweile im Renten- bzw. Pensionsalter sind und somit Zeitmangel aufgrund einer Erwerbstätigkeit als Hinderungsgrund für ehrenamtliches Engagement von ihnen auszuschließen ist. Auch wird die Existenz von Männern in z.B. politischen oder sportlichen Ehrenämtern ausgeblendet und ebenfalls nicht berücksichtigt, dass die ehrenamtlich Engagierten eine Person weiblichen Geschlechts als erwerbstätige Geschäftsführerin erleben. Blicken ehrenamtlich Engagierte in ihrer Gruppe um sich, sehen sie ausschließlich Personen weiblichen Geschlechts, die ehrenamtlich engagiert sind. Auf die Gruppe bezogen entspricht das Deutungsmuster ihren Erfahrungen, in Bezug auf die einzelnen Individuen jedoch nur teilweise.

Auch auf organisationaler Ebene zeigt sich gleichzeitig eine Kongruenz von Deutungsmuster und sozialer Wirklichkeit und ein Auseinanderfallen beider: Mittlerweile sind Personen weiblichen Geschlechts durchaus auch in der Organisation AWO erwerbstätig, wenn auch selten in hierarchisch hohen Leitungspositionen auf Landes-Bezirks- oder Kreisverbandsebene.⁵⁵ Zudem ist ‚weibliche‘ Erwerbstätigkeit ein seit spätestens Anfang des 19. Jahrhunderts bekanntes und sich im letzten Jahrhundert durchaus ausweitendes Phänomen und sind in der AWO, trotz unterstellter Familienarbeits- und Fürsorgenähe von Wohlfahrtspflege im hauptamtlichen Bereich durchaus Männer tätig.

Damit ist hier ein Beharren des Deutungsmusters, unabhängig von Veränderungen in der sozialen Wirklichkeit, sowohl auf organisationaler als auch auf personaler Ebene

⁵⁵ vgl. Protokolle Telefonat AWO-Bezirks- und Bundesverband.

konstatierbar. Ein Auseinanderfallen von Aussagen und sozialer Geschlechterwirklichkeit ist ein häufiger geschlechtersoziologischer Befund, wenn auch heutzutage meist in umgekehrter Form als im vorliegenden Fall: Für die Ebene expliziter Aussagen wird keine Trennung der Geschlechter, vielmehr ein Anspruch auf ‚Geschlechtsneutralität‘ konstatiert. Prozesse der Geschlechterdifferenzierung vollziehen sich jedoch quasi ‚hinter dem Rücken‘ der Beteiligten (vgl. Gildemeister et al. 2003a: 413). Im Engagementbereich AWO-Kleiderkammern deutet sich eine Umkehrung dieses Befundes an: Hier werden Geschlechterdifferenzierungen auf der expliziten Aussageebene (re)produziert, die sich in der Organisation, in der sie umgebenden Umwelt und in lebensweltlichen Erfahrungen der ehrenamtlich Engagierten nur rudimentär widerspiegeln.

Gleichzeitig deutet sich eine – wenn auch zögerliche – Erosion von unhinterfragt reproduzierten geschlechterdifferenzierenden Arbeitsteilungen in Interviews mit ehrenamtlich Engagierten an, wenn sie gefragt werden, wie sie sich erklären, dass in den Kleiderkammern ausschließlich Frauen ehrenamtlich engagiert seien:

„Hab ich mir no nie überlegt. [4 Sec.] Also ich glaub’ des is schon ä bissel frauenspezifisch in / in der Kleiderkammer oder so, weil ich denk’ halt " / ja eigentlich no nie Gedanke g’macht, es isch halt so, weil / weil Fraue glaub’ ich da besser mit umgehe könne. Ich hab’ zum Beispiel / wenn jemand irgendwas gepasst hat, dann hab’ ich mich richtig g’freut, und dann / und dann hat einer uns’rer Sozialpädagogen hinterher mal zu mir g’sagt, des isch eigentlich net Sinn und Zweck, die solle des, was mir ihne gebe, anziehe. Und / und i wollt’ ebe, dass / dass des dene Leut’ passt hat, und han mi g’freut. Des / des war also dann schon ’n Unterschied.“⁵⁶

In Situationen, in denen sie zur Reflexion von Selbstverständlichkeiten ihres Alltags aufgefordert werden, über die sonst nicht nachgedacht wird, werden zwar Empathie und Fürsorglichkeit einem Geschlecht zu- und damit dem anderen abgesprochen, jedoch nicht über typisierende Zuschreibungen an Frauen und Männer, sondern über

⁵⁶ Interview ehrenamtlich Engagierte Frau Lang Z.1035ff.

konkrete eigene Erfahrungen, die generalisiert werden – „weil Fraue glaub’ ich da besser mit umgehe könne“.

Eine andere ehrenamtlich Engagierte thematisiert Generationenlagen und relativiert darüber Geltungsansprüche von geschlechterdifferenzierenden Qualifikations- bzw. Kompetenzzuschreibungen:

„’N Mann muss Kisten schleppen, der kann doch nich plötzlich Kleider auszeichnen und / und des is überhaupt äh / Gottseidank sind die Jungen anders, also wenn ich da meine Tochter anguck’ und ihre Freundinnen angucke, da is es Gottseidank anders, aber ich wird’s wahrscheinlich nich mehr äh erleben.“⁵⁷

Als ‚geschlechtsspezifisch‘ eingeordnete Qualifikationen bzw. Kompetenzen werden zwar benannt und in Anschlag gebracht, jedoch als in einem Umbruch befindlich eingeordnet. Eine generalisierende und völlig selbstverständliche Zuschreibung von geschlechterdifferenzierenden Qualifikationen bzw. Kompetenzen erfolgt hier nicht. Geschlecht als entscheidende Kategorie für Zuordnungen von Tätigkeiten und Kompetenzen zeigt sich als, wenn auch nur andeutungsweise, hinterfragbar.

7.3.4 Verdichtung

Die AWO zeigt sich gekennzeichnet durch ein spezifisches Verhältnis von Organisation und Person. Nicht die Organisation steht im Vordergrund von Handeln und Verhalten, sondern Personen in ihren lebensweltlichen Bezügen. Über die beschriebene Personenzentrierung, die als typisch für die Privatsphäre angesehen werden kann, wird die Trennung der Sphären öffentlich und privat tendenziell aufgeweicht. Im Vordergrund organisationalen Handelns stehen in Bezug auf ehrenamtliches Engagement nicht spezifisch funktionale, sondern diffus personenzentrierte Beziehungen in lebensweltlichen Bezügen. Unabhängig von konkreten Tätigkeiten wie Sortieren, Verkaufen oder Ausgeben von Kleidung wird ehrenamtliches Engagement in den Kleiderkammern über eine Zuordnung in die Sphäre der Nicht-Erwerbstätigkeit ‚verweiblicht‘, indem es analog gesetzt wird zu Reproduktionsarbeit in der Privatsphäre. Diese Analogisierung stellt *keinen* inhaltlichen Bezug zwischen Tätigkeiten

⁵⁷ Interview ehrenamtlich Engagierte Frau Heilmann Z.1844ff.

in Haus- und Familienarbeit und ehrenamtlichem Engagement her, es verbleibt gänzlich unklar, was mögliche Entsprechungen sein könnten. Vielmehr werden beide aufgrund einer generellen Zuordnung von Fürsorge an Frauen gleichgesetzt – unabhängig von einer fassbaren Entsprechung der konkreten Tätigkeiten: Im wechselseitigen Labeling von ‚Weiblichkeit‘ und Privatsphäre „wird ehrenamtliches Engagement zu einer Chiffre für ‚Weiblichkeit‘ und Erwerbstätigkeit zu einer Chiffre für ‚Männlichkeit‘“ (Krüger 2004: 150), was im Effekt zu einer numerischen ‚Verweiblichung‘ des ehrenamtlichen Engagements in den Kleiderkammern führt.

Als These kann formuliert werden, dass die AWO über ihre selbst hergestellte Nähe zu als ‚weiblich‘ eingeordneter Reproduktionsarbeit in der Privatsphäre als ‚vergeschlechtlicht‘ erscheint. Eine geschlechterdifferenzierende und vergeschlechtlichte Abgrenzung von öffentlicher und privater Sphäre (re)produziert sich, die eine Persistenz von Geschlechterdifferenzierungen und Segregation fortschreibt: Nicht „jeder macht alles“, sondern Frauen sind in den Kleiderkammern ehrenamtlich engagiert.

8. Geschlechterdifferenzierungen im ehrenamtlichen Engagement in vergleichender Perspektive

In den drei vorhergehenden Kapiteln wurden die Ergebnisse der empirischen Analyse von Geschlechterdifferenzierungen im Bereich ehrenamtlichen Engagements in unterschiedlichen Organisationen jeweils als in sich abgeschlossene Fälle vorgestellt. Im Folgenden sollen nun die Ergebnisse miteinander verglichen und in einen Zusammenhang gebracht werden.

Als erstes Ergebnis ist festzuhalten, dass die Frage nach Geschlechterdifferenzierungen im ehrenamtlichen Engagement in Organisationen *nicht* pauschal beantwortet werden kann. In welchen Dimensionen, wie, wann, wo und mit welchen Folgen differenziert wird, ist vom konkreten organisationalen Kontext abhängig und insofern kontingent. Jedoch zeigten sich in der Analyse über alle drei Organisationen hinweg Arbeitsteilung, Unterscheidung der Sphären Öffentlichkeit und Privatheit sowie Alltagswissen als Modi und Medien von Geschlechterkonstruktionen – allerdings in verschiedenen Formen und Facetten sowie mit unterschiedlichen Folgen. Deshalb werden in diesem Kapitel, nach einer Zusammenfassung von Ähnlichkeiten und Unterschieden der drei Organisationen hinsichtlich Formalisierungsgrad und Status ehrenamtlichen Engagements, geschlechterdifferenzierende Prozesse unter diesen Aspekten vergleichend gebündelt und abschließend zusammengefasst. Betont sei ausdrücklich, dass die Unterscheidung zwischen Arbeitsteilung, Sphärentrennung und Alltagswissen eine rein analytische ist. In der sozialen Wirklichkeit ehrenamtlichen Engagements in den drei Organisationen Mittelstädter Tafel, THW und AWO treten sie in (Re)produktions- und Neutralisierungsprozessen in Wechselverhältnissen auf.

8.1 Ähnlichkeiten und Unterschiede der Organisationen in den Dimensionen Formalisierungsgrad und Status von ehrenamtlichem Engagement

In der *Mittelstädter Tafel* einer Organisation aus dem ‚Dritten Sektor‘, die auf eine vergleichsweise kurze Geschichte zurückblickt, in der sich kaum formale Fixierungen oder Regelwerke herausgebildet haben, wird ehrenamtliches Engagement im Horizont von Arbeit verortet. Orientiert an unterstellten Funktionsimperativen in Erwerbstätigkeit und Unternehmensorganisationen aus dem Sektor ‚Markt‘ hat sich mittlerweile eine funktional-differenzierte Arbeitsteilung zwischen den elf in der Mittelstädter Tafel ehrenamtlich engagierten Männern und 43 Frauen etabliert. Das

Funktionieren der Organisation steht hier im Vordergrund ehrenamtlichen Handelns und Verhaltens. Im THW einer Organisation aus dem Sektor ‚Staat‘, die sich mit Weber (1972) als Bürokratie beschreiben lässt, wird ehrenamtliches Engagement im Horizont von Außeralltäglichkeit verortet und zu Risikohandeln in organisierter Kameradschaft stilisiert. Im Vordergrund stehen organisationale Anforderungen: als ‚Essentials‘ ehrenamtlicher Praxis gesetztes legitimierte Risikohandeln in Einsätzen und eine als Gegenpol zu Erwerbsarbeit erfahrene ‚Kameradschaft‘. 94% der ehrenamtlich Engagierten sind Personen männlichen und lediglich 6% weiblichen Geschlechts. In den AWO-Kleiderkammern stehen nicht organisationale Anforderungen, wie in der Mittelstädter Tafel oder im THW, sondern Personen in ihren lebensweltlichen Bezügen im Vordergrund. Im Horizont von Privatheit oszillierend zwischen spezifischer Funktionalität und diffuser Personalität sind ausschließlich Frauen, keine Männer, ohne Arbeitsteilung, Hierarchisierungen oder Wertungen einzelner Tätigkeiten ehrenamtlich engagiert.

In allen drei Organisationen zeigt sich persönliche Ansprache aus dem nahen oder näheren sozialen Umfeld als entscheidend für eine Rekrutierung ins ehrenamtliche Engagement der jeweiligen Organisationen. Damit kommen in zwei Organisationen, jedoch in einer nicht, in Rekrutierungsprozessen Geschlechterdifferenzierungen routinisiert und selbstverständlich ‚ins Spiel‘. Die Logik persönlicher Ansprache impliziert in den drei Organisationen, dass sie sich an ‚Gleiche‘ richtet: In einer homosoziale Rekrutierung gewinnen Männer im THW Männer und Frauen in den AWO-Kleiderkammern Frauen. In der Mittelstädter Tafel hingegen wird ‚Gleichheit‘ in Rekrutierungsprozessen nicht über die Kategorie Geschlecht hergestellt, sondern darüber, dass ‚Gleiche‘, d.h. die selben Personen, sich in einem spezifischen anderen Projekt ehrenamtlich engagieren.

Ein wesentliches Unterscheidungsmerkmal der drei untersuchten Organisationen ist der Formalisierungsgrad ehrenamtlichen Engagements etwa hinsichtlich Mitgliedschaft, Arbeitsteilung und Qualifizierung: Die Mittelstädter Tafel bietet keine formal geregelte *Mitgliedschaft* wie das THW – obligatorisch auf der formalen Ebene THW-spezifischer Regelwerke für alle ehrenamtlich Engagierten – oder auf der formalen Ebene als Wahlmöglichkeit wie die AWO. Alle Ehrenamtlichen von Mittelstädter Tafel und der Großteil der Ehrenamtlichen der AWO-Kleiderkammern stellen eine informelle Organisationszugehörigkeit über ihr konkretes Tun in der jeweiligen Or-

ganisation her. Unter ehrenamtlich Engagierten wird eine hierarchisch und funktional-differenzierte *Arbeitsteilung* in der Mittelstädter Tafel informell routinisiert und im THW in unhinterfragter Selbstverständlichkeit entlang formaler Organisationsvorgaben (re)produziert. In den AWO-Kleiderkammern hingegen hat sich unter den Ehrenamtlichen keine Arbeitsteilung herausgebildet. Das THW ist die einzige in die Untersuchung einbezogene Organisation, in der eine *fachliche Schulung* von Ehrenamtlichen stattfindet. Obligatorisch für alle ehrenamtlich Engagierten ist in formalen Regelwerken festgelegt, dass sie eine organisationsinterne Ausbildung durchlaufen müssen. In der AWO dagegen werden von Ehrenamtlichen lediglich als ‚selbstverständlich‘ vorausgesetzte alltagsweltliche Kompetenzen des sozialen Umgangs erwachsener Mitglieder unserer Gesellschaft erwartet und in der Mittelstädter Tafel beziehen sich Ehrenamtliche auf Erfahrungen, explizites und implizites Alltagswissen aus dem Bereich Erwerbstätigkeit in Organisationen aus dem Sektor ‚Markt‘. Ehrenamtlich Engagierte des THW erscheinen im Gegensatz zu ehrenamtlich Engagierten der AWO-Kleiderkammern als ‚die‘ qualifizierten und kompetenten Organisationsmitglieder.

Ebenso wie in der Mittelstädter Tafel dominieren im THW Ehrenamtliche die Organisation nicht nur numerisch, sondern sind *die* Produzenten/-innen der Umsetzung des Organisationsziels, die unterstützend von Hauptamtlichen flankiert werden. Demgegenüber macht ehrenamtliches Engagement in der AWO numerisch und funktional nur einen Teilbereich aus: Ehrenamtlich Engagierte gehen in der AWO als unausgebildete Hilfskräfte Hauptamtlichen unterstützend zur Hand und werden in den Kleiderkammern gleichzeitig als Klientinnen der Organisation eingeordnet.

Gemeinsam ist allen drei Organisationen, dass keine offenen Ausschlussregularien in Bezug auf die Kategorie Geschlecht existieren. Formal fixierte Zulassungsbeschränkungen, die zur Aufrechterhaltung von Geschlechterdifferenzierungen beitragen, wie noch in den 1950er Jahren im THW, liegen auch dort mittlerweile nicht mehr vor. In den Hochglanzbroschüren des THW wird aktuell explizit um Männer *und* Frauen geworben. In der AWO dagegen wird eine unterstellte Familienarbeits- und Fürsorge Nähe von ehrenamtlichem Engagement hergestellt und durch die Betonung, dass sich die Soziale Arbeit aus der Geschichte heraus dem Engagement von Frauen verdankt, dieses als ‚weibliches‘ Engagement aufgewertet.

Auffällig ist im Vergleich von THW und AWO: Frauen sollen rekrutiert werden für in der sozialen Konstruktion organisationaler Wirklichkeit als ‚männlich‘ markierte Bereiche, die umgekehrte Richtung aber bleibt in zweifacher Hinsicht unthematisiert. Zum einen wird in einem „veränderten Kommunikationskode“ (Schlammelcher 2007) gegenüber den 1970er Jahren mittlerweile im THW in einer Semantik der Gleichstellung auch um Frauen geworben und deutet sich zumindest ein Wissen darum an, dass der geringe Frauenanteil erklärungsbedürftig ist. In der AWO hingegen wird das Fehlen von Männern im ehrenamtlichen Engagement nicht thematisiert, geschweige denn explizit um Männer geworben. Maßnahmen zur Integration von Männern in den ‚weiblichen Bereich‘ Kleiderkammern waren nirgends zu finden. Zum Zweiten fällt auf, dass es um eine Inklusion von Frauen in als ‚männlich‘ begriffenes Ehrenamt, jedoch nicht um eine Inklusion von Männern in als privat und ‚weiblich‘ eingeordnete Reproduktionsarbeit geht. Darin deutet sich eine differente Wertung von ehrenamtlichem Engagement in THW und AWO an: Ehrenamtliches Engagement im THW erscheint als das attraktivere, verspricht es doch Außeralltäglichkeit und Anerkennung über legitimierte Risikohandeln vor Publikum und erfolgt eine organisationsinterne Ausbildung. In der AWO hingegen bezieht man sich auf quasi selbstverständliche ‚natürliche‘ Fähigkeiten. Ehrenamtliches Engagement bietet dort weniger Attraktivität des ‚Dabeiseins‘, bewegt es sich doch in den Niederungen alltäglicher Sorge.

8.2 Geschlechterdifferenzierende Arbeitsteilung

‚Wie von selbst‘ sind in einer funktional-differenzierten Arbeitsteilung in der Mittelstädter Tafel Frauen und Männer horizontal segregiert in unterschiedlichen Bereichen tätig. Geschlecht zeigt sich hier als die entscheidende Kategorie für die Zuordnung von Tätigkeiten und Kompetenzen. Jedoch geht damit keine hierarchische Wertigkeit einher und stehen zwei weibliche ehrenamtlich Engagierte als ‚Managerinnen‘ hierarchisch über den anderen Ehrenamtlichen – entgegen typischer geschlechtlicher Stereotypisierungen und Etikettierungen sowie häufiger Befunde geschlechtersoziologischer Untersuchungen aus dem Bereich Erwerbstätigkeit in Organisationen aus ‚Markt‘ und ‚Staat‘. Verallgemeinerte und verallgemeinernde Vorstellungen über Frauen und Männer in der Zuschreibung von Kompetenzen und Tätigkeiten helfen hier in einer Situation der Neugründung, Komplexität zu reduzieren. Jedoch lassen

unterstellte ‚weibliche‘ und ‚männliche‘ Eigenschaften Frauen in der Mittelstädter Tafel nicht als ungeeignet für Führungspositionen erscheinen oder werden Männern höhere Kompetenzen im Hinblick auf Führungs- und Managementaufgaben zugeschrieben. Geschlechtliche Kategorisierung zeigen sich in der Mittelstädter Tafel nicht in allen Situationen als relevant: Spezifische Tätigkeiten werden über geschlechterdifferenzierende Zuschreibungen zugeordnet, jedoch Leitung und Führung nicht.

Geschlechtsneutral formulierte formale Vorgaben in „gesetzter Regelordnung“ (Weber 1972), die von Organisationsmitgliedern unhinterfragt reproduziert werden, schaffen im THW eine funktional-differenzierte hierarchische Arbeitsteilung. In deren Rahmen wird im ehrenamtlichen Engagement Tätigkeiten nachgegangen, die, würden sie von Frauen in der Privatsphäre ausgeführt, als typisch ‚weiblich‘ eingeordnet würden. In der organisationalen Zweck-Mittel-Rationalität des THW jedoch, in der ehrenamtliches Engagement zu technischem Ehrenamt wird, werden sämtliche im ehrenamtlichen Engagement ausgeübten Tätigkeiten zu ‚männlichen‘. Unabhängig von Geschlechtszugehörigkeit der ehrenamtlich Engagierten werden in dieser Organisation ausgeübte Tätigkeiten zu ‚blauen Tätigkeiten‘ in doppelter in einem Wechselverhältnis stehender Hinsicht: Sie werden als ‚männlich‘ und als organisational deklariert. ‚Männlichkeit‘ und THW-Mitgliedschaft bestätigen sich gegenseitig, ‚Weiblichkeit‘ und THW-Mitgliedschaft schließen sich aus. Weibliche THW-Mitglieder, immerhin 6% der Ehrenamtlichen, werden nicht ‚blau‘, d.h. zu selbstverständlichen Organisationsmitgliedern, sondern bleiben Frauen, die nicht als Organisationsmitglieder, sondern als „token“ (Kanter 1977a, b) wahrgenommen werden.

Damit stehen Ergebnisse vorliegender Studie teilweise im Widerspruch zu vielfältigen Ergebnissen von Untersuchungen aus dem Bereich Erwerbstätigkeit (vgl. für einen Überblick Allmendinger/Hinz 2007) und auch einer Studie aus dem Bereich Ehrenamt (Combrink 2004), die zeigen, dass ein hoher Formalisierungsgrad weniger Raum biete für (Re)produktionen von Geschlechterdifferenzierungen als ein niedriger (vgl. Heintz et al. 1997): In der im Vergleich der drei untersuchten Organisationen am niedrigsten formalisierten Organisation (Mittelstädter Tafel) werden in der Zuordnung von Leitung und Führung Geschlechterstereotype ‚vergessen‘, die in der Zuordnung von Tätigkeiten aktualisiert werden. In der am höchsten formalisierten Organisation (THW) jedoch zeigt sich eine numerisch geringere Gleichverteilung

von Frauen und Männern als in der Mittelstädter Tafel und werden Frauen nicht als Organisationsmitglieder, sondern als Repräsentantinnen der ihnen zugeschriebenen sozialen Kategorie ‚integriert‘. Dies ist umso überraschender, da das THW dem Sektor ‚Staat‘ zugeordnet werden kann und insbesondere Organisationen aus diesem Sektor eine Orientierung an der Gleichstellungsnorm (vgl. Allmendinger 2007: 173f; Wetterer 2007: 191f) unterstellt wird.

In einer von der Organisation selbst hergestellten vergeschlechtlichen Arbeitsteilung zwischen den Sphären als ‚männlich‘ gesetzter Öffentlichkeit und als ‚weiblich‘ gesetzter Privatheit wird ehrenamtliches Engagement in der AWO ‚weiblich‘ vergeschlechtlicht, unabhängig von konkreten Tätigkeiten. Inhaltliche Bezüge zwischen als ‚weiblich‘ eingeordneten Tätigkeiten in Haus- und Familienarbeit und ehrenamtlichem Engagement werden nicht hergestellt. Personen weiblichen Geschlechts wird der Bereich der Betreuung und Fürsorge in Haus und Familie zugeordnet und darüber – scheinbar logisch abgeleitet – auch der Bereich von „Wohlfahrtsproduktion“ (Kaufmann 2003). Sämtliche im Rahmen des ehrenamtlichen Engagements in den AWO-Kleiderkammern ausgeführte Tätigkeiten werden so zu ‚weiblichen‘.

8.3 Geschlechterdifferenzierende Sphärentrennung

Über die als grundlegend gesetzte Differenzierung von Personen, die Kinder gebären bzw. keine gebären und damit quasi logisch in der Privatsphäre Reproduktionsarbeit oder in der öffentlichen Sphäre Erwerbsarbeit leisten, wird im THW und den AWO-Kleiderkammern eine Arbeitsteilung zwischen öffentlicher und privater Sphäre (re)produziert. Diese Unterscheidung der Sphären und Zuordnung von Frauen und Männern zu je einer der zwei hat je nach Organisation unterschiedliche Folgen: Einmal wird ehrenamtliches Engagement der öffentlichen (THW) und einmal der privaten (AWO) Sphäre zugeordnet. Aufgrund dieser Einordnung sind einmal Frauen und nicht Männer ehrenamtlich engagiert (AWO), oder genau deswegen nicht Frauen, sondern Männer ehrenamtlich engagiert (THW). Im THW werden Ehrenamt und als ‚weiblich‘ definierte Reproduktionsarbeit in der Privatsphäre zu ‚unversöhnlichen‘ Gegensätzen stilisiert und in der AWO ehrenamtliches Engagement zu einer Chiffre für ‚Weiblichkeit‘.

In den beobachteten geschlechterdifferenzierenden Arbeitsteilungen, die in AWO und THW über eine Unterscheidung der öffentlichen und privaten Sphären herge-

stellt werden und in der Mittelstädter Tafel über körperliche Eigenschaften, Platz in einem heterosexuellen traditionellen Paararrangement und ästhetische Anforderungen, zeigt sich eine „unbegrenzte Variabilität und Flexibilität“ (Wetterer 2007) – in teilweise widersprüchlichen Konkretisierungen – dessen, was Frauen und was Männer machen. Die Zuordnungen der Organisation bzw. des Bereichs ehrenamtlichen Engagements in den Organisationen in unterschiedliche Sphären erfolgen unabhängig von konkreten Tätigkeiten wie etwa Kochen, Socken waschen und Ölabwehrsperrern Errichten oder Sortieren, Verkaufen und Ausgeben von Kleidung in THW und AWO. Gleichzeitig werden jedoch Frauen im THW über die ihnen unterstellte Fürsorglichkeit als besonders zum Autofahren geeignet eingeordnet, das jedoch in der Mittelstädter Tafel als ‚männlich‘ eingeordnet wird. Auch (vermeintliche) ‚Irritationen‘ wie etwa die, dass Männer gemeinhin mit ‚Weiblichkeit‘ verbundenen Aufgaben in einer Organisation nachgehen, kommen nicht auf: Sie werden dadurch nicht ‚verweiblicht‘, sondern die Tätigkeit wird zu einer ‚männlichen‘. Festgehalten kann werden, dass nach Geschlecht differenziert wird, die Inhalte und Folgen dieser Differenzierungen jedoch allenfalls kontextbezogen plausibel erscheinen.

8.4 Geschlechterdifferenzierendes Alltagswissen

In einer Gleichzeitigkeit widersprüchlicher Wahrnehmungen, Aussagen und Interpretationen stellt für ehrenamtlich Engagierte (und auch für Hauptamtliche) die jeweils zu beobachtende numerische Vergeschlechtlichung *kein* Problem dar. Jedoch – oder gerade deswegen – stießen Fragen nach der Bedeutung von Geschlecht für ehrenamtliches Engagement nicht auf Irritation oder Ablehnung,

In den auf diese Frage zur Legitimierung herangezogenen alltagswissentlichen ‚Erklärungen‘ wird über alle drei Engagementbereiche hinweg durchgängig Reproduktionsarbeit als private Reproduktionsarbeit zu einer Aufgabe von Personen weiblichen Geschlechts und zeigen sich generalisierende Zuschreibungsprozesse, die von einer Homogenität ‚der Frauen‘ und ‚der Männer‘ ausgehen, allerdings mit durchaus unterschiedlichen Füllungen und widersprüchlichen Folgen, wie folgende Beispiele illustrieren: Im THW und in der AWO wird rekuriert auf ein als dominierend unterstelltes Muster ‚weiblicher und männlicher Normalbiografie‘. Antizipierte Mutterschaft als integral gesetzter Bestandteil von ‚weiblicher Biografie‘ wird im THW zum Ausschlusskriterium für eine Integration in die Organisation. In der AWO wird

unterstellte ‚männliche Normalbiografie‘ als Familienernährer zum Ausschlusskriterium für ehrenamtliches Engagement von Männern.

Geschlechtsbezogenes Alltagswissen ist im THW gekennzeichnet durch explizite Naturalisierungen und biologische Fundierungen, die als ‚for granted‘ genommen werden. In den AWO-Kleiderkammern hingegen – wie auch in der Mittelstädter Tafel in der Dimension von Leitung und Führung – deutet sich eine Erosion geschlechterdifferenzierender Zuschreibungen an. Zwar werden auch dort auf Nachfragen einem Geschlecht spezifische Fähigkeiten zugeschrieben und damit in einer Welt der zwei und nur zwei Geschlechter dem anderen abgesprochen. Jedoch erfolgen diese Zuschreibungen über konkrete eigene Erfahrungen, die generalisiert werden und nicht über typisierende Zuschreibungen an Frauen und Männer, bzw. werden als ‚geschlechtsspezifisch‘ eingeordnete Qualifikationen bzw. Kompetenzen als in einem Umbruch befindlich eingeordnet. Allerdings wird gleichzeitig in Außendarstellungen der AWO eine Grenzziehung zwischen den Geschlechtern über eine Trennung der Sphären von privater Reproduktions- und öffentlicher Erwerbsarbeit über generalisierende und polarisierende Zuschreibungen jeweiliger Zuständigkeiten von Frauen und Männern hergestellt und reproduziert.

In aller Selbstverständlichkeit wird in allen drei Organisationen von unterstellten Gemeinsamkeiten der Gruppe ‚der Frauen‘ und der Gruppe ‚der Männer‘ ausgegangen. Diese Verallgemeinerungen erscheinen in keiner Weise als problematisch, auch wenn sie im Widerspruch zu der umgebenden sozialen Realität stehen oder die jeweiligen Inhalte und Ausprägungen dessen, was als ‚weiblich‘ oder ‚männlich‘ gilt, als in einem Wandlungsprozess befindlich begriffen werden.

Bei dem hier beschriebenen auf Geschlecht bezogenen Alltagswissen handelt es sich nicht um singular auftretende Vorstellungen über Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Vielmehr liefern diese geschlechterdifferenzierenden Vorstellungen, denen ein Charakter von Selbstverständlichkeit zugeschrieben wird, Typisierungen für Routinen des Alltags (vgl. Berger/Luckmann 1986: 45). Sie beeinflussen mal mehr oder weniger latent, jedoch hartnäckig die Wahrnehmung, ob und welches Geschlecht sich wann und wo ehrenamtlich engagiert. Geschlecht wird durchgängig als etwas, was wir haben und sind, verwoben mit ehrenamtlicher Praxis: Frauen und Männer sind verschieden, ehrenamtlich Engagierte sind Frauen und Männer, ehrenamtlich engagierte Frauen und Männer sind verschieden und deshalb engagieren sich Frauen

in den AWO-Kleiderkammern, Männer im THW ehrenamtlich und sind Frauen und Männer in der Mittelstädter Tafel in unterschiedlichen Bereichen tätig, jedoch ohne damit einhergehende Hierarchisierungen der Bereiche.

8.5 Resümee: Doing gender while doing work

Der für den Bereich von Erwerbsarbeit oftmals konstatierte Befund des ‚doing gender while doing work‘ kann auf den Bereich ehrenamtlichen Engagements übertragen werden. Arbeitsteilung zeigt sich auch hier als folgenreiches Medium der Herstellung und Reproduktion von Geschlechterdifferenzierungen und -segregationen. Allerdings übersetzen sich die beobachteten Arbeitsteilungen nicht automatisch in eine vertikal-hierarchische Dimension. Vergeschlechtlichungsprozesse und hierarchische Stauszuschreibungen sind im ehrenamtlichen Engagement nicht immer und überall miteinander verwoben: In zwei Organisationen stellt sich eine Arbeitsteilung über die Trennung der Sphären von Frauen und Männern her, die im Effekt dazu führt, dass ausschließlich Frauen bzw. größtenteils Männer in der jeweiligen Organisation ehrenamtlich engagiert sind. In einer Organisation hingegen wird die Kategorie Geschlecht lediglich in arbeitsteiligen Zuordnungen von spezifischen Tätigkeiten, jedoch nicht in der Dimension von Leitung und Führung relevant.

Damit kann begrenzt von einer ‚De-Institutionalisierung‘ von Geschlecht im Sinne der These von Heintz und Nadai (Heintz 2001a; Heintz/Nadai 1998a) für die drei untersuchten Organisationen gesprochen werden. Geschlechterdifferenz muss nicht, wie Heintz und Nadai festhalten, „aktiv hergestellt und symbolisch bekräftigt“ (Heintz/Nadai 1998a: 78) werden, sondern wird routinisiert und geläufig als selbstverständlich (re)produziert. Institutionen wie eine ‚natürliche‘ Geschlechterdifferenz, Mutterschaft als Frauen anhaftend, heterosexuelles Paararrangement, Unterscheidung von öffentlicher als ‚männlich‘ und privater als ‚weiblich‘ markierter Sphäre haben Analyseergebnissen vorliegender Arbeit zufolge ihren ‚überindividuellen Faktizitätscharakter‘ nicht verloren. Jedoch gehen damit unterschiedliche Folgen einher und zeigt sich als ein Ergebnis der Analyse, dass „die Aufrechterhaltung der Geschlechterungleichheit [...] von kontextspezifischen Bedingungen abhängig“ (Heintz 2001a: 16) ist.

Festhalten kann werden, dass sich im Bereich ehrenamtlichen Engagements die Kategorie Geschlecht empirisch als ein Element sozialer Strukturierung zeigt. Die Dif-

ferenzierung mittels Geschlecht ist ungebrochen. In welchen Dimensionen und mit welchen Folgen jedoch differenziert wird, ist organisationsabhängig. In allen drei Bereichen wird zwar auf eine Trennung von als ‚weiblich‘ eingeordneter Reproduktionsarbeit und als ‚männlich‘ eingeordneter Erwerbsarbeit rekuriert, jedoch variiert in den untersuchten organisationalen Kontexten, was als ‚typisch weiblich‘ oder ‚typisch männlich‘ gekennzeichnet wird und auf welche Eigenschaften und/oder Fähigkeiten sich Begründungen geschlechterdifferenzierender Arbeitsteilungen beziehen. Insbesondere wird dies sichtbar in den Organisationen, die sich selbst in die Nähe von (‚weiblicher‘) Fürsorgearbeit oder (‚männlicher‘) Nicht-Reproduktionsarbeit stellen. Auch in diesen Organisationen zeigen sich Arbeitsteilungen, jedoch werden sie nicht geschlechterdifferenziert gedeutet. In der numerisch tendenziell ausgeglichenen Organisation hingegen, ist eine geschlechterdifferenzierende jedoch *nicht* vertikal-hierarchische Arbeitsteilung zu beobachten.

Forschungsdiesiderata

Die herausgearbeiteten Befunde der empirischen Untersuchung zeigen, dass in der Geschlechtersoziologie ehrenamtliches Engagement und Organisationen aus dem ‚Dritten Sektor‘ nicht länger vernachlässigt werden sollten, da sich hier differenziert empirisch beobachten lässt, wie reflexiv aufeinander bezogen unterschiedliche Modi und Medien von Geschlechterkonstruktionen in Organisationen mit welchen Folgen ‚am Werk‘ sein können. Ebenso verweisen sie und die im Folgenden kursorisch genannten Forschungsdiesiderata darauf, in Forschung zu Ehrenamt und Organisationen aus dem ‚Dritten Sektor‘ die Kategorie Geschlecht nicht weiterhin allenfalls als ‚Zählvariable‘ zu integrieren.

So liegt etwa in einem systematischen regionalen Vergleich eine Ergänzung. Offen ist, wie sich die Verhältnisse in Großstädten, in ländlichen Regionen oder in den neuen Bundesländern darstellen. Finden sich dort ähnlich stabile geschlechterdifferenzierenden Vorstellungen, nicht nur im Bereich ehrenamtlichen Engagements, sondern auch im Bereich Erwerbstätigkeit? Damit verbunden stellt sich die Frage, inwiefern religiöse Prägungen einer Region eine Rolle für die Bereitschaft zu ehrenamtlichem Engagement spielen und ob und inwiefern sich dabei Geschlechterdifferenzierungen zeigen. Die tradierte Bindung an den Protestantismus und damit, so eine These, an die ‚protestantische Ethik‘ in der Region in der Mittelstadt liegt, kann eventuell

dazu beitragen, dass die Bereitschaft sich ehrenamtlich zu engagieren vergleichsweise hoch ist. Darüber Aufschluss geben kann ein kontrastiver Vergleich unterschiedlicher Regionen. Auch offen ist daneben die Frage nach der Bedeutung von Generationenlagen für Geschlechterdifferenzierungen nicht nur im ehrenamtlichen Engagement. In zwei der untersuchten Organisationen sind hauptsächlich ‚Ältere‘ ehrenamtlich engagiert. Als Frage schließt sich daran an, ob ‚nachwachsende‘ Generationen eine ähnliche Bereitschaft zu ehrenamtlichem Engagement in geschlechterdifferenzierenden Formen mitbringen, da in den untersuchten Organisationen implizit mit der Annahme geschlechterdifferenter biografischer Konstellationen gearbeitet wird, die sich jedoch, wie unterstellt werden kann, in dieser Form in einem Umbruch befinden. Auf Fragen nach einem Wandel von ehrenamtlichem Engagement und das so genannte ‚neue Ehrenamt‘, welches ‚projektförmig‘, verknüpft mit ‚Spaßerleben‘, kurzfristig aufgrund ‚individueller Wahl‘ ohne dauerhafte Bindungen zunehmend ehrenamtliches Engagement mit dauerhaften und festen Mitgliedschaften ersetzen soll (z.B. Bode 2006, Evers 2002), konzentrierte sich vorliegende Arbeit nicht. Jedoch verweisen Ergebnisse der empirischen Untersuchung darauf, dass zwar politische milieubedingte Bindungen an spezifische Organisationen erodieren, jedoch dies nicht bedeutet, dass Ehrenamtliche ‚individualisiert‘ und ‚frei flottierend‘ irgendwo irgendwie in selbstgeschaffenen Strukturen ihre „Handlungsfelder und -formen“ (Backhaus-Maul et al. 2003: 296) selbst gestalten. Die Aufnahme eines ehrenamtlichen Engagements zeigt sich in vorliegender Arbeit zwar nicht an spezifische Organisationen gebunden, jedoch zeigt sich im hohen Maß persönliche Ansprache als entscheidend. Verbindlichkeit wird nicht hergestellt über formale Organisationsmitgliedschaften, sondern informell über ‚Mitmachen‘. Für einen Großteil der ehrenamtlich Engagierten erwies sich ein Rückbezug auf stabile Strukturen als durchaus von Bedeutung. Somit scheint es vor dem Hintergrund vorliegender Arbeit angemessener von einer Gleichzeitigkeit von Elementen ‚traditionellen‘ und ‚neuen‘ Ehrenamts als von einem entweder oder zu sprechen. Zwar finden sich in den Organisationen THW und AWO in Hochglanzbroschüren durchaus Spuren einer Debatte über ‚neues‘ ‚projektförmiges‘ und ‚bürgerschaftliches‘ Ehrenamt‘. Jedoch dringen diese nicht in die ‚Niederungen‘ organisationaler Praxis durch. Bei Feldbesuchen, Interviews mit Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen fanden sich keine Spuren dieser Diskussionen.

Als These kann daran angeschlossen werden, dass eine Trennung von ‚neuem‘ und ‚altem‘ Ehrenamt nicht pauschal entlang von Organisationsformen gezogen werden kann und in einer eigenen Studie untersucht werden sollte, ob es sich bei ‚neuem Ehrenamt‘ eher um einen aus der politischen Agenda in wissenschaftliche Veröffentlichungen diffundierten Begriff handelt als um ein empirisches Phänomen. Aufschluss darüber geben können etwa empirische Studien, die in einer neoinstitutionalistischen Perspektive nach isomorphen Angleichungsprozessen zur Legitimitätsgewinnung (DiMaggio/Powell 1983) fragen.

Ergebnisse der empirischen Analyse verweisen darauf, dass die meist doch eher empiriefrem abgehandelte Fragen nach allgemeinen Gestaltungsgesetzen, welchen Organisationen aus dem ‚Dritten Sektor‘ zu entsprechen hätten, zu einer empirischen Frage gemacht werden sollten. Dafür wäre eine vergleichende Untersuchung zwischen Organisationen aus ‚Markt‘, ‚Staat‘ und ‚Drittem Sektor‘ aufschlussreich, die soziale Konstruktionen der jeweiligen organisationalen Wirklichkeit rekonstruiert, ohne a priori unterschiedliche Handlungs-, Funktions- oder Strukturlogiken zu unterstellen. Insbesondere von Interesse wäre dabei zu fragen, ob und wenn ja welche ähnlichen oder unterschiedlichen Modi und Medien von Geschlechterkonstruktionen sich zeigen – nicht nur im Bereich ehrenamtlichen Engagements, sondern auch im Bereich Erwerbstätigkeit.

9. Literatur

- Abels, Gabriele/Behrens, Maria 2002: ExpertInnen-Interviews in der Politikwissenschaft. Geschlechtertheoretische und politikfeldanalytische Reflexionen einer Methode; in: Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (Hg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung; 2. Aufl. Wiesbaden: 173-190
- Achatz, Juliane 2005: Geschlechtersegregation im Arbeitsmarkt; in: Abraham, Martin/Hinz, Thomas: Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde; Wiesbaden: 263-301
- Achatz, Juliane/Gartner, Hermann/Glück, Timea 2004: Bonus oder Bias? Mechanismen geschlechtsspezifischer Entlohnung; IAB Discussion Paper No.2/2004: <http://doku.iab.de/discussionpapers/2004/dp0204.pdf>; Download 23.05.2005
- Achatz, Juliane/Fuchs, Stefan/Stebut, Janina v./Wimbauer, Christine 2002: Geschlechterungleichheit in Organisationen. Zur Beschäftigungslage hochqualifizierter Frauen; in: Allmendinger, Jutta/Hinz, Thomas (Hg.): Organisationssoziologie; Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie Sonderheft 42: 284-318
- Acker, Joan 1998: The Future of ‚Gender and Organizations‘: Connections and Boundaries; in: Gender, Work and Organization Vol. 5 No. 4: 195-206
- Acker, Joan 1992a: Gendering Organizational Theory; in: Mills, Albert J./Tancred, Peta (ed.): Gendering Organizational Analysis; Newbury Park/London/New Dehli: 248-260
- Acker, Joan 1992b: Gendered Institutions. From Sex Roles to Gendered Institutions; in Contemporary Sociology Vol. 21 No. 5: 565-569
- Acker, Joan 1990: Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations; in: Gender & Society Vol. 4 No. 2: 139-158
- Adloff, Frank 2005: Zivilgesellschaft. Theorie und politische Praxis; Frankfurt a.M.
- Arbeitskreis Nonprofit-Organisationen (AKNPO) 1998: Nonprofit-Organisationen und ihre Besonderheiten im Wandel; in: AKNPO (Hg.): Nonprofit-Organisationen im Wandel. Ende der Besonderheiten oder Besonderheiten ohne Ende? Frankfurt a.M.: 1-18
- Allmendinger, Jutta/Hinz, Thomas 2007: Geschlechtersegregation in Organisationen und die Lohn Differenz zwischen Männern und Frauen; in: Gildemeister, Regine/Wetterer, Angelika (Hg.): Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen; Münster: 172-188
- Allmendinger, Jutta/Hinz, Thomas 2000: Die Integration von Frauen in Organisationen im zeitlichen Verlauf. Zusammenfassung von Ergebnissen; Projektförderung durch die DFG: Aktenzeichen A 1393/5-1 und A1393/5-2
- Allmendinger, Jutta/Hinz, Thomas 1999: Geschlechtersegregation im Erwerbsbereich. Berufsfelder, Organisationen und Arbeitsgruppen; in: Ostner, Ilona/Glatzer, Wolfgang (Hg.): Deutschland im Wandel: Sozialstrukturelle Analysen; Gegenwartskunde Sonderheft 11: 191-205
- Allmendinger, Jutta/Podsiadlowski, Astrid 2001: Segregation in Organisationen und Arbeitsgruppen; in: Allmendinger, Jutta/Hinz, Thomas (Hg.): Organisationssoziologie; Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie Sonderheft 42: 276-307

- Allmendinger, Jutta/Hackman, Richard J. 1994: Akzeptanz oder Abwehr? Die Integration von Frauen in professionelle Organisationen; in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 46. Jg. Heft 2: 238-258
- Alvesson, Mats/Billing, Yvonne Due 2002: Beyond Body-Counting. A Discussion of the Social Construction of Gender at Work; in: Aaltio, Iris/Mills, Albert J. (ed.): Gender, Identity and the Culture of Organizations; London/New York: 72-91
- Alvesson, Mats/Billing, Yvonne Due 1997: Understanding Gender and Organizations; London/Thousand Oaks/New Delhi
- Andruschow, Katrin (Hg.) 2001: Ganze Arbeit. Feministische Spurensuche in der Non-Profit-Ökonomie; Berlin
- Auer, Kirsten 2005: „Ich will, dass etwas geschieht“. Wie zivilgesellschaftliches Engagement entsteht – oder auch nicht; Berlin
- Angerhausen, Susanne 2003: Radikaler Organisationswandel. Wie die „Volkssolidarität“ die deutsche Vereinigung überlebte; Opladen.
- Anheier, Helmut K. 1999a: Der Dritte Sektor im internationalen Vergleich. Ökonomische und zivilgesellschaftliche Dimensionen von Nonprofit-Organisationen; in: Berliner Journal für Soziologie Nr. 2: 197-212
- Anheier, Helmut K. 1999b: Der Dritte Sektor in Europa. 5 Thesen. Hektogr. Manuskript London School of Economics
- Anheier, Helmut K. 1998: Der Dritter Sektor in Zahlen. Ein sozial-ökonomisches Porträt; in: Anheier, Helmut K./Priller, Eckhard/Seibel, Wolfgang/Zimmer, Annette (Hg.): Der ‚Dritte Sektor‘ in Deutschland. Organisationen zwischen Markt und Staat im gesellschaftlichen Wandel; 2. durchgeseh. Auflg. Berlin: 29- 74
- Anheier, Helmut K./Seibel, Wolfgang 1999: Der Nonprofit-Sektor in Deutschland: in: Badelt, Christoph unter Mitarbeit v. Bachstein, Werner 1999: Handbuch der Nonprofit-Organisationen. Strukturen und Management; 2. überarb. u. erw. Auflg Stuttgart: 19-41
- Anheier, Helmut K./Priller, Eckhard/Seibel, Wolfgang/Zimmer, Annette (Hg.) 1998: Der ‚Dritte Sektor‘ in Deutschland. Organisationen zwischen Markt und Staat im gesellschaftlichen Wandel; 2. durchgeseh. Auflg. Berlin
- Arbeitsgemeinschaft zur Förderung Bürgerschaftlichen Engagements in Baden-Württemberg AG/BE (Hg.) 1999: Wege zur Bürgergesellschaft. Ein Leitfaden zur Förderung Bürgerschaftlichen Engagements in Städten, Gemeinden und Landkreisen in Baden-Württemberg; Freiburg/Stuttgart
- Arendt, Hannah 1998 (zuerst 1958): Vita activa oder vom tätigen Leben; 10. Auflg. München/Zürich
- Aulenbacher, Brigitte 2005: Rationalisierung und Geschlecht in soziologischen Gegenwartsanalysen; Wiesbaden
- Backes, Gertrud 1992: Soziales Ehrenamt im Alter. Ältere Frauen zwischen fremdbestimmten Einsatz, Selbsthilfe und freiwilligem Engagement; in: Sozial Extra Heft 12: 7-9
- Backes, Gertrud 1987: Frauen und soziales Ehrenamt: zur Vergesellschaftung weiblicher Selbsthilfe; Augsburg

- Backes, Gertrud/Notz, Gisela/Stiegler, Barbara 1983: Sie nützen viel und kosten nichts. Ehrenamtliche soziale Arbeit von Frauen; in: Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis 6. Jg. Heft 9/10: 92-108
- Backhaus-Maul, Holger 2000: Wohlfahrtsverbände als korporative Akteure. Über eine traditionsreiche sozialpolitische Institution und ihre Zukunftschancen; in: Aus Politik und Zeitgeschichte B 26-27 2000: 22-30
- Backhaus-Maul, Holger/Mutz, Gerd 2005: Die organisationssoziologische Entgrenzung des Dritten Sektors. Zur Handlungskoordination und -logik gemeinnütziger Organisationen; in: Birkhölzer, Karl/Klein, Ansgar/Priller, Eckhard/Zimmer, Annette (Hg.) 2005a: Dritter Sektor/Drittes System. Theorie, Funktionswandel und zivilgesellschaftliche Perspektiven; Wiesbaden: 93-103
- Backhaus-Maul, Holger/Jakob, Gisela/Olk, Thomas 2003: Engagement in der Bürgergesellschaft; in: Backhaus-Maul, Holger/Ebert, Olaf/Jakob, Gisela/Olk, Thomas (Hg.): Bürgerschaftliches Engagement in Ostdeutschland. Potentiale und Perspektiven; Opladen: 293-306
- Badelt, Christoph 1999: Zielsetzung und Inhalte des ‚Handbuchs der Nonprofit Organisationen‘; in: Badelt, Christoph unter Mitarbeit v. Bachstein, Werner 1999a: Handbuch der Nonprofit-Organisationen. Strukturen und Management; 2. überarb. u. erw. Auflg Stuttgart: 3-18
- Ballhausen, Anne/Brandes, Uta/Karrer, Marva/Schreiber, Robert 1986: Zwischen traditionellem Engagement und neuem Selbstverständnis – weibliche Präsenz in der Öffentlichkeit. Eine empirische Untersuchung zur politischen Partizipation von Frauen; Bielefeld
- Bang, Henrik/Jensen, Per/Pfau-Effinger, Birgit 2000: Gender and European Welfare States: Context, Structure and Agency; in: Duncan, Simon S./Pfau-Effinger, Birgit (ed.): Gender, Economy and Culture in the Europe Union; London/New York: 115-142
- Barnard, Chester I. 1938: The Functions of the Executive; Cambridge
- Baron, James N./Bielby, William T. 1980: Bringing the Firms Back In: Stratification, Segmentation, and the Organization of Work; in: American Sociological Review Vol. 45 (October): 737-765
- Bartjes, Heinz/Janning, Heinz 2000: Förderung des Ehrenamts durch Unternehmen; in: Otto, Ulrich/Siegried/Besenfelder, Christine (Hg.): Bürgerschaftliches Engagement. Eine Herausforderung für Fachkräfte und Verbände; Opladen: 79-92
- Bartjes, Heinz/Otto, Ulrich 1999: Freiwilliges soziales Engagement im Paritätischen Wohlfahrtsverband Baden-Württemberg; Tübingen/Stuttgart
- Bauer, Rudolph 2005: Ist der ‚Dritte Sektor‘ theoriefähig? Anmerkungen über Heterogenität und Intermediarität; in: Birkhölzer, Karl/Klein, Ansgar/Priller, Eckhard/Zimmer, Annette 2005a (Hg.): Dritter Sektor/Drittes System. Theorie, Funktionswandel und zivilgesellschaftliche Perspektiven; Wiesbaden: 105-109
- Bauer, Rudolph 2002: Freie Träger; in: Thole, Werner: Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch; Opladen: 449-464
- Bauer, Rudolph 2000: ‚Dritte Sektoren‘ in Europa. Zur Kritik begrifflicher Nivellierung und über die Notwendigkeit von Reformen; in: Widersprüche. Zeitschrift für sozialistische Politik im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich 20. Jg. Heft 75: 7-21

- Bauer, Rudolph 1995: Nonprofit-Organisationen und NPO-Forschung in der Bundesrepublik Deutschland; in: Schauer, Reinbert/Anheier, Helmut K./Blümle, Ernst-Bernd: Nonprofit-Organisationen (NPO) – dritte Kraft zwischen Markt und Staat; Linz: 59-96
- Bauer, Rudolph 1990: Emanzipation oder Stabilisierung von Herrschaft? Das intermediäre Hilfe- und Dienstleistungssystem; in: Trojan, Alf/Hildenbrandt, Helmut (Hg.): Brücken zwischen Bürgern und Behörden. Innovative Strukturen für Gesundheitsförderung; Sankt Augustin: 41-53
- Bauer, Rudolph 1987: Intermediäre Hilfesysteme personenbezogener Dienstleistungen in zehn Ländern – Eine Einführung; in: Bauer, Rudolph/Thranhardt, Anna-Maria (Hg.): Verbandliche Wohlfahrtspflege im internationalen Vergleich; Opladen: 9-30
- Bauer, Rudolph/Grenzdörffer, Klaus 1997: Jenseits der egoistischen Ökonomie und des methodologischen Individualismus: Die Potentiale des intermediären Bereichs; in: Leviathan 25. Jg. Heft 3: 38-61
- Baxter, Janeen/Wright, Erik O. 2000: The Class Ceiling Hypothesis. A Comparative Study of the United States, Sweden, and Australia; in: Gender & Society Vol. 14 No. 2: 275-294
- Beck, Ulrich 2000a: Wohin führt der Weg, der mit dem Ende der Vollbeschäftigungsgesellschaft beginnt?; in: Beck, Ulrich (Hg.): Die Zukunft von Arbeit und Demokratie; Frankfurt a. M.: 7-66
- Beck, Ulrich 2000b: Die Seele der Demokratie: Bezahlte Bürgerarbeit; in: Beck, Ulrich (Hg.): Die Zukunft von Arbeit und Demokratie; Frankfurt a. M.: 416-447
- Beck, Ulrich 1999a: Die Zukunft der Arbeit und die politische Ökonomie der Unsicherheit; in: Berliner Journal für Soziologie 9. Jg. Heft 4: 467-478
- Beck, Ulrich 1999b: Schöne neue Arbeitswelt – Vision: Weltbürgergesellschaft; Frankfurt a.M.
- Beck, Ulrich 1997: Kinder der Freiheit; Frankfurt a.M.
- Beck, Ulrich 1996: Kapitalismus ohne Arbeit; in: Der Spiegel Nr. 20: 140-146
- Becker, Ruth/Kortendiek; Beate 2004: Vorwort; in: Becker, Ruth/Kortendiek; Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie; Wiesbaden: 11-12
- Becker-Schmidt, Regina 2001: Was mit Macht getrennt wird, gehört gesellschaftlich zusammen. Zur Dialektik von Umverteilung und Anerkennung in Phänomenen sozialer Ungleichstellung; in: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hg.): Soziale Verortung der Geschlechter. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik; Münster: 91-131
- Becker-Schmidt, Regina 2000: Frauenforschung, Geschlechterforschung, Geschlechterverhältnisforschung; in: Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli: Feministische Theorien zur Einführung; Hamburg: 14-62
- Becker-Schmidt, Regina 1987a: Die doppelte Vergesellschaftung – die doppelte Unterdrückung: Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften; in: Unterkirchner, Lilo/Wagner, Ina (Hg.): Die andere Hälfte der Gesellschaft; Wien: 10-25
- Becker-Schmidt, Regina 1987b: Frauen und Deklassierung, Geschlecht und Klasse; in: Beer, Ursula (Hg.): Klasse Geschlecht. Feministische Gesellschaftsanalysen und Wissenschaftskritik; Bielefeld: 187-235
- Becker-Schmidt, Regina 1984: ‚Eines ist zuwenig – beides ist zuviel‘. Erfahrungen von Arbeiterfrauen zwischen Familie und Fabrik; Bonn

- Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli 1995: Einleitung; in: Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli (Hg.): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften; Frankfurt a.M./New York: 7-18
- Beck-Gernsheim, Elisabeth/Ostner, Ilona 1979: Mitmenschlichkeit als Beruf. Eine Analyse des Alltags in der Krankenpflege; Frankfurt a.M./New York
- Beck-Gernsheim, Elisabeth/Ostner, Ilona 1978: Frauen verändern – Berufe nicht? Ein theoretischer Ansatz zur Problematik von ‚Frau und Beruf‘; in: Soziale Welt Heft 3: 257-287
- Beer, Ursula 1990: Geschlecht, Struktur, Geschichte. Soziale Konstituierung des Geschlechterverhältnisses; Frankfurt a.M./New York
- Beer, Ursula (Hg.) 1987: Klasse Geschlecht. Feministische Gesellschaftsanalyse und Wissenschaftskritik; Bielefeld
- Beer, Ursula 1984: Theorien geschlechtlicher Arbeitsteilung; Frankfurt a.M./New York
- Beher, Karin/Liebig, Reinhard/Rauschenbach, Thomas 2001: Vom Motivations- zum Strukturwandel – Analysen zum Ehrenamt in einer sich verändernden Umwelt; in: Heinze, Rolf G./Olk, Thomas (Hg.): Bürgerengagement in Deutschland. Bestandsaufnahmen und Perspektiven; Opladen: 255-281
- Beher, Karin/Liebig, Reinhard/Rauschenbach, Thomas 2000: Strukturwandel des Ehrenamts. Gemeinwohlorientierung im Modernisierungsprozess; Weinheim/München
- Beher, Karin/Liebig, Reinhard/Rauschenbach, Thomas 1998: Das Ehrenamt in empirischen Studien: ein sekundäranalytischer Vergleich; Stuttgart u.a.
- Behnke, Cornelia/Meuser, Michael 1999: Geschlechterforschung und qualitative Methoden; Opladen
- Benschop, Yvonne/Halsema, Lilian/Schreuers, Petra 2001: The Division of Labour and Inequalities Between the Sexes: An Ideological Dilemma; in: Gender, Work and Organization Vol. 8 No.1: 1-18
- Benschop, Yvonne/Doorewaard, Hans 1998: Covered by Equality: The Gender Subtext of Organizations; in: Organization Studies Vol. 19 No. 5: 787-805
- Berger, Peter L./Luckmann, Thomas 1986 (zuerst 1966): Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Eine Theorie der Wissenssoziologie; Frankfurt a. M.
- Berger, Ulrike/Bernhard-Mehlich, Isolde 1999: Die verhaltenswissenschaftliche Entscheidungstheorie; in: Kieser, Alfred (Hg.): Organisationstheorien; 3. überarb. u. erw. Auflg. Stuttgart/Berlin/Köln: 133-168
- Bergmann, Christine 2001: Vorwort; in: Rosenblatt, Bernhard 2000: Freiwilliges Engagement in Deutschland. Ergebnisse der Repräsentativerhebung 1999 zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement ; Band 1: Gesamtbericht; Stuttgart u.a.: 5-6
- Beßlich, Wolfgang 1985: Von der Technischen Nothilfe beim Reichsministerium des Inneren in Berlin zum Technischen Hilfswerk in Bonn 1919-1984; in: Zivilverteidigung. Forschung – Technik – Organisation – Recht 1. Jg. Nr. 1: 11-15
- Betzelt, Sigrid (2001): The Third Sector as a Job Machine? Conditions, Potentials, and Policies for Job Creation in German Nonprofit Organizations; Frankfurt u.a.
- Bihagen, Eric/Ohls, Marita 2006: The Glass Ceiling – Where Is It? Women’s and Men’s Career Prospects in the Private vs. the Public Sector in Sweden 1979-2000; in: The Sociological Review Vol. 54 Issue 1: 20-47

- Bilig, Michael 1991: *Ideology and Opinions. Studies in Rhetorical Psychology*; London
- Billing, Yvonne Due 1999: *Gender and Bureaucracies. A Critique of Ferguson's 'The Feminist Case Against Bureaucracy'*; in: Goldmann, Monika (Hg.): *Rationalisation, Organization, Gender. Proceedings on the International Conference. October 1998: 72-88* www.sfs-dortmund.de/docs/beit111/billing.PDF; Download 01.07.2004
- Birkhölzer, Karl 2000: *Das Dritte System als innovative Kraft: Versuch einer Funktionsbestimmung*; in: *Widersprüche. Zeitschrift für sozialistische Politik im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich* 20. Jg. Heft 75: 71-88
- Birkhölzer, Karl/Klein, Ansgar/Priller, Eckhard/Zimmer, Annette (Hg.) 2005a: *Dritter Sektor/Drittes System. Theorie, Funktionswandel und zivilgesellschaftliche Perspektiven*; Wiesbaden
- Birkhölzer, Karl/Klein, Ansgar/Priller, Eckhard/Zimmer, Annette 2005b: *Theorie, Funktionswandel und zivilgesellschaftliche Perspektiven des Dritten Sektors/Dritten Systems – eine Einleitung*; in: Birkhölzer, Karl/Klein, Ansgar/Priller, Eckhard/Zimmer, Annette (Hg.): *Dritter Sektor/Drittes System. Theorie, Funktionswandel und zivilgesellschaftliche Perspektiven*; Wiesbaden: 9-15
- Blalock Jr., Hubert M. 1967: *Toward a Theory of Minority - Group Relations*; New York
- Blanke, Bernhard/Schridde, Henning 2001: *Bürgerengagement und aktivierender Staat*; in: Heinze, Rolf G./Olk, Thomas (Hg.): *Bürgerengagement in Deutschland. Bestandsaufnahmen und Perspektiven*; Opladen: 93-140
- Blanke, Karen/Ehling, Manfred/Schwarz, Norbert 1996: *Zeit im Blickfeld. Ergebnisse einer repräsentativen Zeitbudgeterhebung*; Schriftenreihe des BMFSFJ Band 121; Stuttgart
- Blau, Peter M. 1977: *Inequality and Heterogeneity. A Primitive Theory of Social Structure*; New York
- Blau, Peter M./Scott, W. Richard 1963: *Formal Organizations. A Comparative Approach*; London
- Bock, Gisela/Duden, Barbara 1977: *Arbeit aus Liebe – Liebe als Arbeit. Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus*; in: *Frauen und Wissenschaft. Beiträge zur Berliner Sommeruniversität für Frauen 1976*; Berlin: 118-199
- Bode, Ingo 2006: *Aufklärung gegen den Mainstream? Neue soziologische Perspektiven auf die Zivilgesellschaft*; in: *Soziologische Revue* 29. Jg. Heft 3: 265-276
- Bode, Ingo 2003: *Von Strategien und Zerreißproben. Chancen und Gefahren loser Kopplung in freiwilligen Vereinigungen*; in: *Arbeitskreis Nonprofit-Organisationen (Hg.): Mission Impossible. Strategien im Dritten Sektor*; Frankfurt a.M.: 15-41
- Bode, Ingo/Brose, Hans-Georg 2001: *Intersystemische Organisationen in Spannungsfeld funktionaler Differenzierung*; in: Tacke, Veronika (Hg.): *Organisationen und gesellschaftliche Differenzierung*; Wiesbaden: 112-140
- Bode, Ingo/Wex, Thomas 2001: *Im Kern der Organisationsgesellschaft. Nonprofit-Organisationen in einem Modell der Sektoren*; Zusammenfassung des Vortrags auf der Tagung der Arbeitsgruppe ‚Organisationssoziologie‘ der DGS in München am 16.11.01
- Bode, Ingo/Graf, Achim 2000: *Im Trend aber auf eigenen Wegen. Arbeit und Organisation im Dritten Sektor*; in: Brose, Hans-Georg (Hg.): *Die Reorganisation der Arbeitsgesellschaft*; Frankfurt a.M.: 139-172

- Bothfeld, Silke/Klammer, Ute/Klenner, Christina/Leiber, Simone/Thiel, Anke/Ziegler, Astrid: WSI-FrauenDatenReport 2005. Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen; Düsseldorf
- Bourdieu, Pierre 1983: Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital; in: Kreckel, Reinhard (Hg.): Soziale Ungleichheiten; Sonderband 2 Soziale Welt Göttingen: 183-198
- Brader, Doris/Lewerenz, Julia 2006: Frauen in Führungspositionen; IAB Kurzbericht Nr. 2/24.2.2006
- Braun, Sebastian 2001: Bürgerschaftliches Engagement – Konjunktur und Ambivalenz einer gesellschaftspolitischen Debatte; in: Leviathan Zeitschrift für Sozialwissenschaft 29. Jg. Heft 1: 83-109
- Britton, Dana M. 2003: At Work in the Iron Cage. The Prison as Gendered Organization; New York
- Britton, Dana M. 2000: The Epistemology of the Gendered Organization; in: Gender & Society Vol. 14 No. 3: 418-434
- Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie 2006: Internetportal Corporate Citizenship <http://www.bmwi.de/BMWi/Navigation/Mittelstand/corporate-citizenship.html>; Download 10. 04. 2006
- Charmaz, Kathy 2006: Constructing Grounded Theory. A Practical Guide through Qualitative Analysis; London/Thousand Oaks/New Delhi
- Clausen, Lars/Dombrowsky, Wolf, R. (unter Mitarbeit v. Bretschneider, Dita/Streitz, Willi) 1987: ‚Zur Hilfe bereit ...‘ Motivationsstrukturen im Katastrophenschutz; hg. v. Bundesamt für Zivilschutz; Bonn
- CEWS-Newsletter Nr. 34/2005 15. April 2005: 3f <http://www.cews.org>; Download 18.04.2005
- Cockburn, Cynthia 1988: Die Herrschaftsmaschine: Geschlechterverhältnisse und technisches Know-How; Berlin/Hamburg
- Coleman, James S. 1991: Grundlagen der Sozialtheorie; Bd. 1: Handlungen und Handlungssysteme; München
- Combrink, Claudia 2004: Relevanz und Irrelevanz von Geschlecht in ehrenamtlichen Führungsgremien von Sportjugendverbänden. Eine vergleichende Analyse der Jugendvorstands- und Präsidiumsmitglieder nordrhein-westfälischer Sportfachverbände; Münster
- Cross, Simon/Bagilhole, Barbara 2002: Girls’ Jobs for the Boys? Men, Masculinity and Non-Traditional Occupations; in Gender, Work and Organization Vol. 9 No. 2: 204-226
- Corbin, Juliet/Strauss Anselm L. 1990: Grounded Theory Research: Procedures, Canons and Evaluative Criteria; in: Zeitschrift für Soziologie 19. Jg. Heft 6: 418-417
- Dackweiler, Regina 1995: Ausgegrenzt und eingemeindet. Die neue Frauenbewegung im Blick der Sozialwissenschaften; Münster
- Dausien, Bettina 2001: Erzähltes Leben – erzähltes Geschlecht? Aspekte der narrativen Konstruktion von Geschlecht im Kontext von Biographieforschung; in: Feministische Studien Nr. 2: 57-73
- Dausien, Bettina 1996: Biographie und Geschlecht. Zur biographischen Konstruktion sozialer Wirklichkeit in Frauenlebensgeschichten; Bremen
- Degele, Nina 2003: Happy Together: Soziologie und Gender Studies als paradigmatische Verunsicherungswissenschaften; in: Soziale Welt 54. Jg. Heft 1: 9-29

- Degele, Nina 2002: Einführung in die Techniksoziologie; München
- Degele, Nina/Schirmer, Dominique 2004: Selbstverständlich heteronormativ: zum Problem der Reifizierung in der Geschlechterforschung; in: Buchen, Sylvia/Helfferich, Cornelia/Maier, Maja S. (Hg.): Gender methodologisch. Empirische Forschung in der Informationsgesellschaft vor neuen Herausforderungen; Wiesbaden: 107-122
- Denzin, Norman K. 1978: The Research Act : A Theoretical Introduction to Sociological Methods; 2nd edition New York u.a.
- Dettling, Warnfried 1998: Wirtschaftskummerland? Nach dem Globalisierungsschock: Wege aus der Krise; München
- Dettling, Warnfried 1995: Politik und Lebenswelt: Vom Wohlfahrtsstaat zur Wohlfahrtsgesellschaft; Gütersloh
- Deutscher Bundestag 1996: Antwort der Bundesregierung auf die Große Anfrage ‚Bedeutung ehrenamtlicher Tätigkeit für unsere Gesellschaft‘; DRS 13/5674
- DiMaggio, Paul J./Anheier, Helmut K. 1990: The Sociology of Nonprofit Organizations and Sectors; in: Annual Review of Sociology Vol. 16: 137-159
- DiMaggio, Paul J./Powell, Walter W. 1983: The Iron Cage Revisted: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organisational Fields; in: American Sociological Review Vol. 48: 147-160
- Dölling, Irene 2007: ‚Geschlechter-Wissen‘ – ein nützlicher Begriff für die ‚verstehende‘ Analyse von Vergeschlechtlichungsprozessen?; in: Gildemeister, Regine/Wetterer, Angelika (Hg.): Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen; Münster: 9-31
- Dölling, Irene 2005: „Geschlechter-Wissen“ – ein nützlicher Begriff für die ‚verstehende‘ Analyse von Vergeschlechtlichungsprozessen?; in: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien 23. Jg. Heft 1&2: 44-62
- Dölling, Irene 2003: Das Geschlechter-Wissen der Akteur/e/innen; in: Andresen, Sünne/Dölling, Irene/Kimmerle, Christoph: Verwaltungsmodernisierung als soziale Praxis. Geschlechter-Wissen und Organisationsverständnis von Reformakteuren; Opladen: 113-165
- Dowling, Colette 1981: The Cinderella Complex. Women’s Hidden Fear of Independence; New York
- Duden, Barbara 1987: Geschichte unter der Haut; Stuttgart
- Düchting, Frank 2000: Vom deutschen Verein zum „Dritten Sektor“; in: Widersprüche. Zeitschrift für sozialistische Politik im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich 20. Jg. Heft 75: 39-55
- Duncan, Otis D./Duncan, Beverly 1955: A Methodological Analysis of Segregation Indices; in: American Sociological Review Vol. 20: 200-217
- Effinger, Herbert/Pfau-Effinger, Birgit 1999: Freiwilliges Engagement im Sozialwesen. Ausweg aus der Krise der Erwerbsgesellschaft und des Wohlfahrtsstaates?; in: Kistler, Ernst/Noll, Heinz-Herbert/Priller, Eckhard (Hg.): Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befund, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte; Berlin: 307-323
- Eifert, Christiane 1993: Frauenpolitik und Wohlfahrtspflege. Zur Geschichte der sozialdemokratischen ‚Arbeiterwohlfahrt‘; Frankfurt a.M./New York

- Ely, Robin J. 1995: The Power in Demography: Women's Social Constructions of Gender Identity at Work; in: Academy of Management Journal Vol. 38 No. 3: 589-634
- Enquete-Kommission ‚Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements‘ Deutscher Bundestag (Hg.) 2003: Bürgerschaftliches Engagement und Sozialstaat; Opladen
- Enquete-Kommission ‚Zukunft des Bürgerschaftlichen Engagements‘ Deutscher Bundestag (Hg.) 2002: Bürgerschaftliches Engagement: auf dem Weg in eine zukunftsfähige Bürgergesellschaft; Opladen
- Erlinghagen, Marcel/Rinne, Karin/Schwarze, Johannes 1997: Ehrenamtliche Tätigkeiten in Deutschland – komplementär oder substitutiv? Analysen mit dem Sozio-ökonomischen Panel 1985-1996; Diskussionspapier Nr. 97-10 der Fakultät für Sozialwissenschaft der Ruhr-Universität Bochum
- Etzioni, Amitai 1997: Die Verantwortungsgesellschaft. Individualismus und Moral in der heutigen Demokratie; Frankfurt a.M.
- Etzioni, Amitai 1973: The Third Sector and Domestic Missions; in: Public Administration Review Vol. 33: 314-323
- Etzioni, Amitai 1961: A Comparative Analysis of Complex Organizations: On Power, Involvement and their Correlates; New York
- Evers, Adalbert 2004: Sektor und Spannungsfeld. Zur Theorie und Politik des Dritten Sektors; Münsteraner Diskussionspapiere Nr. 27 <http://www.aktive-buergerschaft.de/vab/resources/diskussionspapiere/wp-band27.pdf>; Download: 06.01.2005
- Evers, Adalbert 2002: Engagement und seine Förderung. Über unterschiedliche Verständnisse einer Herausforderung; in: Kersting, Norbert/Brahms, Karin/Gerecht, Cerstin/Weinbach, Kerstin (Hg.): Ehre oder Amt? Qualifizierung bürgerschaftlichen Engagements im Kulturbereich; Opladen: 53-65
- Evers, Adalbert 1999: Verschiedene Konzeptionalisierungen von Engagement. Ihre Bedeutung für Analyse und Politik; in: Kistler, Ernst/Noll, Heinz-Herbert/Priller, Eckhard (Hg.): Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befund, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte; Berlin: 53-65
- Evers, Adalbert 1997: Freie Wohlfahrtspflege und Europäische Integration. Der Dritte Sektor im geeinten Europa; in: Zeitschrift für Sozialreform Heft 3: 208-227
- Evers, Adalbert 1995: Part of the Welfare Mix: Third Sector as an Intermediate Area; in: Voluntas International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations Vol. 6 No.2: 159-182
- Evers, Adalbert 1990: Im intermediären Bereich – Soziale Träger und Projekte zwischen Haushalt, Staat und Markt; in: Journal für Sozialforschung 30. Jg. Nr. 2: 189-210
- Evers, Adalbert/Olk Thomas 1996: Wohlfahrtspluralismus. Vom Wohlfahrtssaat zum Wohlfahrtspluralismus; Opladen
- Ewald, Francois 1978: Foucault – ein vagabundierendes Denken; in: Foucault, Michel: Dispositive der Macht: Über Sexualität, Wissen und Wahrheit; Berlin: 7-20
- Ferguson, Kathy E. 1984: The Feminist Case Against Bureaucracy; Philadelphia
- Fischer, Nanda/Pfaffel, Petra/Xenodochius, Cathleen 2003: Frauen im bayrischen Sport. Eine vergleichende empirische Untersuchung zum organisierten Sport; München
- Flick, Uwe 2004: Triangulation. Eine Einführung; Wiesbaden

- Flick, Uwe 2000: Triangulation in der qualitativen Forschung; in: Flick, Uwe/Kardorff, Ernst v./Steinke, Ines (Hg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch; Hamburg: 309-318
- Floge, Liliane/Merrill, Deborah M. 1986: Tokenism Reconsidered: Male Nurses and Female Physicians in a Hospital Setting; in: Social Forces Vol. 64 No.4: 925-947
- Foucault, Michel 1979: Sexualität und Wahrheit Bd. 1: Der Wille zum Wissen; Frankfurt a.M.
- Fraser, Nancy 1981: Foucault on Modern Power. Empirical Insights and Normative Confusions; in: Praxis International Vol. 1 No. 3:272-287
- Friedberg, Erhard 1988: Zur Politologie von Organisationen; in: Küpper, Willi/Ortmann, Günther (Hg.): Mikropolitik, Rationalität und Spiele in Organisationen; Opladen: 39-52
- Froschauer, Ulrike 2006: Veränderungsdynamik in Organisationen; in: Tänzler, Dirk/Knoblauch, Hubert/Soeffner, Hans-Georg: Zur Kritik der Wissensgesellschaft; Konstanz: 189-215
- Funder, Maria 2004: (K)ein Ende der Geschlechterungleichheit? Arbeit und Geschlecht als Medien der Inklusion und Exklusion in Organisationen; in: Baatz, Dagmar/Rudolph, Clarissa/Satilmis, Ayla (Hg.): Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit; Münster: 46-69
- Funken, Christiane 2004: Geld statt Macht. Weibliche und männliche Karrieren im Vertrieb – eine organisationssoziologische Studie; Frankfurt a.M./New York
- Garfinkel, Harold 1967: Passing and the Managed Achievement of Sex Status in an 'Intersexed' Person; in: Garfinkel, Harold: Studies in Ethnomethodology; Cambridge: 116-185
- Gaskin, Katherine/Smith, Justin D./Paulitz, Irmtraud (1996): Ein neues bürgerschaftliches Europa. Eine Untersuchung zur Verbreitung und Rolle von Volunteering in zehn Ländern; Freiburg
- Geiger, Theodor 1953: Ideologie und Wahrheit. Eine soziologische Kritik des Denkens; Stuttgart/Wien
- Geißler, Rainer 2002: Die Sozialstruktur Deutschlands. Die gesellschaftliche Entwicklung vor und nach der Vereinigung; 3. grundlegend überarb. Aufl.; Opladen
- Geiss, Sabine/Gensicke Thomas 2006: Freiwilliges Engagement von Migrantinnen und Migranten; in: Gensicke, Thomas/Picot, Sibylle/Geiss, Sabine 2006: Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement, Langfassung für das Internet <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Arbeitsgruppen/Pdf-Anlagen/freiwilligen-survey-langfassung,property=pdf,bereich=,rwb=true.pdf>; Download 01.04.2006: 347-404
- Gensicke, Thomas 2006a: Hauptbericht: Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement, in: Gensicke, Thomas/Picot, Sibylle/Geiss, Sabine 2006: Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement, Langfassung für das Internet <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Arbeitsgruppen/Pdf-Anlagen/freiwilligen-surveylangfassung,property=pdf,bereich=,rwb=true.pdf>; Download 01.04.2006: 14-200
- Gensicke, Thomas 2006b: Bürgerschaftliches Engagement in Deutschland; in: Aus Politik und Zeitgeschichte 12/2006: 9-16

- Gensicke, Thomas/Picot, Sibylle/Geiss, Sabine 2006: Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement, Langfassung für das Internet [http://www. bmfsfj.de/ Redakti-onBMFSFJ/Arbeitsgruppen/Pdf-Anlagen/freiwilligen-survey-langfassung,property=pdf,be-reich=,rwb=true.pdf](http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Arbeitsgruppen/Pdf-Anlagen/freiwilligen-survey-langfassung,property=pdf,bereich=,rwb=true.pdf); Download 01.04.2006
- Gerhard, Ute 2001: Frauenbewegung – Frauenforschung – Frauenpolitik. Innovation und Selbstreflexion; in: Hornung, Ursula/Gümen, Sedef/Weilandt, Sabine (Hg.): 2001: Zwischen Emanzipationsvision und Gesellschaftskritik; Münster: 21- 39
- Gerth, Andrea/Sing, Elmar 1992: Knatsch, Zoff und Keilerei. Konflikte in selbstverwalteten Betrieben und selbstorganisierten Gruppen; München
- Gherardi, Silvia 1994: The Gender We Think, The Gender We Do in Our Everyday Organizational Lives; in: Human Relations Vol. 47 No. 6: 591-610
- Gibelman, Martha 2000: The Nonprofit Sector and Gender Discrimination. A Preliminary Investigation into the Glass Ceiling; in: Nonprofit Management and Leadership Vol. 10 No. 3: 251-269
- Giddens, Anthony 1997: Jenseits von Links und Rechts; Frankfurt a.M.
- Gidron, Benjamin/Kramer, Ralph/Salamon, Lester M. 1992: Government and the Third Sector in Comparative Perspective: Allies or Adversaries?; in: Gidron, Benjamin/Kramer, Ralph/Salamon, Lester M. (ed.): Government and the Third Sector. Emerging Relationships in Welfare States; San Francisco: 1-30
- Gildemeister, Regine 2005a: Gleichheitssemantik und die Praxis der Differenzierung: Wann und wie aus Unterscheidungen Unterschiede werden; in: Vogel, Ulrike (Hg.): Was ist weiblich – was ist männlich? Aktuelles zur Geschlechterforschung in den Sozialwissenschaften; Bielefeld: 71-88
- Gildemeister, Regine 2005b Geschlechtliche Kategorisierung und Gleichstellungsnorm: Tücken der Gleichzeitigkeit; in Funder, Maria/Dörhöfer, Steffen/Rauch, Christian (Hg.): Jenseits der Geschlechterdifferenz; Geschlechterverhältnisse in der Informations- und Wissensgesellschaft: München/Mering: 59-76
- Gildemeister, Regine 2004b: Geschlechterdifferenz – Geschlechterdifferenzierung: Beispiele und Folgen eines Blickwechsels in der empirischen Geschlechterforschung; in: Buchen, Sylvia/Helfferich, Cornelia/Maier, Maja S. (Hg.): Gender methodologisch. Empirische Forschung in der Informationsgesellschaft vor neuen Herausforderungen; Wiesbaden: 27-45
- Gildemeister, Regine 2001: Soziale Konstruktion von Geschlecht: Fallen, Missverständnisse und Erträge einer Debatte; in: Rademacher, Claudia/Wiechens, Peter (Hg.): Geschlecht – Ethnizität – Klasse. Zur sozialen Konstruktion von Hierarchie und Differenz; Opladen: 65-87
- Gildemeister, Regine 2000: Geschlechterforschung (gender studies); in: Flick, Uwe/Kardorff, Ernst v./Steinke, Ines (Hg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch; Hamburg: 213-223
- Gildemeister, Regine 1992: Die soziale Konstruktion von Geschlechtlichkeit; in: Ostner, Iлона/Lichtblau, Klaus (Hg.): Feministische Vernunftkritik. Ansätze und Traditionen; Frankfurt a.M./New York 1992: 220-239

- Gildemeister, Regine/Robert, Günther 2003: Politik und Geschlecht. Programmatische Gleichheit und die Praxis der Differenzierung; in: Nassehi, Armin/Schroer, Markus (Hg.): Der Begriff des Politischen; Soziale Welt Sonderband 14: 217-239
- Gildemeister, Regine/Maiwald, Kai-Olaf/Scheid, Claudia/Seyfahrt-Konau, Elisabeth 2003a: Geschlechterdifferenzierungen im Berufsfeld Familienrecht; in: Zeitschrift für Soziologie 32. Jg. Heft 5: 396-417
- Gildemeister, Regine/Maiwald, Kai-Olaf/Scheid, Claudia/Seyfahrt-Konau, Elisabeth 2003b: Geschlechterdifferenzierungen im Horizont der Gleichheit; Opladen/Wiesbaden
- Gildemeister, Regine/Robert, Günther 2000: Teilung der Arbeit und Teilung der Geschlechter. Professionalisierung und Substitution in der sozialen Arbeit und Pädagogik; in: Müller, Siegfried/Sünker, Heinz/Olk, Thomas/Böllert, Karin (Hg.): Soziale Arbeit. Gesellschaftliche Bedingungen und professionelle Perspektiven; Neuwied/Kriftel: 315-336
- Gildemeister, Regine/Robert, Günther 1999: Vergeschlechtlichung – Entgrenzung – Reversgeschlechtlichung. Geschlechterdifferenzierende Arbeitsteilung zwischen Rationalisierung der Arbeitswelt und ‚postindustriellem Haushaltssektor‘; in: Honegger, Claudia/Hradil, Stefan/Traxler, Franz (Hg.): Grenzenlose Gesellschaft? Verhandlungen des 29. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Freiburg i. Brsg. 1998; Bd. 2; Opladen: 110-126
- Gildemeister, Regine/Wetterer, Angelika 1992: Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihrer Reifizierung in der Frauenforschung; in: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hg.): Traditionen Brüche. Entwicklungen feministischer Theorie; Freiburg i.Brsg.: 201-254
- Glaser, Barney G./Strauss, Anselm L. 1967: The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research; New York
- Goffman, Erving 1994 (zuerst 1977): Das Arrangement der Geschlechter; in: Goffman, Erving: Interaktion und Geschlecht; Frankfurt a.M./New York: 105-158
- Gosewinkel, Dieter 2003: Zivilgesellschaft – eine Erschließung des Themas von seinen Grenzen her; WZB Discussion Paper Nr. SP IV 2003-505 <http://skylla.wz-berlin.de/pdf/2003/iv03-505.pdf>; Download 07.06.2004
- Gottschall, Karin/Pfau-Effinger, Birgit (Hg.) 2002: Zukunft der Arbeit und Geschlecht. Diskurse, Entwicklungspfade und Reformoptionen im internationalen Vergleich; Opladen
- Gottschall, Karin 1995: Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation; in Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli: Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften; Frankfurt a.M./New York: 125-162
- Gukenbiehl, Hermann L. 1995: Institution und Organisation; in: Korte, Hermann/Schäfers, Bernhard (Hg.): Einführungskurs Soziologie; Bd. 1: Einführung in Hauptbegriffe der Soziologie; Opladen
- Habermas, Jürgen 1992: Faktizität und Geltung. Beiträge zur Diskurstheorie des Rechts und des demokratischen Rechtsstaates; Frankfurt a.M.
- Hackett, Anne/Mutz, Gerd 2002: Empirische Befunde zum bürgerschaftlichen Engagement; in: Aus Politik und Zeitgeschichte B9/2002: 39-46

- Hagemann-White, Carol 1993: Die Konstrukteure des Geschlechts auf frischer Tat ertappen?; in: Feministische Studien 11. Jg. Heft 2: 68-78
- Hagemann-White, Carol 1988: Wir werden nicht zweigeschlechtlich geboren ...; in: Rerrich, Maria S. (Hg.): FrauenMännerBilder. Männer und Männlichkeit in der feministischen Diskussion; Bielefeld: 224-235
- Halford Susan/Leonard, Pauline 2001: Gender, Power and Organizations; New York
- Halford, Susan/Savage, Mike/Witz, Anne 1997: Gender, Careers and Organizations. Current Developments in Banking, Nursing and Local Government; London
- Hall, Elaine 1993: Waitering/Waitressing: Engendering the Work of Table Servers; in Gender & Society Vol. 7 No. 3: 329-346
- Hausen, Karin 1976: Die Polarisierung der „Geschlechtscharaktere“ – eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben; in: Conze, Werner (Hg.): Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas; Stuttgart: 363-393
- Heins, Volker 2005: Das Andere der Zivilgesellschaft; Bielefeld
- Heintz, Bettina 2003: Die Objektivität der Wissenschaft und die Partikularität des Geschlechts. Geschlechterunterschiede im disziplinären Vergleich; in: Wobbe, Theresa (Hg.): Zwischen Vorderbühne und Hinterbühne. Beiträge zum Wandel der Geschlechterbeziehungen in der Wissenschaft vom 17. Jahrhundert bis zur Gegenwart; Bielefeld: 211-237
- Heintz, Bettina 2001a: Geschlecht als (Un-)Ordnungsprinzip. Entwicklungen und Perspektiven der Geschlechtersoziologie; in: Heintz, Bettina (Hg.): Geschlechtersoziologie; Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie Sonderheft 41: 9-29
- Heintz, Bettina (Hg.) 2001b: Geschlechtersoziologie; Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie Sonderband 41
- Heintz, Bettina/Nadai, Eva 1998a: Geschlecht und Kontext. De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung; in: Zeitschrift für Soziologie 27. Jg. Nr. 2: 75-93
- Heintz, Bettina/Nadai, Eva 1998b Sichtbarkeit und Neutralisierung. Zur Relevanz von Geschlecht im beruflichen Kontext; in: Nadai, Eva/Ballmer-Cao, Thanh-Huyen (Hg.): Grenzverschiebungen. Zum Wandel des Geschlechterverhältnisses in der Schweiz; Chur/Zürich: 193-216
- Heintz, Bettina/Nadai, Eva/Fischer, Regula 1997: Ungleich unter Gleichen: Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes; Frankfurt a.M.
- Heinze, Rolf G. 1999: Freiwilliges Engagement im Strukturwandel; in: Schwengel, Hermann (u. Mitarbeit v. Höpken, Britta) (Hg.): Grenzenlose Gesellschaft? 29. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Freiburg i. Brsg. 1998. Ad-hoc-Gruppen, Foren Bd. II/2; Pfaffenweiler: 323-325
- Heinze, Rolf G./Olk, Thomas (Hg.) 2001a: Bürgerengagement in Deutschland. Bestandsaufnahmen und Perspektiven; Opladen
- Heinze, Rolf G./Olk, Thomas (Hg.) 2001b: Bürgerengagement in Deutschland – Zum Stand der wissenschaftlichen und politischen Diskussion; in: Heinze, Rolf G./Olk, Thomas (Hg.): Bürgerengagement in Deutschland. Bestandsaufnahmen und Perspektiven; Opladen: 11-26

- Heinze, Rolf G./Olk, Thomas 1999: Vom Ehrenamt zum bürgerschaftlichen Engagement. Trends des begrifflichen und gesellschaftlichen Strukturwandels; in: Kistler, Ernst/Noll, Heinz-Herbert/Priller, Eckhard (Hg.): Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befund, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte; Berlin: 77-100
- Heinze, Rolf G./Bucksteeg, Mathias 1996: Freiwilliges soziales Engagement in NRW: Potentiale und Fördermöglichkeiten; in: Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales (Hg.): Zukunft des Sozialstaates. Freiwilliges soziales Engagement und Selbsthilfe; Düsseldorf: 13-195
- Heinze, Rolf G./Olk, Thomas 1981: Die Wohlfahrtsverbände im System sozialer Dienstleistungsproduktion. Zur Entstehung und Struktur bundesrepublikanischer Verbändewohlfahrt; in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 33. Jg.: 94-114
- Hinz, Thomas/Schübel, Thomas 2001: Geschlechtersegregationen in deutschen Betrieben; Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 34. Jg. Nr. 3: 286-301
- Hirschauer, Stefan 2003: Wozu „Gender Studies“? Geschlechterdifferenzierungsforschung zwischen politischem Populismus und naturwissenschaftlicher Konkurrenz; in: Soziale Welt 54: 461 - 482
- Hirschauer, Stefan, 2001a: Das Vergessen des Geschlechts. Zur Praxeologie einer Kategorie sozialer Ordnung; in: Heintz, Bettina (Hg.): Geschlechtersoziologie; Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie Sonderheft 41: 208-235
- Hirschauer, Stefan 2001b: Ethnographisches Schreiben und die Schweigsamkeit des Sozialen. Zu einer Methodologie der Beschreibung; in: Zeitschrift für Soziologie 30. Jg. Heft 6: 429-451
- Hirschauer, Stefan 1996: Wie sind Frauen, wie sind Männer? Zweigeschlechtlichkeit als Wissenssystem; in: Eifert, Christiane/Epple, Angelika/Kessel, Martina/Michaelis, Marlies/Nowak, Claudia/Schicke, Katharina/Weltecke, Dorothea (Hg.): Was sind Frauen? Was sind Männer? Geschlechterkonstruktionen im historischen Wandel; Frankfurt a.M.: 240-256
- Hirschauer, Stefan 1995: Dekonstruktion und Rekonstruktion: Plädoyer für die Erforschung des Bekannten; in: Pasero, Ursula/Braun, Frederike (Hg.): Konstruktion von Geschlecht, Pfaffenweiler: 67-88
- Hirschauer, Stefan 1994: Die soziale Fortpflanzung der Zweigeschlechtlichkeit; in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 46. Jg. Heft 4: 668-692
- Højgaard, Lis 2002: Tracing Differentiation in Gendered Leadership: An Analysis of Differences in Gender Composition in Top Management in Business, Politics and the Civil Service; in: Gender, Work and Organization Vol. 9 No.1: 15- 38
- Honegger, Claudia 1991: Die Ordnung der Geschlechter; Frankfurt a.M.
- Horner, Mary S. 1968: Sex Differences in Achievement Motivation and Performance in Competitive and Non-Competitive Situations; University of Michigan; Unveröffentl. Dissertation
- Hornung, Ursula 2000: Stachel ‚Geschlecht‘. Der soziologische Diskurs über den Wandel und die Zukunft in Arbeit, Ökonomie und Geschlechterverhältnis – ein Überblick; in: Soziologie. Forum der Deutschen Gesellschaft für Soziologie 29. Jg. Heft 3: 5-19
- Jakob, Gisela 2003: Arbeitslosigkeit und bürgerschaftliches Engagement. Annäherung an ein kontroverses Thema; in: Backhaus-Maul, Holger/Ebert, Olaf/Jakob, Gisela/Olk, Thomas (Hg.): Bürger-schaftliches Engagement in Ostdeutschland. Potentiale und Perspektiven; Opladen: 65-87

- Jakob, Gisela 2001: Wenn Engagement zur ‚Arbeit‘ wird ... – Zur aktuellen Diskussion um freiwilliges Engagement im Wandel der Arbeitsgesellschaft; in: Heinze, Rolf G./Olk, Thomas (Hg.): Bürgerengagement in Deutschland. Bestandsaufnahmen und Perspektiven; Opladen: 167-188
- Jakob, Gisela 1993: Zwischen Dienst und Selbstbezug. Eine biographieanalytische Untersuchung ehrenamtlichen Engagements; Opladen
- Janning, Heinz/Bartjes, Otto 1999: Ehrenamt und Wirtschaft. Internationale Beispiele bürgerschaftlichen Engagements der Wirtschaft; Stuttgart
- Jungbauer-Gans, Monika/Ziegler, Rolf 1991: Sind Betriebsgründerinnen in der Minderheit benachteiligt? Überprüfung der ‚Token‘-These von Rosabeth Moss Kanter am Beispiel von Betriebsgründerinnen; in Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 43. Jg. Heft 4: 720-738
- Kahlert, Heike 1999: Die Perspektive der Geschlechterdifferenz als transformative Kraft in der Wissenschaft; in: Babendererde, Cornelia/Fellmer, Claudia/ Kahlert, Heike/Pieper, Julia (Hg.): Impulse – Chancen – Innovationen. Dokumentation der ersten Tagung zur Frauen- und Geschlechterforschung in Mecklenburg-Vorpommern; Rostock 43-59
- Kanter, Rosabeth Moss 1977a: Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women; in: American Journal of Sociology Vol. 82 No. 5: 965-990
- Kanter, Rosabeth Moss 1977b: Men and Women of the Corporation; New York
- Kaufmann, Franz-Xaver 2003: Varianten des Wohlfahrtsstaats. Der deutsche Sozialstaat im internationalen Vergleich; Frankfurt a.M.
- Kaufmann, Franz-Xaver 1997: Herausforderungen des Sozialstaates; Frankfurt a.M.
- Kelle, Helga 2001: „Ich bin der die das macht.“ Oder: Über die Schwierigkeiten ‚doing gender‘-Prozesse zu erforschen; in: Feministisch Studien 19. Jg. Heft 2: 39-56
- Kelle, Helga 1999: Geschlechterunterschiede oder Geschlechterunterscheidung? Methodologische Reflexion eines ethnographischen Forschungsprozesses; in: Dausien, Bettina/Herrmann, Martina/Oechsele, Mechtild/Schmerls, Christinae/Stein-Hilbers, Marlene (Hg.): Erkenntnisprojekt Geschlecht. Feministische Perspektiven verwandeln Wissenschaft; Opladen: 304-324
- Kelle, Udo 1994: Empirisch begründete Theoriebildung. Zur Logik und Methodologie interpretativer Sozialforschung 2. Aufl. 1997 Weinheim
- Kessler, Suzanne J./McKenna, Wendy 1978: Gender. An Ethnomethodological Approach; New York
- Kieser, Alfred 1999: Konstruktivistische Ansätze; in: Kieser, Alfred (Hg.): Organisationstheorien; 3. überarb. u. erw. Aufl. Stuttgart/Berlin/Köln: 287-318
- Klages, Helmut 1999: Individualisierung als Triebkraft bürgerschaftlichen Engagements. Empirische Fakten und Folgerungen; in: Kistler, Ernst/Noll, Heinz-Herbert/Priller, Eckhard (Hg.): Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befund, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte; Berlin: 101-112
- Klages, Helmut/Gensicke, Thomas 1999. Wertewandel und bürgerschaftliches Engagement an der Schwelle zum 21. Jahrhundert; Speyerer Forschungsbericht 193; Speyer

- Klammer, Ute/Klenner, Christina 1999: Hoffnungsträger ‚Dritter Sektor‘ – neue Arbeit für Frauen?; in: Stolz-Willig, Brigitte/Veil, Mechtild (Hg.): Es rettet uns kein höh`res Wesen ... Feministische Perspektiven der Arbeitsgesellschaft; Hamburg: 59-93
- Klein, Ansgar 2000: Der Diskurs der Zivilgesellschaft; Münsteraner Diskussionspapiere Nr. 6 www.dritte-sektor-forschung.de/publik.at.html; Download: 03.06.2002
- Klenner, Christina/Pfahl, Svenja/Seifert, Hartmut 2001: Ehrenamt und Erwerbsarbeit – Zeitbalance oder Zeitkonkurrenz? Forschungsprojekt im Auftrag des Ministeriums für Arbeit und Soziales, Qualifikation und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen; Düsseldorf
- Klie, Thomas/Roß, Paul-Stefan 2000: Bürgerschaftliches Engagement in Baden-Württemberg. Wissenschaftlicher Jahresbericht 1999/2000. Abschlußbericht; Stuttgart
- Knapp, Gudrun-Axeli 2005: Traveling Theories: Anmerkungen zur neuern Diskussion über „Race, Class and Gender“; in: Österreichische Zeitschrift für Geschichtswissenschaften 16. Jg. Nr. 1: 88-110
- Knapp, Gudrun-Axeli 1988: Die vergessene Differenz; in: Feministisch Studien 6. Jg.: 12-31
- Knoblauch, Hubert 1997: Die kommunikative Konstruktion postmoderner Organisationen. Institutionen, Aktivitätssysteme und kontextuelles Handeln; in Österreichische Zeitschrift für Soziologie 22. Jg. Nr. 2: 6-23
- Knoke, David/Prensky, David 1984: What Relevance Do Organization Theory Have for Voluntary Organizations?; in: Social Sciences Quarterly Vol. 65 No. 1: 3-20
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen 1997: Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland – Entwicklungen, Ursachen und Maßnahmen; Bonn
- Korvajärvi, Päivi 1998: Reproducing Gendered Hierarchies in Everyday Work: Contradictions in an Employment Office; in: Gender, Work and Organization Vol. 5 No. 1: 19- 30
- Kotthoff, Helga 1994: Geschlecht als Interaktionsritual?; in: Goffman, Erving: Interaktion und Geschlecht; Frankfurt a.M./New York: 159-194
- Krell, Gertraude/Winter, Regine 2004: Diskriminierung von Frauen bei der Entgeltdifferenzierung: Wege zu einer diskriminierungsfreieren Arbeitsbewertung; in: http://www.fu-berlin.de/gpo/krell_winter.htm; Download 14.11.2005
- Krell, Gertraude/Carl, Andrea-Hilla/Krehnke, Anna 2001: Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit. Vergleichsstudie im Auftrag der Gewerkschaft ÖTV (heute ver.di) in Hannover; Stuttgart: Ver.di Bundesvorstand Ressort 13
- Krüger, Petra 2004: Geschlechter(un)ordnungen im ehrenamtlichen Engagement? Erste Ergebnisse einer Studie zu Geschlechterdifferenzierungen und -segregierungen im ehrenamtlichen Engagement; in: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien 22. Jg. Heft 2 + 3: 147-158
- Krüger, Petra 2003: ‚Frau ohne Eigenschaften – Eigenschaften ohne Frau‘ – Reproduktion von Zweigeschlechtlichkeit? Ein Kommentar zu Mona Singer: Frau ohne Eigenschaften – Eigenschaften ohne Frau? Situiertes Wissen, feministischer Standpunkt und Fragen der Identität; in: Schönwälder-Kuntze, Tatjana/Heel, Sabine/Wendel, Claudia/Wille, Katrin (Hg.): Störfall Gender. Grenzdiskussionen in und zwischen den Wissenschaften; Wiesbaden: 109-111

- Kühnlein, Irene/Mutz, Gerd 1999: Individualisierung und bürgerschaftliches Engagement in der Tätigkeitsgesellschaft; in: Kistler, Ernst/Noll, Heinz-Herbert/Priller, Eckhard (Hg.): Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befund, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte; Berlin: 291-306
- Kuhlmann, Ellen/Kutzner, Edelgard/Müller, Ursula/Riegraf, Birgit/Wilz, Sylvia 2002: Organisationen und Professionen als Produktionsstätten der Geschlechter(a)symmetrie; in: Schäfer, Eva/Fritzsche, Bettina/Nagode, Claudia (Hg.): Geschlechterverhältnisse im sozialen Wandel: interdisziplinäre Analysen zu Geschlecht u. Modernisierung; Opladen: 221-249
- Kutzner, Edelgard 1999: Labor Organization and Gender Politics – The Participation of Women in Processes of Restructuration within a Company; in: Goldmann, Monika (Hg.): Rationalisation, Organization, Gender. Proceedings on the International Conference. October 1998: 94-99 www.sfs-dortmund.de/docs/beit111/kutzner.PDF; Download 01.07.2004
- Lange, Chris 2005: Wohlfahrtsverbände, Beschäftigung und Frauen; in: Sandra, Kotlenga/Barbara, Nägele/Nils, Pagels/Bettina, Roß (Hg.): Arbeit(en) im Dritten Sektor – europäische Perspektiven; Mössingen-Thalheim: 98-112
- Lange, Chris 2003: Gender – ein Thema für die deutschen. Wohlfahrtsverbände; in: Soziale Arbeit 52. Jg. Heft 7: 250-255
- Lange, Chris 2001: Frei Wohlfahrtspflege und europäische Integration. Wohlfahrtsverbände zwischen Marktangleichung und sozialer Verantwortung; Frankfurt a.M.
- Lange, Chris/Trukeschitz, Birgit 2005: Gender Equality as an Essential of the European Social Model – and how about the Third Sector?; Manuskript des Paper presented at the First European Conference of ISTR and EMES April 2005
- Laqueur, Thomas 1992: Auf den Leib geschrieben. Die Inszenierung der Geschlechter von der Antike bis Freud; Frankfurt a.M./New York
- Lau, Thomas/Wolff, Stephan 1983: Der Einstieg in das Untersuchungsfeld als soziologischer Lernprozess; in Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 35. Jg. 417-437
- Leidner, Robin 1991: Serving Hamburgers and Selling Insurance: Gender, Work, and Identity in Interactive Service Jobs; in: Gender & Society Vol. 5 No. 2: 154-177
- Leonard, Pauline 2002: Organizing Gender? Looking at Mataphors as Frames of Meaning in Gender/Organizational Texts; in: Gender, Work and Organization Vol. 9 No. 1: 60-80
- Levitt, Theodore 1973: The Third Sector: New Tactics for a Responsive Society; New York
- Lewis, Jane (ed.) 1998: Gender, Social Care and Welfare State Restructuring in Europe; Aldershot
- Lewis, Jane/Morgan, David H. J. 1994: Gendering Organizational Change: The Case of Relate 1984-1990; in: Human Relations Vol. 47 No. 6: 641-664
- Lohmann, Roger A. 1989: And Lettuce is Nonanimal: Toward a Positive Economics of Voluntary Action; in: Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly Vol. 18 No. 4: 367-383
- Lorber, Judith 2004: Man muss bei Gender ansetzen um Gender zu demontieren: Feministische Theorie und Degendering; in: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien 22. Jg. Heft 2+3: 9-24

- Lorber, Judith 2000: Using Gender to Undo Gender. A Feminist Degendering Movement; in: Feminist Theory Vol.1 No. 1: 79-95
- Lorber, Judith 1999: Gender-Paradoxien; Opladen
- Lorber, Judith 1996: Beyond the Binaries: Depolarizing the Categories of Sex, Sexuality and Gender; in: Sociological Inquiry Vol. 66 No. 2: 143-159
- Lorber, Judith/Farrell, Susan A. 1991: The Social Construction of Gender; Newbury Park/London/New Delhi
- Luckmann, Thomas 2006: Die kommunikative Konstruktion der Wirklichkeit; in: Tänzler, Dirk/Knoblauch, Hubert/Soeffner, Hans-Georg (Hg.): Neue Perspektiven der Wissenssoziologie; Konstanz: 15-26
- Luckmann, Thomas 1986: Grundformen der gesellschaftlichen Vermittlung des Wissens: Kommunikative Gattungen; in: Sonderheft Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie Nr. 27: 191-213
- Macke, Anne Statham 1981: Token Men and Women. A Note on the Salience of Sex and Occupation Among Professionals and Semiprofessionals; in: Sociology of Work and Occupations Vol. 15 No.1: 251-272
- Martin, Patricia Yancey/Collinson, David 2002: ‚Over the Pond and Across the Water‘: Developing the Field of ‚Gendered Organizations‘; in: Gender, Work and Organization Vol. 9 No. 2: 244-265
- Maruani, Margaret 1997: Die gewöhnliche Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt; in: Dölling, Irene/Krais, Beate (Hg.): Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktionen in der sozialen Praxis; Frankfurt a.M.: 48-72
- Matthes, Joachim (Hg.) 1983: Krise der Arbeitsgesellschaft? Verhandlungen des 21. Deutschen Soziologentags in Bamberg 1982; Frankfurt a.M./New York
- Mayntz, Renate 1965: Max Webers Idealtypus der Bürokratie und die Organisationssoziologie; in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 17. Jg. Heft 3: 493-502
- Mayntz, Renate 1963: Soziologie der Organisationen; Hamburg
- McCarl Nielsen, Joyce/Walden, Glenda/Kunkel, Charlotte A. 2000: Gendered Heteronormativity: Empirical Illustrations in Everyday Life; in: The Sociological Quarterly Vol. 41 No. 2: 283-296
- Meuser, Michael 1999: Multioptionale Männlichkeiten? Handlungsspielräume und habituelle Dispositionen; in: Honegger, Claudia/Hradil, Stefan/Traxler, Franz (Hg.): Grenzenlose Gesellschaft? Verhandlungen des 29. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Freiburg i. Brsg. 1998; Bd. 2; Opladen: 181-197
- Meuser, Michael/Nagel, Ulrike 2004: ExpertInneninterviews: Zur Rekonstruktion spezialisierten Sonderwissens; in Becker, Ruth/Kortendiek; Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie; Wiesbaden: 326-329
- Meuser, Michael/Nagel, Ulrike 1991: ExperInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion; in: Garz, Detlev/Kraimer, Klaus (Hg.): Qualitativ-empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen; Opladen: 441-471
- Meyer, Marshall D./Zucker, Lynne G. 1989: Permanently Failing Organizations; Newbury Park/London/New Dehli

- Meyer, Marshall/Rowan, Brian 1977: Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony; in American Journal of Sociology No. 2 Vol. 83: 340-363
- Mills, Jean Helms 2005: Organizational change and Representations of Women in an North American Utility Company; in: Gender, Work and Organization Vol. 12 No. 2: 242-269
- Ministerium für Arbeit und Soziales Baden-Württemberg 2006 (Hg): Infodienst des Landesnetzwerks Bürgerschaftliches Engagement 14. Jg. Heft 2
- Mintzberg, Henry 1992: Die Mintzberg-Struktur. Organisationen effektiver gestalten; Landsberg/Lech
- Monat, Anneliese 1961: Sozialdemokratie und Wohlfahrtspflege. Ein Beitrag zur Entstehungsgeschichte der Arbeiterwohlfahrt; Stuttgart
- Müller, Ursula 2005: Geschlecht, Arbeit und Organisationswandel – Eine Re-Thematisierung; in: Kurz-Scherf, Ingrid/Correll, Lena/Janczyk, Stefanie (Hg.): In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel; Münster: 224-240
- Müller, Ursula 1999a: Geschlecht und Organisation. Traditionsreiche Debatten – aktuelle Tendenzen; in: Nickel, Hildegard Maria/Völker, Susanne/Hüning, Hasko (Hg.): Transformationen. Unternehmensreorganisation. Geschlechterforschung; Opladen 1999: 53-75
- Müller, Ursula 1999b: Gender and Power in Organizations: Structural and Cultural Aspects; in: Goldmann, Monika (Hg.): Rationalisation, Organization, Gender. Proceedings on the International Conference. October 1998: 11-23 www.sfs-dortmund.de/docs/beit111/mueller.PDF; Download 01.07.2004
- Müller, Ursula 1999c: Zwischen Licht und Grauzone: Frauen in Führungspositionen; in: Arbeit 8. Jg. Heft 2: 137-161
- Müller, Ursula/ Müller-Franke, Waltraud/Pfeil., Patricia/Wilz, Sylvia 2007: Zwischen De-Thematisierung und Vergewisserung. Geschlechterkonstruktionen im Organisationswandel am Beispiel Polizei; in: Gildemeister, Regine/Wetterer, Angelika (Hg.): Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen; Münster: 32- 55
- Murray, Susan B. 1996: ‚We All Love Charles‘. Men in Child Care and the Social Construction of Gender; in: Gender & Society Vol. 10 No. 4: 368-385
- Mutz, Gerd 2001: Von der industriellen Arbeitsgesellschaft zur Neuen Arbeitsgesellschaft; in: Heinze, Rolf G./Olk, Thomas (Hg.): Bürgerengagement in Deutschland. Bestandsaufnahmen und Perspektiven; Opladen: 141-165
- Mutz, Gerd 1999: Strukturen einer neuen Arbeitsgesellschaft. Der Zwang zur Gestaltung der Zeit; in: Aus Politik und Zeitgeschichte 9: 3-11
- Mutz, Gerd/Kühnlein, Irene 2003: Bürgerengagement und zivile Arbeitsgesellschaft – Perspektiven für West- und Ostdeutschland; in: Backhaus-Maul, Holger/Ebert, Olaf/Jakob, Gisela/Olk, Thomas (Hg.): Bürgerschaftliches Engagement in Ostdeutschland. Potentiale und Perspektiven; Opladen: 307-328
- Nadai, Eva/Sommerfeld, Peter/Bühlmann, Felix/Krattiger, Barbara 2005: Fürsorgliche Verstrickung. Soziale Arbeit zwischen Profession und Freiwilligenarbeit; Wiesbaden

- Nadai, Eva 1996: *Gemeinsinn und Eigennutz. Freiwilliges Engagement im Sozialbereich*; Bern
- Nährlich, Stefan 2006: *Programmatik und Erfahrungen der Arbeit der „Aktiven Bürgerschaft“: Corporate Citizenship Beratung für Genossenschaftsbanken*; Vortragspräsentation auf der Tagung Beratung in Nonprofit-Organisationen des AKNPO in Kooperation mit dem NPO-Institut der Wirtschaftsuniversität Wien vom 17. bis 29. April 2006; Wien
- Nagel, Ulrike 1997: *Engagierte Rollendistanz. Professionalität in biographischer Perspektive*; Opladen
- Nassehi, Armin 2005: *Geld oder Leben!*; in: *Soziologische Revue* 28. Jg. Heft 2: 99-107
- Nentwich, Julia C. 2004: *Die Gleichzeitigkeit von Differenz und Gleichheit. Neue Wege für die Gleichstellungsarbeit*; Königstein/Taunus
- Nicholson, Linda 1994: *Was heißt ‚gender‘*; in: Institut für Sozialforschung (Hg.): *Geschlechterverhältnisse und Politik*; Frankfurt a.M.: 188-220
- Nickel, Hildegard Maria 2000: *Ist die Zukunft feministisch gestaltbar? Geschlechterdifferenz(en) in der Transformation und der geschlechtliche Diskurs um Arbeit*; in: Lenz, Ilse/Nickel, Hildegard Maria/Riegraf, Birgit (Hg.): *Geschlecht, Arbeit, Zukunft*; Münster: 243-268
- Nickel, Hildegard Maria 1999: *Frauen – Ein Appendix von Zukunftsmodellen? Der geschlechtsblinde Zukunftsdiskurs um Arbeit*; in: *Berliner Journal für Soziologie* Heft 4 Bd. 9; 495-505
- Notz, Gisela 2004a: *Arbeit: Hausarbeit, Ehrenamt, Erwerbsarbeit*; in: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie*; Wiesbaden: 420-428
- Notz, Gisela 2004b: *Von der notwendigen Arbeit und dem ‚Reich der Freiheit‘. Auch ‚erweiterte Arbeitsbegriffe‘ verlangen eine feministische Kritik*; in: Baatz, Dagmar/Rudolph, Clarissa/Satilmis, Ayla (Hg.): *Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit*; Münster: 137- 151
- Notz, Gisela 2002: *New Visions – Old Roles. The So-called Third-Sector, ‚Citizen Work‘ and Other Concepts and Their Impact on Gendered Division of Labor – Referring to Industrialized Countries*; in: Becker-Schmidt, Regina (ed.): *Gender and Work in Transitation. Globalization in Western, Middle and Eastern Europe*; Opladen: 273-290
- Notz, Gisela 2000: *Der Dritte Sektor und die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung*; in: *Widersprüche. Zeitschrift für sozialistische Politik im Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich* 20. Jg. Heft 75: 57-70
- Notz, Gisela 1989: *Frauen im sozialen Ehrenamt. Ausgewählte Handlungsfelder: Rahmenbedingungen und Optionen*; Freiburg i. Brsg.
- Notz, Gisela 1987: *Arbeit ohne Geld und Ehre: zur Gestaltung ehrenamtlicher sozialer Arbeit*; Opladen
- Nussbaum, Martha 1998: *Through the Prism of Gender. How New Scholarship about Women’s Lives is Changing Our Understanding of the Past, and the Present*; in: *The Times Literary Supplement* 4855: 3-4

- Oesterling, Carina 2005: Das Ehrenamt im THW. Zufriedenheit und Motivation der ehrenamtlichen Mitglieder; Univ. Magisterarbeit; Mainz <http://ubm.opus.hbz-nrw.de/volltexte/2005/855/>; Download 12.12.2005
- Olk, Thomas 1996: Ehrenamtliche Helfer; in: Kreft, Dieter/Mielenz, Ingrid (Hg.): Wörterbuch Soziale Arbeit; 4. Aufl. Weinheim/Basel: 150-152
- Olk, Thomas/Rauschenbach, Thomas/Sachße, Christoph 1995: Von der Wertgemeinschaft zum Dienstleistungsunternehmen. Oder: Über die Schwierigkeit, Solidarität zu organisieren. Ein einführende Skizze; in: Rauschenbach, Thomas/Sachße, Christoph/Olk, Thomas (Hg.): Von der Wertgemeinschaft zum Dienstleistungsunternehmen. Jugend- und Wohlfahrtsverbände im Umbruch; Frankfurt a.M. 11-33
- Offe, Claus 1999: „Sozialkapital“. Begriffliche Probleme und Wirkungsweise; in: Kistler, Ernst/Noll, Heinz-Herbert/Priller, Eckhard (Hg.): Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befund, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte; Berlin: 113-120
- Offe, Claus 1984: Arbeitsgesellschaft: Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven; Frankfurt a.M./New York
- Ostner, Ilona 1993: Zum letzten Male: Anmerkungen zum ‚weiblichen Arbeitsvermögen‘; in: Krell, Gertraude/Osterloh, Margit (Hg.): Personalpolitik aus der Sicht von Frauen. Frauen aus der Sicht der Personalpolitik. Was kann die Personalforschung von der Frauenforschung lernen?; 2. verb. Aufl. München: 107-121
- Ostner, Ilona 1991: ‚Weibliches Arbeitsvermögen‘ und soziale Differenzierung; in: Leviathan 19. Jg. Heft 2: 192-207
- Ostner, Ilona 1990: Das Konzept des weiblichen Arbeitsvermögens; in: Arbeitspapiere aus dem Arbeitskreis Sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung (SAMF) 1: 22-39:
- Ostner, Ilona 1978: Beruf und Hausarbeit. Die Arbeit der Frau in unserer Gesellschaft; Frankfurt a.M./New York
- Otto, Ulrich 1996: Freiwillige Tätigkeit statt selbstlosem Dienst für andere? Perspektiven des verbandlichen Ehrenamts zwischen Ködern, Überreden und Ernstnehmen des Selbstbezugs; in: Diakonisches Werk der EKD (Hg.): Vom Ehrenamt zum Freiwilligen sozialen Engagement; Diakoniedokumentation 5/96 Stuttgart: 16-24
- Pankoke, Eckart 1995: Subsidäre Solidarität und freies Engagement. Zur ‚anderen‘ Modernität der Wohlfahrtsverbände; in: Rauschenbach, Thomas/Sachße, Christoph/Olk, Thomas (Hg.): Von der Wertgemeinschaft zum Dienstleistungsunternehmen. Jugend- und Wohlfahrtsverbände im Umbruch; Frankfurt a.M.: 54-83
- Pasero, Ursula 1995: Dethematisierung von Geschlecht; in: Pasero, Ursula/Braun, Friederike (Hg.): Konstruktion von Geschlecht; Pfaffenweiler: 50-66
- Peinl, Iris 1999: Das Ende der Eindeutigkeit; in: Nickel, Hildegard Maria/Völker, Susanne/Hünning, Hasko (Hg.): Transformation. Unternehmensreorganisation. Geschlechterforschung; Opladen: 131-154

- Pfeiffer, Sabine/Jäger, Wieland 2006: Ende des Elends. Marxsche Reformulierung, handlungstheoretischer Beitrag und dialektische Reanimation der Arbeits- und Industriesoziologie; in: Soziologie. Forum der Deutschen Gesellschaft für Soziologie 35. Jg. Heft 1: 7-25
- Picot, Sybille/Gensicke, Thomas 2006: Freiwilliges Engagement von Männern und Frauen im Zeitvergleich 1999-2004; in: Gensicke, Thomas/Picot, Sibylle/Geiss, Sabine 2006: Freiwilliges Engagement in Deutschland 1999-2004. Ergebnisse der repräsentativen Trenderhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement, Langfassung für das Internet <http://www.bmfsfj.de/RedaktionBMFSFJ/Arbeitsgruppen/Pdf-Anlagen/freiwilligen-survey-langfassung,property=pdf,bereich=rwb=true.pdf>; Download 01.04.2006: 258-302
- Pinl, Claudia 2001: Ehre, Amt und Arbeit; in: Blätter für deutsche und internationale Politik 11/2001: 1370-1378
- Poppenhusen, Margot (1999): Noch lange nicht selbstverständlich. Frauen in gewerblich-technischen Berufen; in: Ritter, Martina (Hg.): Bits und Bytes vom Apfel der Erkenntnis. Frauen – Technik – Männer; Münster: 217-231
- Powell, Gary N. 1999: Reflections on the Glass Ceiling: Recent Trends and Future Prospects; in: Powell, Gary N. (ed.): Handbook of Gender and Work; Thousand Oaks: 325-346
- Powell, Walter W. 1991: Expanding the Scope of Institutional Analysis; in: Powell, Walter W./DiMaggio Paul J. (ed.): The New Institutionalism in Organizational Analysis; Chicago/London: 183-203
- Powell, Walter W. (ed.) 1987: The Nonprofit-Sector. A Research Handbook; New Haven/London
- Powell, Walter W./DiMaggio, Paul J. (ed.) 1991: The New Institutionalism in Organizational Analysis; Chicago/London
- Priller, Eckhard/Zimmer, Annette 2001: Wachstum und Wandel des Dritten Sektors in Deutschland; in: Priller, Eckhard/Zimmer, Annette (Hg.): Der Dritte Sektor international. Mehr Markt – weniger Staat? Berlin: 199-228
- Priller, Eckhard/Zimmer, Annette/Anheier, Helmut K. 1999: Der Dritte Sektor in Deutschland. Entwicklungen, Potentiale, Erwartungen; in: Aus Politik und Zeitgeschichte B9/99: 12-21
- Pringle, Rosemary 1988: Secretaries Talk. Sexuality, Power and Work; London/New York
- Putnam, Robert D. 1993: Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy; Princeton
- Rastetter, Daniela 1994: Sexualität und Herrschaft in Organisationen. Eine geschlechtervergleichende Analyse; Opladen
- Rauschenbach, Thomas 2001: Ehrenamt; in: Otto, Hans-Uwe/Thiersch, Hans (Hg.): Handbuch Sozialarbeit/Sozialpädagogik; Neuwied 2. völlig überarb. Aufl.: 344-360
- Rauschenbach, Thomas 1999 „Ehrenamt“ – eine Bekannte mit (zu) vielen Unbekannten. Randnotizen zu den Defiziten der Ehrenamtsforschung; in: Kistler, Ernst/Noll, Heinz-Herbert/Priller, Eckhard (Hg.): Perspektiven gesellschaftlichen Zusammenhalts. Empirische Befund, Praxiserfahrungen, Meßkonzepte; Berlin: 67- 76
- Reskin, Barbara F. 1994: Sex Segregation: Explaining Stability and Change in the Sex Composition of Work; in: Beckmann, Petra/Engelbrech, Gerhard (Hg.): Arbeitsmarkt für Frauen 2000 – Ein

- Schritt vor ein Schritt zurück? Kompendium zur Erwerbstätigkeit von Frauen; Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung BeitrAB 179; Nürnberg: 97-115
- Reskin, Barbara F. 1988: Bringing Men Back In: Sex Differentiation and the Devaluation of Women's Work; in Gender & Society Vol. 2 No. 1: 58-81
 - Reskin, Barbara F./McBrier, Debra B. 2000: Why not Ascription? Organizations' Employment of Male and Female Managers; in: American Sociological Review Vol. 65: 210-233
 - Reskin, Barbara F./Ross, Patricia A. 1990: Job Queues, Gender Queues. Explaining Women's Inroads into Male Occupations; Philadelphia
 - Ridgeway, Cecilia L. 2001a: Interaktion und die Hartnäckigkeit der Geschlechter-Ungleichheit in der Arbeitswelt; in: Heintz, Bettina (Hg.): Geschlechtersoziologie; Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie Sonderheft 41: 250-275
 - Ridgeway, Cecilia L. 2001b: Gender, Status, and Leadership; in: Journal of Social Issues Vol. 57 No. 4: 637-655
 - Ridgeway, Cecilia L./Correll, Shelley J. 2004: Unpacking the Gender System. A Theoretical Perspective on Gender Beliefs and Social Relations; in: Gender & Society Vol. 18 No. 4: 510-531
 - Ridgeway, Cecilia L./Smith-Lovin, Lynn 1999: Gender and Interaction; in: Saltzman Chafetz, Janet (ed.): Handbook of the Sociology of Gender; New York: 247-274
 - Riegraf, Birgit 1996: Geschlecht und Mikropolitik. Das Beispiel betrieblicher Gleichstellung; Opladen
 - Rifkin, Jeremy 1995: Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft; Frankfurt a. M./New York
 - Rosenblatt, Bernhard 2000: Freiwilliges Engagement in Deutschland. Ergebnisse der Repräsentativerhebung 1999 zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement; Band 1: Gesamtbericht; Stuttgart/Berlin/Köln
 - Rubin, Gayle 1975: The Traffic in Women: Notes on the 'Political Economy' of Sex; in: Reiter, Rayana R. (ed.): Towards an Anthropology of Women; New York/London: 157- 210
 - Sachße, Christoph 2000: Freiwilligenarbeit und private Wohlfahrtskultur in historischer Perspektive; in: Zimmer, Annette/Nährlich, Stefan (Hg.) 2000: Engagierte Bürgerschaft. Traditionen und Perspektiven; Opladen: 75-88
 - Sachße, Christoph 1998: Entwicklung und Perspektiven des Subsidiaritätsprinzips; in: Strachwitz, Rupert Graf (Hg.): Dritter Sektor – Dritte Kraft. Versuch einer Standortbestimmung; Düsseldorf: 369-382
 - Sachße, Christoph 1995: Verein, Verband und Wohlfahrtsstaat: Entstehung und Entwicklung der 'dualen Wohlfahrtspflege'; in: Rauschenbach, Thomas/Sachße, Christoph/Olk, Thomas (Hg.): Von der Wertgemeinschaft zum Dienstleistungsunternehmen. Jugend- und Wohlfahrtsverbände im Umbruch; Frankfurt a.M.:123-149
 - Sainsbury, Diane (ed.) 1994: Gendering Welfare States; London
 - Salamon, Lester M. 2001: Der Dritte Sektor im internationalen Vergleich – Zusammenfassende Ergebnisse des Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Project; in: Priller, Eckhard/Zimmer, Annette (Hg.): Der Dritte Sektor international. Mehr Markt – weniger Staat? Berlin: 57-76

- Salamon, Lester M. 1987: Of Market Failure, Voluntary Failure, and Third Party Government: Toward a Theory of Government – Nonprofit Relations in the Modern Welfare State; in: Journal of Voluntary Action Research Vol. 16 No. 1&2: 29-49
- Salamon, Lester M./Anheier, Helmut K. u. Mitarbeiter 1999: der Dritte Sektor. Aktuelle internationale Trends. The Johns Hopkins Comparative Nonprofit Sector Projekt. Phase II; Gütersloh
- Schaarschuch Andreas/Flösser, Gaby/Otto, Hans-Uwe 2001: Dienstleistung; in: Otto, Hans-Uwe/Thiersch, Hans (Hg.): Handbuch Sozialarbeit/Sozialpädagogik; Neuwied 2. völlig überarb. Auflg.: 255-274
- Schade, Jeanette 2002: „Zivilgesellschaft“ – eine vielschichtige Debatte; INEF Report Heft 59/2002 <http://inef.uni-due.de/page/documents/report59.pdf>; Download 14.01.2003
- Schiebinger, Londa 1993: Nature's Body: Gender in the Making of Moderne Science; Bosten
- Schlamelcher, Ulrike 2007: „Glass ceiling“ – eine angemessene Metapher zur Beschreibung der Situation von Frauen in Unternehmen?; Unveröffentl. Manuskript
- Schnettler, Bernt 2006: Thomas Luckmann; Konstanz
- Schütze, Fritz 2000: Schwierigkeiten bei der Arbeit und Paradoxien des professionellen Handelns. Ein grundlagentheoretischer Aufriß; in: Zeitschrift für qualitative Bildungs-, Beratungs- und Sozialforschung Heft 1 2000: 49-96
- Schulze, Gerhard 1992: Die Erlebnisgesellschaft: Kultursoziologie der Gegenwart; Frankfurt a.M./New York
- Schumacher, Ulrike 2003: Lohn und Sinn. Individuelle Kombinationen von Erwerbsarbeit und freiwilligem Engagement; Opladen
- Scott, Joan W. 2001: Die Zukunft von gender. Fantasien zur Jahrtausendwende; in: Honegger, Claudia (Hg.): Gender. Die Tücken einer Kategorie; Zürich 2001: 39-63
- Sebaldt, Martin/Straßner, Alexander 2004: Verbände in der Bundesrepublik Deutschland. Eine Einführung; Wiesbaden
- Seibel, Wolfgang 1991: Erfolgreich scheiternde Organisationen. Zur politischen Soziologie des Organisationsversagens; in: Politische Vierteljahreszeitschrift 32. Jg. Nr. 3: 479-496
- Seibel, Wolfgang 1990: Gibt es einen Dritten Sektor? Ein Forschungsüberblick; in: Journal für Sozialforschung 30. Jg. Nr. 2: 181-188
- Seibel, Wolfgang 1988/1994: Der funktionale Dilettantismus. Zur politischen Soziologie von Steuerungs- und Kontrollversagen im ‚Dritten Sektor‘ zwischen Markt und Staat; Habilitationsschrift; Kassel (1994 ersch. u. d. Titel: Funktionaler Dilettantismus. Erfolgreich scheiternde Organisationen im ‚Dritten Sektor‘ zwischen Markt und Staat; Baden-Baden)
- Seibel, Wolfgang 1987: Selbststeuerungsversagen; in: AG Verwaltungsforschung (Hg.): Der Dritte Sektor zwischen Markt und Staat. Tagungsband; Kassel: 251-268
- Shelton, Beth Anne 1999: Gender and Unpaid Work; in: Saltzman Chafetz, Janet (ed.): Handbook of the Sociology of Gender; New York: 375-390
- Simmel, Georg 1908: Soziologie. Untersuchung über die Formen der Vergesellschaftung; Frankfurt a.M. 1985
- Simmel, Georg 1900: Philosophie des Geldes; Berlin

- Simpson, Ruth 2005: Men in Non-Traditional Occupations: Career Entry, Career Orientation and Experience of Role Strain; in: Gender, Work and Organization Vol. 12 No 4: 363-380
- Simsa, Ruth 2001: Gesellschaftliche Funktionen und Einflussformen von Nonprofit-Organisationen. Eine systemtheoretische Analyse; Frankfurt a.M. u.a.
- Sing, Dorit 2002: Die Bedeutung des sozialen Ehrenamtes für die Arbeitsmarktintegration von Frauen – Chance oder Risiko?; in: Gottschall, Karin/Pfau-Effinger, Birgit (Hg.): Zukunft und Geschlecht. Diskurse, Entwicklungspfade und Zukunftsoptionen im internationalen Vergleich; Opladen: 207-228
- Singer, Mona 2004: Feministische Wissenschaftskritik und Epistemologie: Voraussetzungen, Positionen, Perspektiven; in: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie; Wiesbaden: 257-266
- Soeffner, Hans-Georg 2006: Wissenssoziologie und sozialwissenschaftliche Hermeneutik sozialer Sinnwelten; in: Tänzler, Dirk/Knoblach, Hubert/Soeffner, Hans-Georg (Hg.): Neue Perspektiven der Wissenssoziologie; Konstanz: 51-78
- South, Scott J./Bonjean, Charles M.; Markham, William T./Corder, Judy 1982: Social Structure and Intergroup Interaction: Men and Women of The Federal Bureaucracy; in: American Sociological Review Vol. 47 October: 587-599
- Statistisches Bundesamt 1995: Die Zeitverwendung der Bevölkerung. Ergebnisse der Zeitbudgeterhebung 1991/1992; Wiesbaden
- Stecker, Christina 2005: Nonprofit-Sektor, Sozialkapital und Zivilgesellschaft – Konzepte, Funktionen und Wirkungen; in: Nitschke, Peter (Hg.): Die freiwillige Gesellschaft. Über das Ehrenamt in Deutschland; Frankfurt a.M.: 17-40
- Stecker, Christina 2002: State, Economy and Nonprofits – Does the Third Sector Change Gender Structures?; überarb. Version veröffentl. in: Zimmer, Annette/Stecker, Christina (ed.) 2004: Strategy Mix for Nonprofit Organisations – Vehicles for Social and Labour Market Integration; London/New York: 247-266.
- Stecker, Christina 1999: Bürgerarbeit – Eine Chance zur Erhaltung des Sozialstaates?; Zentrum für Sozialpolitik Arbeitspapier Nr. 13/1999; Bremen
- Steinbacher, Elke 2004: Bürgerschaftliches Engagement in Wohlfahrtsverbände. Professionelle und organisationale Herausforderungen in der Sozialen Arbeit; Wiesbaden
- Steinberg, Ronnie J./Jacobs Jerry A. 1994: Pay Equity in Nonprofit Organizations: Making Women's Work Visible; in: Odendahl, Teresa/O'Neill, Michael (ed.): Women & Power in the Nonprofit-Sector; San Francisco:79-120
- Strachwitz, Rupert Graf 1998 (Hg.): Dritter Sektor – Dritte Kraft. Versuch einer Standortbestimmung; Düsseldorf
- Strauss, Anselm L. 1994 (zuerst 1987): Grundlagen qualitativer Sozialforschung; Datenanalyse und Theoriebildung in der empirischen soziologischen Forschung; München
- Strauss, Anselm L. 1978: Negotiations. Varieties, Contexts, Processes, and Social Order; San Francisco/Washington/London

- Strauss, Anselm L. /Corbin, Juliet 1990: Basics of Qualitative Research. Grounded Theory Procedures and Techniques; Newbury Park/London/New Dheli
- Streeck, Wolfgang 1987: Vielfalt und Interdependenz. Überlegungen zur Rolle von intermediären Organisationen in sich ändernden Umwelten; in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 39. Jg.: 471-495
- Strübing, Jörg 2004: Grounded Theory. Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung des Verfahrens der empirisch begründeten Theoriebildung; Wiesbaden
- Strübing, Jörg 2002: JUST DO IT? Zum Konzept der Herstellung und Sicherung von Qualität in grounded theory-basierten Forschungsarbeiten; in Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 54 Jg. Nr. 2: 318-342
- Thiel, Anke: Politik und Gesellschaft; in: Bothfeld, Silke/Klammer, Ute/Klenner, Christina/Leiber, Simone/Thiel, Anke/Ziegler, Astrid (Hg.): WSI-FrauenDatenReport 2005. Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen; Düsseldorf: 385-437
- Thiessen, Barbara 2004: Von der Reproduktion zur Prokreation. Systematische Anmerkungen zu einem zentralen Topos der genderkritischen Arbeits- und Bildungsforschung; in: Baatz, Dagmar/Rudolph, Clarissa/Satilmis, Ayla (Hg.): Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit; Münster: 117-136
- Tomaskovic-Devey, Donald/Kalleberg, Arne/Marsden, Peter 1996: Organizational Patterns of Gender Segregation; in: Kalleberg, Arne/Knoke, David/Marsden, Peter/Spaeth, Joe (ed.): Organizations in Amerika; Thousand Oaks: 276-302
- Tomaskovic-Devey, Donald 1993: Gender and Racial Inequality at Work. The Sources and Consequences of Job Segregation; Ithaca NY
- Truschkat, Inga/Kaiser, Manuela/Reinartz, Vera 2005: Forschen nach Rezept? Anregungen zum praktischen Umgang mit der Grounded Theory in Qualifikationsarbeiten; in: Forum qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research Online Journal 6 (2); Art. 22 [http://www. qualitative-research.net/fqs-texte/2-05/05-2-22-d.htm](http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/2-05/05-2-22-d.htm) Download 07.06.2005; 48 Absätze
- Türk, Klaus 1989: Neuere Entwicklungen in der Organisationsforschung. Ein Trend Report; Stuttgart
- Ueltzhöffer, Jörg/Ascheberg, Carsten 1997: Bürgerschaftliches Engagement in Baden-Württemberg; Stuttgart
- Ueltzhöffer, Jörg/Ascheberg, Carsten 1996: Engagement in der Bürgergesellschaft. Die Geislinger Studie; Stuttgart
- Veil, Mechthild 2000: Geschlechterkonflikt in der Arbeit: Auseinandersetzung mit der bayrisch-sächsischen Zukunftskommission; in: Feministische Studien extra Fürsorge – Anerkennung – Arbeit 18. Jg.:116-128
- Vobruba, Georg 2006: Ende der Vollbeschäftigungsgesellschaft; in: Vobruba, Georg: Entkoppelung von Arbeit und Einkommen. Das Grundeinkommen in der Arbeitsgesellschaft; Wiesbaden: 117-142
- Vogt, Ludgera 2005: Das Kapital der Bürger: Theorie und Praxis zivilgesellschaftlichen Engagements; Frankfurt a.M.

- Wallimann, Isidor 2000: Freiwilligenarbeit nützt nur den Privilegierten; in Soziale Arbeit 49. Jg. 403-408
- Weber, Max 1984 (zuerst 1921): Soziologische Grundbegriffe; 6. erneut durchges. Aufl. Tübingen
- Weber, Max 1972 (zuerst 1922): Wirtschaft und Gesellschaft; 5. Auflg. Tübingen
- Weber, Max 1924: Rede auf dem ersten Deutschen Soziologentag in Frankfurt 1910; in: Weber, Max: Gesammelte Aufsätze zur Soziologie und Sozialpolitik; Tübingen: 431-449
- Wessels, Christiane 1994: Das soziale Ehrenamt im Modernisierungsprozeß. Chancen und Risiken des Einsatzes beruflich qualifizierter Frauen; Pfaffenweiler
- West, Candace/Zimmerman, Don H. 1987: Doing Gender; in: Gender & Society Vol. 1 No. 2: 125-151
- Wetterer, Angelika 2007: Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Zentrale Ergebnisse des Forschungsschwerpunkts ‚Professionalisierung, Organisation, Geschlecht‘ im Überblick; in: Gildemeister, Regine/Wetterer, Angelika (Hg.): Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen; Münster: 189-214
- Wetterer, Angelika 2005: Gleichstellungspolitik und Geschlechterwissen – Facetten schwieriger Vermittlungen; in: Vogel, Ulrike (Hg.): Was ist weiblich – was ist männlich? Aktuelles zur Geschlechterforschung in den Sozialwissenschaften; Bielefeld: 48-70
- Wetterer, Angelika 2004: Konstruktion von Geschlecht: Reproduktionsweisen der Zweigeschlechtlichkeit; in: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie; Wiesbaden: 122-131
- Wetterer, Angelika 2003a: Rhetorische Modernisierung: Das Verschwinden der Ungleichheit aus dem zeitgenössischen Differenzwissen; in: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hg.): Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II; Münster: 286- 319
- Wetterer, Angelika 2003b: Die Krise der Sozialisationsforschung als Spiegel gesellschaftlicher Modernisierungsprozesse: in: Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien 21. Jg. Heft 1: 3-22
- Wetterer, Angelika 2002: Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. ‚Gender at Work‘ in theoretischer und historischer Perspektive; Konstanz
- Wex, Thomas 2004: Der Nonprofit-Sektor in der Organisationsgesellschaft; Wiesbaden
- Wex, Thomas 2003: Die Strategie erwerbswirtschaftlicher Ökonomisierung. Eine Kritik und ein Plädoyer für eine genuine Nonprofit-Ökonomik; in: Arbeitskreis Nonprofit-Organisationen (Hg.): Mission Impossible? Strategien im Dritten Sektor; Frankfurt a.M.: 42-67
- Wex, Thomas 1998: Die Modernisierung der Nonprofit-Organisationen und die Frage der Auflösung ihrer Spezifika. Eine soziologische Betrachtung; in: AKNPO (Hg.): Nonprofit-Organisationen im Wandel. Ende der Besonderheiten oder Besonderheiten ohne Ende? Frankfurt a.M.: 251-277
- Wharton, Amy S. 2002: Geschlechterforschung und Organisationssoziologie; in: Allmendinger, Jutta/Hinz, Thomas (Hg.): Organisationssoziologie; Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie Sonderheft 42: 188-202

- Wharton, Amy S./Baron, James A. 1987: So Happy Together? The Impact of Gender Segregation on Man at Work; in: American Sociological Review 52: 574-587
- Williams, Christine L. (ed.) 1993: Doing Women's Work'. Men in Nontraditional Occupations; Newbury Park/London/New Dehli
- Williams, Christine L. 1992: The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the 'Female' Professions; in: Social Problems Vol. 39 No. 3: 253-267
- Williams, Christine L. 1989: Gender Differences at Work. Women and Men in Nontraditional Occupations; Berkeley/Los Angeles/London
- Wilson, Fiona 1996: Research Note: Organizational Theory: Blind and Deaf to Gender?; in: Organizational Studies Vol. 17 No. 5: 825-842
- Wilz, Sylvia Marlene 2004: Organisation: Die Debatte um 'Gendered Organizations'; in: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie; Wiesbaden: 443-449
- Wilz, Sylvia Marlene 2002: Organisation und Geschlecht. Strukturelle Bedingungen und kontingente Kopplungen; Opladen
- Wilz, Sylvia Marlene 1999: Reorganization in an Insurance Company: Elements of Gendering and De-Gendering; in: Goldmann, Monika (Hg.): Rationalisation, Organization, Gender. Proceedings on the International Conference. October 1998: 168-174 www.sfs-dortmund.de/docs/beit111/wilz.PDF; Download 01.07.2004
- Wimbauer, Christine 1999: Organisation, Geschlecht, Karriere. Fallstudien aus einem Forschungsinstitut; Opladen
- Winter, Regine 1998: Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit. Ein Prinzip ohne Praxis; Baden-Baden
- Witt, Dieter/Sturm, Hilmar 1998: Eigenarten der Personalwirtschaft in Verbänden; in: Strachwitz, Rupert Graf 1998 (Hg.): Dritter Sektor – Dritte Kraft. Versuch einer Standortbestimmung; Düsseldorf: 291-313
- Witz, Anne 1999: Embodiment, Organisation and Gender; in: Goldmann, Monika (Hg.): Rationalisation, Organization, Gender. Proceedings on the International Conference. October 1998: 56-63 www.sfs-dortmund.de/docs/beit111/witz.PDF; Download 01.07.2004
- Witz, Anne/Savage, Mike 1992: Theoretical Introduction: The Gender of Organizations; in: Savage, Mike/Witz, Anne (ed.): Gender and Bureaucracy; Oxford: 3-64
- Wolf, Harald 2004: Kritik der Heteronomie. Perspektiven der Konvergenz bei der Analyse von Arbeits- und Geschlechterverhältnissen; in: Baatz, Dagmar/Rudolph, Clarissa/Satilmis, Ayla (Hg.): Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit; Münster: 178-184
- Wolff, Stephan 2000: Dokumenten- und Aktenanalysen; in: Flick, Uwe/Kardorff, Ernst v./Steinke, Ines (Hg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch; Hamburg: 502-513
- Yoder, Janice D. 1991: Rethinking Tokenism: Looking Beyond Numbers; in Gender & Society Vol. 5 No. 2: 178-192
- Zander, Margherita/Notz, Gisela 1997: Ehrenamtliche soziale Arbeit und Bürgerschaftliches Engagement in Thüringen; Erfurt

- Zierau, Johanna 2001: Genderperspektive – Freiwilligenarbeit, ehrenamtliche Tätigkeit und bürgerschaftliches Engagement bei Männern und Frauen; in: Picot, Sibylle (Hg.), Freiwilliges Engagement in Deutschland. Ergebnisse der Repräsentativerhebung zu Ehrenamt, Freiwilligenarbeit und bürgerschaftlichem Engagement; Band 3: Frauen und Männer, Jugend, Senioren, Sport. 2. korrig. Auflg. Stuttgart/Berlin/Köln: 15-111
- Zimmer, Annette/Priller, Eckhard 2005: Der Dritte Sektor im aktuellen Diskurs; in: Birkhölzer, Karl/Klein, Ansgar/Priller, Eckhard/Zimmer, Annette 2005 (Hg.): Dritter Sektor/Drittes System. Theorie, Funktionswandel und zivilgesellschaftliche Perspektiven; Wiesbaden: 49-70
- Zimmer, Annette/Priller, Eckhard unter Mitarbeit v. Schwalb, Lilian/Hallmann, Thorsten 2004: Gemeinnützige Organisationen im gesellschaftlichen Wandel. Ergebnisse der Dritten-Sektor-Forschung; Wiesbaden
- Zimmer, Annette/Nährlich, Stefan (Hg.) 2000: Engagierte Bürgerschaft. Traditionen und Perspektiven; Opladen
- Zimmermann, Olaf/Schulz Gabriele 2003: Bürgerschaftliches Engagement als Gesellschaftspolitik; in: Backhaus-Maul, Holger/Ebert, Olaf/Jakob, Gisela/Olk, Thomas (Hg.): Bürgerschaftliches Engagement in Ostdeutschland. Potentiale und Perspektiven; Opladen: 329-344
- Zucker Lynne G. 1983: Organizations as Institutions; in Bacharach, Samuel B. (ed.): Research in the Sociology of Organizations Vol. 2; Greenwich: 1-42
- Zukunftskommission Gesellschaft 2000 der Landesregierung Baden-Württemberg (Hg.) 1999: Solidarität und Selbstverantwortung. Von der Risikogesellschaft zur Chancengleichheit. Bericht und Empfehlungen der Zukunftskommission Gesellschaft 2000 der Landesregierung Baden-Württemberg; Stuttgart

10. Anhang

Leitfaden Experten/-inneninterviews

- Was sind Ihre Funktionen und Aufgaben?
- Art der Stelle (unbefristet, befristet, voll etc.)?
- Welche (Berufs-)Ausbildung?
- Seit wann in der Organisation tätig?¹
- Schwerpunkte der Arbeit?
- Wichtige Themen mit denen Sie in Ihrer Funktion momentan beschäftigt sind?

Organisation

- Schilderung der Organisation?
- Darstellung des Organisationsaufbaus?
- Seit wann Organisation in Mittelstadt?
- Was macht Organisation in Mittelstadt?
- Entscheidung was die Organisation macht?

Ehrenamtliches Engagement

- Verhältnis zwischen Ehrenamtlichen und Hauptamtlichen?
- Wie viele jeweils?
- Nach Geschlecht?
- Aufwandsentschädigung für ehrenamtliches Engagement?
- Ehrenamtlich Engagierte formale Mitglieder?
- Wenn Sie an die aktuelle Debatte zu ‚mehr Ehrenamt‘ denken, ‚Bürger für Bürger‘ etc., wie würden Sie das Ehrenamt in Organisation beschreiben?
- Was vermuten Sie bewegt die Ehrenamtlichen, sich gerade in der Organisation zu engagieren?
- Aus welchen sozialen Verhältnissen oder Milieus, aus welcher sozialen Umgebung kommen die Ehrenamtlichen?
- Welche Erwartungen haben Sie an die Ehrenamtlichen?
- Wie werben Sie um neue Ehrenamtliche?

¹ Um der leichteren Lesbarkeit willen steht im Folgenden Organisation, im Interview wurde jeweils entweder von Mittelstädter Tafel (Diakonie), THW oder AWO gesprochen.

- Beschreibung einer ‚typischen‘ in der Organisation ehrenamtlich engagierten Person?

Geschäfts(führer)stelle

- Wie viele Hauptamtliche?
- Ganze Stellen? Nach Geschlecht?
- Genaue Funktionen der Einzelnen?
- Welche Qualifikation ist für die Beschäftigten (Geschäftsführer/in etc.) notwendig?
- Öffnungszeiten/Sprechzeiten?
- Funktionen/Aufgaben der Geschäfts(führer)stelle?
- Täglicher oder typischer Tagesablauf in Geschäfts(führer)stelle? Oder eigener Tagesablauf?
- Mit welchen Themen, Aufgaben konfrontiert?
- Welche Probleme fallen an? Beschwerden, von welcher Seite?
- Zeitaufwand für Mittelstädter Tafel/Ortsverbände/Kleiderkammern in Relation zu weiteren Tätigkeiten als Geschäftsführer/in?
- Klima in Geschäftsstelle?
- Wandel in Abläufen/Aufgaben der Geschäfts(führer)stelle?

Entscheidungswege/Hierarchie/Weisungsgebundenheit

- Wie werden in Organisation Entscheidungen getroffen, umgesetzt, durchgesetzt?
- Ihre Position in der Hierarchie, Weisungsgebundenheit?
- Positionierung der ehrenamtlich Engagierten in Entscheidungsabläufen?
- Gremien (Treffen, Konferenzen, Tagungen)?

Arbeitsteilung

- Wie wird das Funktionieren der Mittelstädter Tafel/des Geschäftsführungsbereiches/des Ortsvereins gewährleistet?
- Arbeitsteilung zwischen Ihnen und anderen Ebenen?
- Mit wem Zusammenarbeit?
- Wie sieht diese Zusammenarbeit aus? Wie finden Kontakte statt?
- Arbeitsteilung innerhalb der Geschäftsstelle?
- Arbeitsteilung zwischen Hauptamtlichen und Ehrenamtlichen?

- Klima in Mittelstädter Tafel/Ortsverbänden/Kleiderkammern?

Ressourcen

- Ressourcen, Sachmittel, Geldmittel? Deren Herkunft?
- Aufwandsentschädigung für ehrenamtlich Engagierte?

Leitfaden Interviews Geschäftsführer/-innen

- Wie sind Sie denn zur Organisation gekommen?
- Wie kamen Sie zu Ihrer jetzigen Stelle?
- Was ist ihre Funktion?
- Beschreiben Sie bitte das Selbstverständnis der Organisation?
- Worin sehen Sie Aufgaben, Zwecke und Ziele der Organisation?
- Wie sehen Sie die Zukunft der Organisation?

Ehrenamtliches Engagement

- Beschreiben Sie bitte Verhältnis zu Ehrenamtlichen.
- Wie sind die Kontakte?
- Zusammenkünfte Haupt- und Ehrenamt?
- Wie würden Sie das Verhältnis zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen beschreiben?
- Wie sehen Sie Ihre Rolle?
- Wenn Sie zurückblicken, stellen Sie einen Wandel fest bei den ehrenamtlich Engagierten?
- Sie wissen ja, dass auch noch Organisation x und y untersucht werden. Wie erklären sie sich, dass die Geschlechterverteilungen unterschiedlich sind in den drei Organisationen?
- Von meiner Seite aus nun soweit alles. Haben Sie noch Anmerkungen / fällt Ihnen noch etwas ein?

Sozialdaten

Geburtsdatum; Schulausbildung; beruflicher Werdegang; Partnerschaft, wenn ja, ebenfalls ehrenamtlich engagiert; Kinder; Religionszugehörigkeit, ehrenamtlich Verbände/Vereine etc.?

Leitfaden Interviews ehrenamtlich Engagierte

- Wie sind Sie denn zur Organisation gekommen? (Wie lange sind Sie schon dort? Wie viele Stunden pro Woche? Ist das Ihre erste ehrenamtliche Tätigkeit? Wenn nein, welche vorher und wie dazu gekommen? Seit wann? Gleichzeitig jetzt noch andere ehrenamtliche Tätigkeiten? Seit wann?)
- Was hat Sie bewegt sich ehrenamtlich zu engagieren?
- Was hat Sie bewegt sich gerade in der Organisation ehrenamtlich zu engagieren?
- Welche Erwartungen hatten und haben Sie an Ihr ehrenamtliches Engagement?
- Sind diese erfüllt worden?
- Was machen Sie genau in der Organisation?
- Was sind Ihre Aufgaben?
- Wie wird denn entschieden? Schildern Sie das bitte an einem Beispiel.
- Wie würden Sie das Verhältnis zwischen Haupt- und Ehrenamtlichen beschreiben?
- Wie würden Sie das Verhältnis zu den anderen Ehrenamtlichen beschreiben?
- Schildern Sie bitte einen typischen Ablauf Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit.
- Welche Probleme treten auf? Wie lösen Sie diese?
- Was war die schwierigste Situation, die Sie in Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit erlebt haben?
- Welchen Platz / Stellenwert nimmt Ihre ehrenamtliche Tätigkeit in Ihrem Leben ein?
- Schildern Sie bitte kurz Ihre momentane Lebenssituation.
- Sie machen das ja über einen Zeitraum von? Hat sich von den Beweggründen her etwas verändert?
- Was sagt Ihr Umfeld zu Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit?
- Aufwandsentschädigungen oder ähnliches?
- Finden Sie Ihre ehrenamtliche Tätigkeit wird ausreichend anerkannt?
- Sie wissen ja, dass auch noch Organisation x und y untersucht werden. Wie erklären sie sich, dass die Geschlechterverteilungen unterschiedlich sind in den drei Organisationen?
- Von meiner Seite aus nun soweit alles. Haben Sie noch Anmerkungen / fällt Ihnen noch etwas ein?

Sozialdaten

Geburtsdatum; Schulausbildung; beruflicher Werdegang; Partnerschaft, wenn ja, ebenfalls ehrenamtlich engagiert; Kinder; Religionszugehörigkeit, ehrenamtlich Verbände/Vereine etc.?

Transkriptionsregeln

<...>	unverständliche/s Passage / Wort
/	abgebrochener Satz
(x sec.)	x Sekunden Pause
"	Pause unter einer Sekunde
<u>Wort</u>	starke Betonung
W-o-r-t	die sprechende Person buchstabiert
verschluck'n	verschluckter Laut
[Sprechen1	gleichzeitiges Sprechen
[Sprechen2	
Satz ...	Satz wird fortgeführt
... Satz	
(Lautgeste)	sprechende Person macht Lautgeste (z.B. lacht, hustet etc.)
[Kommentierung/ Lautgeste]	Gesprächspartner/in kommentiert (z.B. aha, ja, mhm etc.)
{Anmerkung}	Anmerkung zur Situation (z.B. Telefonklingeln etc.) / technische Anmerkung (z.B. Kassettenende)
(...)	Auslassung aus Gründen der Anonymisierung

