



Girl Bosses.
**Zur Frauenquote und der Symbiose
zwischen Kapitalismus und Feminismus**

Abschlussarbeit für den
Studiengang M.A. Soziologie (120 LP)
an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg
im Wintersemester 2020/2021

Tina Sanders



tinair@gmx.at

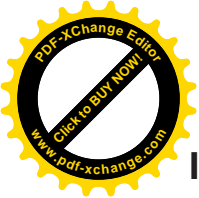
Erstbetreuer: Prof. Dr. Manfred Stock

Zweitbetreuer: M.A. Simon Dabrowski



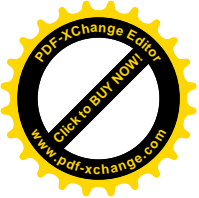
»Wenn wir diese revolutionäre Verantwortlichkeit haben, dann müssen wir sagen: ›OK, ist eigentlich scheißegal, ob das 50:50 ist oder ob Frauen die ganze Care-Arbeit haben. Im Angesicht der Revolution ist das Peanuts, ja?‹ Und ein ungerechtes System, das man gleichmäßig auf Männer und Frauen aufteilt, bringt überhaupt nichts. Es ist nach wie vor ein ungerechtes System, es ist nur jetzt gleichmäßig auf Frauen und Männer aufgeteilt.«

- Antje Schrupp (Lila Podcast 2018: 48:45 - 49:10.)



Inhalt

- 1 Einleitung 5
- 2 Forschungsstand 6
- 3 Forschungsfragen 9
- 4 Theoretischer Hintergrund 9
 - 4.1 Luc Boltanski/Eve Chiapello und Günther Burkart: Ein neuer (feministischer) Geist des Kapitalismus 9
 - 4.2 Nancy Fraser: Der Feminismus im Wandel hin zum Neoliberalismus 10
 - 4.3 Karl Marx/Friedrich Engels und Adorno: Ideologiekritik als Herrschaftskritik .. 11
 - 4.4 Luc Boltanski/Eve Chiapello und Andreas Reckwitz: Der Strukturwandel des spätmodernen Kapitalismus und seine herrschenden Eliten 13
- 5 Methodik 14
 - 5.1 Die Wissenssoziologische Diskursanalyse nach Reiner Keller 14
 - 5.2 Fragenkatalog zur Wissenssoziologischen Diskursanalyse des Diskurses um die Frauenquote 16
 - 5.3 Begriffe der Wissenssoziologischen Diskursanalyse zum Diskurs um die Frauenquote 17
 - 5.4 Kodebildung anhand von Äußerungen im Rahmen des Diskurses um die Frauenquote 19
- 6 Quellen 23
- 7 Hypothesen 25
- 8 Einführende Begriffsklärungen 28
 - 8.1 Basis und Überbau 28
 - 8.2 Neoliberalismus 29
 - 8.3 Identitätspolitik 30
 - 8.4 Ideologie 31
- 9 Kontext: Die westliche Gesellschaft in der Ära des spätmodernen Kapitalismus 32
 - 9.1 Die Transformation der postindustriellen Ökonomie der Spätmoderne 32
 - 9.2 Die Arbeitsverhältnisse und ihre Subjekte 33
 - 9.3 Die aktuellen Klassenverhältnisse 34
 - 9.4 Der Wandel des politischen und ideologischen bzw. feministischen Überbaus . 37
- 10 Ergebnisse der Wissenssoziologischen Diskursanalyse 40
 - 10.1 Das Dispositiv der Frauenquote in der BRD 40



10.1.1	Gender mainstreaming in der EU und der BRD	40
10.1.2	Die Frauenquote in der Privatwirtschaft und Unternehmen in öffentlicher Hand	42
10.2	Strategien und Praktiken, Narrative und Aussagen der BefürworterInnen der Frauenquote im Rahmen des öffentlichen Diskurses	43
10.2.1	Exklusion und Inklusion diverser AkteurInnen	43
10.2.2	Integration von Spezialwissen	44
10.2.3	Verbesserung des Erfolgs und Arbeitsklimas in Unternehmen mit Frauen in Führungspositionen	46
10.2.4	Vorbildfunktion und Normalisierung	48
10.2.5	Gleichberechtigte Teilhabe, Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit	48
10.2.6	Die Frauenquote als weibliches Allgemeininteresse und Allgemeinwohl ..	49
11	Diskussion der Ergebnisse	50
11.1	Das Dispositiv der Frauenquote	50
11.2	Strategien und Praktiken, Narrative und Aussagen der BefürworterInnen der Frauenquote im Rahmen des öffentlichen Diskurses	52
11.2.1	Exklusion und Inklusion diverser AkteurInnen	52
11.2.2	Die Integration von Spezialwissen	53
11.2.3	Verbesserung des Erfolgs und Arbeitsklimas in Unternehmen mit Frauen in Führungspositionen	56
11.2.4	Vorbildfunktion/Normalisierung	58
11.2.5	Gleichberechtigte Teilhabe, Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit	59
11.2.5.1	Das Recht auf Selbstverwirklichung und -entfaltung	60
11.2.5.2	Gerechtigkeit als Ideologie	62
11.2.6	Die Frauenquote als weibliches Allgemeininteresse und Allgemeinwohl ...	64
12	Fazit: Die Frauenquote und Identitätspolitik als ideologische Bindeglieder zwischen Kapitalismus und Feminismus	67
13	Ausblick	70
14	Literaturverzeichnis	71
15	Quellenverzeichnis	77
16	Erklärung der selbständigen Arbeit	79



1 Einleitung

Erst kürzlich, am 25.02.2021, wurde unter Bundesfamilienministerin Franziska Giffey (SPD) ein Entwurf zur Überarbeitung des *Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst* vorgelegt, das *Zweite Führungspositionen-Gesetz (FüPoG II)*. Dieses stellt die verschärfende Weiterentwicklung der von 2016 bis 2020 gültigen juristischen Regelung zur Frauenquote in der bundesdeutschen öffentlichen und privaten Wirtschaft, aber auch einen Beleg für die Institutionalisierung feministischer Wissensordnungen und Moralvorstellungen im postindustriellen und somit spätmodernen Kapitalismus dar. Bereits seit den frühen Anfängen der Frauenbewegung stellte die politische Forderung nach gleichberechtigter wirtschaftlicher Partizipation eine ihrer wichtigsten dar, da sich auch sozialistische FrauenrechtlerInnen darüber bewusst waren, dass die Emanzipation von ihren Männern im Rahmen des Kapitalismus stets zur notwendigen Konsequenz hatte, sich zum Zwecke der ökonomischen Autonomie den Prinzipien dieser Produktionsweise unterwerfen zu müssen. Jedoch nahm und nimmt mit dem Siegeszug des von der *queer theory* geprägten Liberalfeminismus im öffentlichen Diskurs diese Forderung zusehends die Form von jener nach *girl bosses* als weiblichen Vorbildern an, während früher prominente Fragen des radikalen bzw. materialistischen Feminismus nach der Redistribution von Ressourcen oder Rechten prekär beschäftigter Frauen in der *care work* oder der niedrig qualifizierten Dienstleistungsindustrie innerhalb der Dritten Welle der Frauenbewegung in den Hintergrund getreten sind bzw. treten: Da die unmittelbare ökonomische Emanzipation der Frauen von ihren Vätern oder Ehemännern erreicht scheint, wird sich nun dem feministischen *empowerment*¹ im Sinne der Selbstverwirklichung als Managerin oder Unternehmerin oder aber Repräsentation und Anerkennung, beispielsweise im Sinne von geschlechtsneutraler oder inklusiver Sprache oder Macht- bzw. Führungspositionen gewidmet.

1 Empowerment meint die Förderung »der politischen, sozialen, ökonomischen und spirituellen Stärke einer Gemeinschaft oder Person« (boell.de 2013.), welche aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer Ethnie, Religion, Sexualität, Klasse oder einem Geschlecht strukturell benachteiligt werden. Seit der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts ist der Terminus aufgrund seiner Verwendung und Etablierung durch die US-amerikanische Bürgerrechtsbewegung verbreitet. Er meint auch die Ermöglichung der Durchsetzung von Rechten oder der gesellschaftlichen Partizipation für Subjekte und Gemeinschaften, »denen aufgr- und struktureller Barrieren Chancengleichheit verwehrt wird« (ebd.).



Diese Arbeit sieht sich als Beitrag zur aktuellen feministischen Debatte: In dieser wird versucht, alte Theorien und Termini wie die der Ideologie und des Materialismus wiederzubeleben, obwohl innerhalb des theoretischen und politischen Diskurses der aktuellen Dritten Welle des Feminismus nur wenig Bewusstsein über ihre korrekte Ausformulierung, Anwendung und Wirkungsweisen herrscht. Stattdessen fällt die Diskussion viel eher romanisierter und ideologischer Verklärung und somit der Verschleierung der realen Lebensumstände von Frauen und aller anderen Subjekte im spätmodernen² Kapitalismus ebenso anheim wie der Ablehnung der Identitätspolitik per se. Letztere stellt zwar aufgrund der partikularistischen Einlösung der universalistisch versprochenen Grundrechten auch für Frauen als politisches Instrument eine traurige Notwendigkeit dar, ist jedoch – so meine These – im Zuge gesellschaftlicher Umwälzungen im wirtschaftlichen, aber auch politischen Bereich des globalen Westens unter dem von *queer theory* und Identitätspolitik geprägten Liberalfeminismus zu einer Ideologie verkommen, die der Bewegung zur Emanzipation der Frau einen Bärendienst erweisen. In diesem Forschungsbeitrag soll daher das Verhältnis von Kapitalismus und der Dritten Welle der Frauenbewegung anhand der Untersuchung einiger Fragmente des öffentlichen bundesdeutschen Diskurses um die Frauenquote für Aufsichtsräte und Vorstände von vor allem Unternehmen in privater Hand geklärt werden: Zu diesem Zwecke werden zwei Diskussionsformate, welche sich diesem Thema widmen, nämlich *Maischberger* und *DISKUTHEK*, im Folgenden anhand einer Wissenssoziologischen Diskursanalyse nach Keller und den Begrifflichkeiten und Theorien von vor allem Karl Marx und Friedrich Engels und der Kritischen Theorie, aber auch Luc Boltanski und Eve Chiapello, Nancy Fraser, Günther Burkart und Andreas Reckwitz dekonstruiert, eingeordnet und kontextualisiert.

2 Forschungsstand

Unzählig sind die deutschsprachigen Publikationen zur Frauenquote, die vor allem in den Feldern der Sozialwissenschaften und der Betriebswirtschaften vorzufinden sind und die Praktiken der formal-rechtlichen Chancengleichheit, beispielsweise im Bezug auf politische Partizipation, oder auch die der reibungslosen Führung eines ethnisch wie auch geschlecht-

² Reckwitz bezeichnet die spätmoderne Gesellschaft als »jene Form der Moderne, die sich seit den 1970er oder 1980er Jahren entwickelt« (Reckwitz 2018: 12.) und knüpft damit an eine sozialwissenschaftliche Tradition an, die den Terminus der Postmoderne ablehnt, da z.B. das jetzige postindustrielle Stadion der Ökonomie aus der Moderne hervorging und an sie anknüpft und keineswegs deren Überwindung darstellt.



lich gemischten Unternehmens behandeln (Hendrix 2018, Liebert 2017, Buchenau 2016, Herpers 2013). Die Veröffentlichungen umfassen sowohl Beiträge in Sammelbänden, Fachzeitschriften oder Zeitungen, die aus diversen Gründen gegen eine Frauenquote argumentieren (Nehls 2016, Jordan 2011) oder die Frage aufwerfen, ob diese ein probates Instrument zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit in Ökonomie und Politik darstellt (Kmenta 2016, Sattelberger 2011) als auch jene, die UnternehmerInnen durch die Implementierung einer Frauenquote größeren Erfolg versprechen (Szebel-Habig/Kaps 2016, Herpers 2013, Helgesen 2012). Es lässt sich zwar ein Trend hin zur Befürwortung, Etablierung und Weiterentwicklung von *diversity*-Ansätzen hinsichtlich der Geschlechterfrage feststellen, jedoch wird die Frage nach der Quote als adäquates, nachhaltiges, zielführendes Mittel der Frauenförderung und Geschlechtergerechtigkeit weiterhin stark diskutiert.

So sind beispielsweise auch die feministischen Wirtschaftswissenschaftlerinnen Gertraude Krell, Renate Ortlieb, Barbara Sieben für einige Publikationen im Bereich des unternehmerischen *diversity management*³ und dessen Beeinflussung durch Instrumente des *gender mainstreaming*⁴ verantwortlich, die auch Beiträge zu den Debatten um Geschlechtergerechtigkeit und deren Erreichung wie auch Auswirkungen enthalten (Krell/Ortlieb/Sieben 2011, Krell/Ortlieb/Sieben 2018). Die drei Herausgeberinnen und Autorinnen behandeln in *Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen* zusammen mit anderen WirtschaftswissenschaftlerInnen und GeschlechterforscherInnen neben den rechtlichen gleichstellungspolitischen und feministisch-theoretischen Grundlagen von *gender mainstreaming* und *diversity management* auch die Auswahl, Beurteilung und Kündigung von MitarbeiterInnen, Fragen nach geschlechtergerechtem Entgelt, der Förderung von Frauen in Führungspositionen, z.B. anhand der Frauenquote (Krell/Ortlieb/Sieben 2011). Darüber hinaus thematisieren sie darin anhand von *best practice* Beispielen, wissenschaftlichen Texten oder Forschungsskizzen aber auch die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung

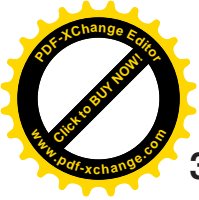
3 *Diversity management* »bezeichnet die Anerkennung und Nutzbarmachung von Vielfalt in Unternehmen« (Lies o.J.). Das erklärte Ziel hierbei ist »erfolgsrelevante Aspekte der Vielfalt in Unternehmen zu identifizieren und den Nutzen von unterschiedlichen individuellen Kompetenzen, Eigenschaften, Haltungen und kulturellen Hintergründen zu erschließen« (ebd.)

4 Auf der politischen, organisatorischen und institutionellen Ebene des *gender mainstreaming* werden Instrumente zur Gleichstellung der Geschlechter untersucht und bewertet sowie gegebenenfalls in der Planung, Implementierung und Analyse stets Maßnahmen zur Gleichstellung ergriffen. Somit sollen »die unterschiedlichen Lebenslagen von Frauen und Männern und die Auswirkungen auf beide Geschlechter berücksichtigt werden« (Bundeszentrale für politische Bildung o.J.)



und Beruf, krankheitsbedingte Fehlzeiten, Arbeitsteilung und *work-life-balance* anhand der Kategorie Geschlecht und stellen im Anschluss Institutionen und Initiativen im deutschsprachigen Raum vor, welche sich der Geschlechtergerechtigkeit bzw. Frauenförderung, vor allem in der Privatwirtschaft, widmen (ebd.). Das zeigt, dass die Frauenquote für sie nicht das Allheilmittel gegen die (strukturelle) Diskriminierung von Frauen am Arbeitsplatz, sondern nur einen von vielen Lösungsvorschlägen zur Vereinbarkeit von Diversität und *human resources* darstellt. Des Weiteren setzen sie sich im Rahmen eines weiteren Buchs, *Gender und Diversity in Organisationen. Grundlegendes zur Chancengleichheit durch Personalpolitik*, eingehend und anknüpfend an die vorige Publikation mit der Stereotypisierung auseinander, die mit einer Essentialisierung von weiblichen Subjekten als Trägerinnen ihres Geschlechts einhergeht (Krell/Ortlieb/Sieben 2011, Krell/Ortlieb/Sieben 2018). Außerdem stellen sie darin *gender-* und *diversity-*bezogene Managementkonzepte vor und attestieren dem Ansatz des *diversity management* mannigfaltige Wettbewerbsvorteile (Krell/Ortlieb/Sieben 2018).

Auch die Politologin Elisabeth Prügl untersucht ob ihres Schwerpunkts vor allem die Praxis des *gender mainstreaming* innerhalb des Felds von (*international*) *governance* und *gender* (Prügl 2010, Prügl 2011, Prügl 2015). Sie steht dieser, aber auch jener des *diversity management*s in der Privatwirtschaft und deren mutmaßlich positiven Wirkung kritisch gegenüber: In Anlehnung an Foucaults Werk zu Gouvernementalität und Biopolitik sieht sie diese beiden Ansätze als Instrument des Regierens an (Prügl 2011) und formuliert – ähnlich wie, aber nicht deckungsgleich mit Nancy Fraser – die These, dass der Feminismus durch u.a. Maßnahmen der *corporate social responsibility* einer Neoliberalisierung unterzogen wurde und wird (Prügl 2015). Ihr Begriff des Neoliberalismus sowie einige andere Aspekte ihrer Publikationen werden im weiteren Verlauf dieser Arbeit noch eine Rolle spielen.



3 Forschungsfragen

Da – abgesehen von den Beiträgen Prügl (Prügl 2011, Prügl 2015) – die Frage nach der Funktion der Macht- und Herrschaftsausübung oder des Verhältnisses von Kapitalismus und Feminismus allgemein und anhand der Frauenquote im Besonderen innerhalb des wissenschaftlichen und akademischen Diskurses in Deutschland nicht bzw. nur bedingt gestellt wird, soll diese Arbeit eine Forschungslücke schließen.

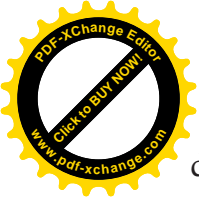
Daraus leiten sich folgende Forschungsfragen ab: Inwiefern weist die Befürwortung der Frauenquote im jungen medialen Diskurs der BRD auf eine Symbiose von Kapitalismus und Feminismus hin? Anhand welcher Strategien und Aussagen wird diese Symbiose (re-) produziert?

4 Theoretischer Hintergrund

4.1 Luc Boltanski/Eve Chiapello und Günther Burkart: Ein neuer (feministischer) Geist des Kapitalismus

Der Kultursoziologe Günther Burkart untersucht in Anlehnung an einen Klassiker der Kritik des ideologischen Überbaus der kapitalistischen Produktionsweise von Luc Boltanski und Eve Chiapello, *Der neue Geist des Kapitalismus*, ob diesem ein feministischer Paradigmenwechsel unterstellt werden kann. Dabei bezieht er sich u.a. auf eine ihrer Hauptthesen, die besagt, dass der Kapitalismus sich die Kritik der 68er-Bewegung einverleiben musste, um sich selbst zu legitimieren und somit die Zustimmung der gesellschaftlichen Mehrheit sicherzustellen und vor allem ArbeitnehmerInnen zur Partizipation am Kapitalismus zu mobilisieren (Boltanski/Chiapello 2006: 42f.). Dies funktioniert und hilft dem Kapitalismus aus den regelmäßig anfallenden Krisen, solange seine Prämisse, die Akkumulation von Profit, nicht in Frage gestellt wird (Burkart 2015: 170.).

Im Gegensatz zu Boltanski und Chiapello geht Burkart jedoch darauf ein, dass an dieser sozialen Bewegung auch der Feminismus beteiligt war und wendet die These der »Entwaffnung der Kritik« (Boltanski/Chiapello 2006: 211.) auf ihn an, um ihm zu attestieren, dass dieser

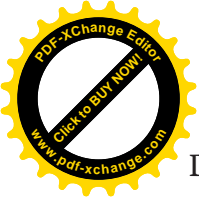


dem kapitalistischen Status Quo in die Hände gespielt habe, indem der Kapitalismus sich aus der Kultur eine auf das Allgemeinwohl bezogenen Ideologie entlehnte (Burkart 2015: 154, 156, 160.). Aufgrund der aktuellen Wichtigkeit universalistischen Kriterien wie Leistung, aber auch der von als ‚weiblich‘ geltenden Charaktereigenschaften wie Empathie und Kreativität für die projektbezogene *creative economy*⁵, die im spätmodernen Kapitalismus einen der wichtigsten Wirtschaftszweige ausmacht (Reckwitz 2018: 114f.), wird, so Burkart, einigen wenigen hochqualifizierten Frauen innerhalb gewisser Felder der soziale Aufstieg ermöglicht (Burkart 2015: 164, 165, 171f.). Die oben beschriebene These der Einverleibung der feministischen Kritik durch den Kapitalismus zur Mobilisierung von Arbeitskräften und der Legitimation seiner Selbst wird in diese Arbeit aufgenommen, wobei darauf bei der interpretativen Analyse der Quellen des Weiteren darauf geachtet wird, ob bzw. inwiefern seine Prämisse – die Akkumulation von Profit – von den BefürworterInnen der Frauenquote kritisiert wird.

4.2 Nancy Fraser: Der Feminismus im Wandel hin zum Neoliberalismus

Burkart bezieht sich außerdem auf die US-amerikanische, feministische Philosophin Nancy Fraser, die bereits früher im englischsprachigen Raum die These formulierte, dass der sich wandelnde Feminismus eine Schlüsselfunktion in dem von Boltanski und Chiapello formulierten *neuen Geist des Kapitalismus* einnahm und -nimmt (Fraser 2013b: 210.). In einem Sammelband ihrer Essays, *Fortunes of Feminism: from state-managed capitalism to neoliberal crisis and beyond*, zeichnet sie nach, dass sich bereits mit der Zweiten Welle des Feminismus eine Verlagerung von Fragen der sozialen Gerechtigkeit hin zu Fragen der Identität vollzog, die sich nun, im Rahmen der Dritten Frauenbewegung, zuspitzt und sich seit den 1980ern die Politik der Redistribution zugunsten einer der Politik der Anerkennung und schließlich Repräsentation veränderte (Fraser 2013: 2.) und sich auch das Feld des Feminismus hin zum identitätspolitischen Symbolismus und zur Kultur und somit weg von radikalen Fragen nach Herrschaft und Klasse entwickelt hat (Fraser 2013: 4f.).

⁵ Der Begriff bezieht sich auf bestimmte Branchen, »die sich historisch an der Peripherie der industriellen Massenproduktion entwickelt haben und deren Wertschöpfung und Beschäftigtenzahl seit den 1980er Jahren absolut und relativ zur Gesamtökonomie signifikant angewachsen sind« (Reckwitz 2018: 115.). Dazu zählen Architektur, Werbung, die Kunst bzw. das Kunsthandwerk, Musik, Film und Video, Design und Mode, Computerspiele und -dienste und Softwareentwicklung, Medien aller Art, aber auch die Erlebnisökonomie von Tourismus und Sport (ebd.).

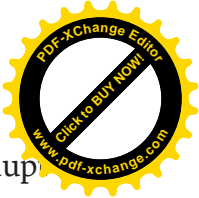
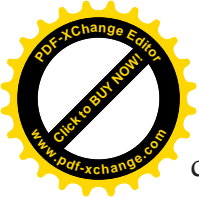


Diese These bildet eine der Grundlagen dieser Arbeit. Da Frasers polemische Essays allerdings relativ kurzgehalten sind, hat das zur Folge, dass Termini wie die von ihr diskreditierte Identitätspolitik als auch der Neoliberalismus nicht erläutert werden. Zu diesem Zwecke wird auf Elisabeth Prügls Definition des Letzteren und ihrer ausgefeilten Kritik von *gender mainstreaming* und *diversity management* zurückgegriffen. Dass sich des Weiteren Frasers Werk als eine Kritik am aktuellen identitätspolitischen Feminismus versteht, bedeutet, dass ausschließlich die Entwicklungen der Frauenrechtsbewegung, nicht aber des spätmodernen Kapitalismus, seines politischen und ideologischen Überbaus und seiner herrschenden Klasse beleuchtet werden, weshalb zu diesem Zwecke die Werke von Burkart, Boltanski und Chiapello, aber auch die von Reckwitz und Prügl zurate gezogen werden.

4.3 Karl Marx/Friedrich Engels und Adorno: Ideologiekritik als Herrschaftskritik

Karl Marx und Friedrich Engels formulierten in ihrer Pionierarbeit der Wissenssoziologie, *Die deutsche Ideologie*, eine Gesellschaftskritik, die besagt, dass sich die Gedanken der herrschenden Klasse⁶ ob ihrer hohen materiellen Ressourcen als gesamtgesellschaftliche Gedanken durchsetzen und diese dominieren. Es »entstehen gleichursprünglich [sic!] Ideologieverdacht und ‚falsches Bewusstsein‘, also ein Wissensverhältnis, das die tatsächlichen gesellschaftlichen Ausbeutungsverhältnisse verschleiert bzw. im Unerkannten hält« (Keller 2008: 28f.). Die herrschende Klasse müsse ihre Gedanken als allgemein gültig und vernünftig und »ihr Interesse als das gemeinschaftliche Interesse aller Mitglieder der Gesellschaft« (Marx/Engels 1990: 47.) darstellen, um herrschen zu können. Theodor W. Adorno entwickelt in einem Essay diesen marxistischen Begriff weiter, indem er Ideologie versteht als »objektiv notwendiges und zugleich falsches Bewußtsein [sic!], als Verschränkung des Wahren und Unwahren, die sich von der vollen Wahrheit ebenso scheidet wie von der bloßen Lüge ...« und als Rechtfertigung (Adorno 1979: 465.). Dem Argument der Rechtfertigungsfunktion der Ideologie schließen sich Boltanski und Chiapello an (Boltanski/Chiapello 2006: 43.). Diese Definitionen und Thesen werden ebenso in die Untersuchung aufgenommen, da vermutet wird, dass die feministische Identitätspolitik im Allgemeinen und die Frauenquote im Besonderen einer Ideologie entspricht, die eine Symbiose zwischen

⁶ Die Autorin ist sich der Umstrittenheit des Klassenbegriffs und der Probleme bewusst, die mit seiner Anwendung im Kontext des postindustriellen Kapitalismus einhergehen. Da jedoch sowohl Marx und Engels als auch Reckwitz mit dieser Kategorie arbeiten, wird sie hier übernommen und in Anlehnung an Reckwitz umrissen.



dem Kapitalismus der Spätmoderne und feministischen Ideen und Forderungen überhaupt erst ermöglicht.

Die Ausführungen von Marx und Engels bzw. Adorno dürften zwar die Grundlage der Konzepte des Rechtfertigungssystems und der Bewährungsprobe des Kapitalismus von Boltanski und Chiapello bilden, gehen aber darüber hinaus, da sie anhand eines komplexeren Ideologiebegriffs Phänomene – wie z.B. Entfremdung – im Bereich der politischen Ökonomie fassen können, die eine radikalere Kritik des alles durchdringenden Kapitalismus ermöglichen als es bei Boltanski und Chiapello der Fall ist. Während Marx und Engels zwar im Zuge der Theorie zur sogenannten Charaktermaske darstellen, dass das Subjekt als Träger von Klasseninteressen und -verhältnissen nicht individuell für die Entstehung oder Aufrechterhaltung des Kapitalismus verantwortlich ist (Elbe 2002, Marx/Engels 1962: 16.), machen sie andererseits aber sehr wohl eine herrschende Klasse als Trägerin bestimmter Interessen aus, welche sich schlussendlich durchsetzen. Boltanski und Chiapello hingegen sehen – wie auch Burkart – den Kapitalismus zumeist lediglich als Abstraktes, welches sich die Kritik seiner Gegnerschaft einverleiben muss, um zu überleben. Das bedeutet in weiterer Konsequenz, dass diverse Verblendungszusammenhänge, die von der herrschenden Klasse wie auch des Kapitalismus per se ausgehen und denen auch die Opposition des Kapitalismus anheimfällt, von Boltanski und Chiapello bzw. Burkart zum Teil nicht als solche erkannt werden. Dies kann auch daran liegen, dass sich das von ihnen untersuchte Material einseitig auf Literatur für ManagerInnen, also Führungskräfte, fokussiert (Boltanski/Chiapello 2006: 91.). Zwar zeichnen sie in ihrem Werk sowohl bestimmte Veränderungen der kapitalistischen Basis als auch ihres ideologischen Überbaus nach, sehen aber davon ab, diese Sphären – ähnlich wie ihr dialektisches Verhältnis – als solche zu benennen. Dies könnte, ebenso wie der Umstand, dass der Terminus der Ideologie keine große Verwendung oder Erläuterung findet, daran liegen, dass sie marxistischen Theorien kritisch gegenüberstehen – obwohl sie deren Jargon und Thesen in ihre Analyse aufnehmen – und viel eher an die Traditionen von Werner Sombart und Max Weber anzuknüpfen wünschen (Boltanski/Chiapello 2006: 94.).



4.4 Luc Boltanski/Eve Chiapello und Andreas Reckwitz: Der Strukturwandel des spätmodernen Kapitalismus und seine herrschenden Eliten

Um darzustellen, wer im spätmodernen Kapitalismus zur herrschenden Elite bzw. der Klasse mit den größten materiellen Ressourcen zählt, aber auch – in Anlehnung an Bourdieu – über die Voraussetzungen, z.B. hohes kulturelles Kapital, verfügt, die notwendig für den sozioökonomischen Aufstieg in diese Klasse sind und sich in ökonomisches Kapital transformieren lassen (Bourdieu 1983: 186.), werden das Werk *Die Gesellschaft der Singularitäten: Zum Strukturwandel der Moderne* des Soziologen Andreas Reckwitz sowie *Der neue Geist des Kapitalismus* von Boltanski und Chiapello herangezogen. Unter Bezugnahme auf u.a. die Ausführung zur projektbasierten Polis von Boltanski und Chiapello (Boltanski/Chiapello 2006: 147 – 185.) analysiert Reckwitz sowohl die strukturellen Veränderungen der Arbeits- und Konsumformen des spätmodernen Kapitalismus im Gegensatz zur Produktionsweise in der Moderne, aber auch darüber hinaus die Entwicklung seiner Politik hin zur Sphäre der Kultur oder seine neuen Eliten bzw. die neue herrschende Klasse, nämlich vor allem die Mitglieder des Arbeitsbereichs der *creative economy*, und ihre Ideen, Lebensstile, politische Forderungen und ihren Aktivismus (Reckwitz 2018), da diese »ein Drittel der Erwerbstätigen ..., mit steigender Tendenz« (Reckwitz 2018: 183.) ausmache. Dabei erweitert er die These von Boltanski und Chiapello, die besagt, dass der Kapitalismus eine Ideologie aus der Kultursphäre in sich aufnehmen muss, um KonsumentInnen wie auch ArbeitnehmerInnen zur ökonomischen Partizipation zu motivieren (Boltanski/Chiapello 2003: 43.) und beschreibt, dass dieser Übergang zu und Einverleibung von kulturellen Ideologien auch auf den staatlichen Überbau des Kapitalismus und das Politische im Allgemeinen zutrifft (Reckwitz 2018: 371f.), beispielsweise im Sinne des *gender mainstreaming*. Auf diese Thesen und Analysen wird sich im Zuge der Arbeit gestützt, wenn es darum geht, den Wandel der kapitalistischen Produktionsweise sowie der herrschenden Eliten darzustellen, aber auch, um die Kulturalisierung der politischen und ökonomischen Sphäre zu betrachten, da letztere Frasers Ansätze ergänzt.

Es wäre naheliegend, die Frauenquote im Sinne von Foucaults Studien zur Gouvernamentalität als ein Mittel des Regierens bzw. der Herrschaft anzusehen. Davon wird jedoch aus folgenden Gründen abgesehen: Zum einen hat Prügl, wie bereits erwähnt, Prozesse des *gender mainstreamings* und des *diversity managements* dahingehend untersucht, zum anderen



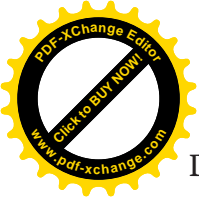
lassen sich anhand von Foucaults Werken weder die kapitalistische Produktionsweise an sich noch das dialektische Verhältnis zwischen deren Basis und Überbau analysieren. Des Weiteren hat Foucault genauso wenig einen ausgefeilten Terminus der Ideologie formuliert wie Boltanski und Chiapello und deren bewusste und unbewusste Wirkungszusammenhänge beim Subjekt des Kapitalismus unterkomplex dargestellt, das stets als KonsumentIn und ArbeiterIn eine verdinglichte Beziehung zu seiner Umwelt unterhält, die beispielsweise mit Erfahrungen der Entfremdung, aber auch der Internalisierung von Ideologie einhergehen.

5 Methodik

5.1 Die Wissenssoziologische Diskursanalyse nach Reiner Keller

Auch hinsichtlich der Methodenwahl wird von der Zuhilfenahme von Foucaults Werk abgesehen. Statt auf die von ihm eingeführte Diskursanalyse wird auf deren Weiterentwicklung, nämlich die Wissenssoziologische Diskursanalyse von Reiner Keller, zurückgegriffen, in deren Rahmen auch politische Weltanschauungen als Wissen angesehen werden können (Keller 2008: 21.). Dieses Forschungsprogramm orientiert sich neben Foucault und wissenssoziologischen Konzepten von Berger und Luckmann auch an Bourdieu sowie Marx und Engels (Keller 2008) und untersucht Prozesse »der sozialen Konstruktion von Deutungs- und Handlungsstrukturen auf der Ebene von Institutionen⁷, Organisationen bzw. kollektiven Akteuren und ... die ... gesellschaftlichen Wirkungen dieser Prozesse« (Keller 2008: 12.). Ihr erklärtes Ziel ist, »die Objektivierungen und Konsequenzen von Diskursen in Gestalt von Artefakten, sozialen Praktiken, Kommunikationsprozessen und Subjektpositionen« aufzuarbeiten (Keller 2008: 192.). Sie zählt aufgrund der durch sie vollzogenen Interpretationsarbeit zur Hermeneutischen Wissenssoziologie (Keller 2008: 15.) und kombiniert »eine analytisch genaue Zerlegung von Aussageereignissen mit Schritten ihrer hermeneutisch reflektierten und kontrollierten Interpretation« (Keller 2008: 268).

⁷ »Die Wissenssoziologische Diskursanalyse begreift Institutionen ... als umstrittene, vorüber kristallisierte symbolische Strukturen der Ordnung von Welt ..., die Handeln zugleich ermöglichen und beschränken« (Keller 2008: 190).



Die Grundhaltung der Wissenssoziologischen Diskursanalyse als Programm ist laut Keller:

die Analyse auf die gesellschaftliche Herstellung der ‚Ordnung der Dinge‘ im Medium der diskursiven Wissenspolitiken zu richten, also die Kontingenz der symbolischen Ordnung zum Ausgangspunkt der Fragen nach denjenigen Prozessen zu machen, die sie in vorübergehend fixierte Kristallisation und Strukturzusammenhänge transformiert« (Keller 2008: 271.).

Ihr ist einerseits ein »Moment des Verstehens« (Keller 2008: 272.) von AkteurInnen, Regeln und »Inhalten der Diskursproduktion« (ebd.), andererseits eines des Erklärens immanent (ebd.), »die beide jedoch als miteinander ‚verwickelte‘ Elemente der wissenschaftlichen Rekonstruktion gelten können« (Keller 2008: 272.). Es werden Kontexte und angrenzende Diskursfelder genauso erfasst wie Veränderungen, Verläufe und Effekte von Diskursen, aber auch Diskursformationen, z.B. kommunikative »Gattungen, institutioneller Strukturierungen von Sprecherpositionen, die Ausfüllung dieser Rollen durch tatsächliche ‚Sprecher‘, die Konstruktion des Wissens und der Welt, die sie dabei vornehmen« (ebd.). Erklärt werden sollen wiederum einerseits »Gründe und Zusammenhänge für die rekonstruierten Diskursentwicklungen« (ebd.), andererseits Diskurseffekte bzw. deren gesellschaftliche Folgen, in diesem Fall die des Dispositivs der damals gesetzlich geltenden 30%-Regelung bzw. die freiwillige Selbstverpflichtung. Sie zählt im Sinne »institutioneller Konventionen« (ebd.) genauso zum Untersuchungsgegenstand wie »sozialstrukturelle Entwicklungen und gesellschaftliche Kontexte, divergierende bzw. konfligierende Interessen sozialer Akteure mit unterschiedlichen Diskursressourcen sowie ... Herrschaftsbeziehungen u.a.« (ebd.).

Im Anschluss an Foucault »begrift sie Diskurse als Praktiken, die ‚systematisch die Gegenstände bilden, von denen sie sprechen‘« (Keller 2008: 12.) und die anhand von Ressourcen und Regeln strukturiert sind. Sie sind also »institutionell-organisatorisch regulierte Praktiken des Zeichengebrauchs« (ebd.) und dienen der Konventionalisierung sowie Stabilisierung von sozialen und symbolischen Ordnungen, und somit der Institutionalisierung von »verbindlichen Sinnzusammenhängen ... in sozialen Kollektiven« (Keller 2008: 192.). Diese Praktiken gelten ihm als »Manifestationen gesellschaftlicher Wissensordnungen und -politiken« (Keller 2008: 274.). Kellers Diskursbegriff meint also Ereignisse und AkteurInnen, ihre Aussagen und Praktiken, in denen Wissen (re-)produziert, transformiert, oder verworfen wird und ermöglicht daher die Analyse von Prozessen und Phänomenen des sozialen Wandels (Keller 2008: 19.). Dieser wird zwar im Sinne eines sozialstrukturellen

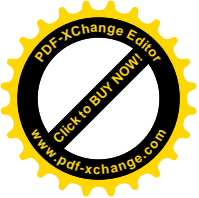


Prozesses verstanden, meint aber auch eine Transformation von Wissensregimen (Keller 2008: 193.). Dies gilt – anders als bei Foucault – sowohl für öffentliche Diskurse zu spezifischen Problemstellungen als auch wissenschaftliche Spezialdiskurse (Keller 2008: 17.). Die Bezugnahme auf Bourdieu, aber auch Marx und Engels ermöglicht es – im Gegensatz zur dahingehend mangelhaften Foucaultschen Diskursanalyse – »die Rolle der handelnden Akteure im Prozess der Diskursproduktion und Diskursrezeption« (Keller 2008: 12.) sowie ihre soziale Position, beispielsweise die Zugehörigkeit zu einer Klasse oder einem Geschlecht, aber auch spezifische »Positionen in institutionellen bzw. organisatorischen Settings und daran geknüpfte Rollenkomplexe« (Keller 2008: 216, 108.) in den Blick zu nehmen. Die AkteurInnen »greifen auf unterschiedliche Ressourcen (rhetorische Mittel, Kapitalien, institutionelle Mechanismen u.a.) zurück und sind in praktisch-symbolische Kämpfe um die Legitimität bzw. die Geltungsansprüche ihrer Beiträge bemüht« (Keller 2008: 271.). Die Effekte der Positionen und Rollenkomplexe auf die Sprechakte der jeweiligen AkteurInnen können anhand dessen genauso untersucht werden, wie die Effekte von Diskursen bzw. ihrer Materialität, z.B. in Form von Gesetzen, auf die gesellschaftliche Realität, wobei letzteres erst aufgrund der Einbindung von Foucaults Ansatz geschehen kann (Keller 2008: 12, 108.).

5.2 Fragenkatalog zur Wissenssoziologischen Diskursanalyse des Diskurses um die Frauenquote

In Anlehnung an das Forschungsprogramm Kellers sollen folgende Fragen erörtert werden (Keller 2008: 262f.):

- Welche sprachlichen Argumente und sonstigen Strategien werden von den BefürworterInnen der Frauenquote im Rahmen des Diskurses eingesetzt
- Welche moralisch-normativen Inhalte werden im Zuge des diskursiven *storytellings* vermittelt?
- »Welches Wissen (Deutungen und Problemlösungen) wird also erzeugt und verbreitet?« (Keller 2008: 262.)
- »Welche Akteure (Protagonisten) besetzen mit welchen Ressourcen, Interessen,



Strategien die Sprecherposition« (ebd.) und welche AkteurInnen werden vom Diskurs ausgeschlossen?

- An wen ist der Diskurs adressiert?
- In welchem Verhältnis steht der Diskurs zur Frauenquote zu früheren Strömungen der Frauenrechtsbewegung, aber auch zur kapitalistischen Basis sowie ihrem ideologischen, rechtlichen und politischen Überbau?
- »In welchem Verhältnis stehen die Ergebnisse zu anderen Perspektiven oder Aussagen über« (Keller 2008: 263.) die Frauenquote? Werden sie dadurch bestätigt, ergänzt oder widerlegt?
- In welchen Dispositiven, ergo in welcher gesetzlichen Regelung der Frauenquote schlägt sich der Diskurs um eben jene nieder?
- Welche gesellschaftlichen Konsequenzen und Effekte gehen von der Befürwortung der Frauenquote aus und wie verhalten sich diese zum ökonomischen Alltag bzw. der ökonomischen Praxis der weiblichen ArbeitnehmerInnen?

Des Weiteren verweist Keller auf die Notwendigkeit sein Konzept und somit auch die anhand der Quellen zu eruierten Fragen an den jeweiligen Forschungsgegenstand anzupassen:

Nur in seltenen Ausnahmefällen – wenn überhaupt – kann das gesamte Spektrum der genannten und möglicher weiterer Fragen im Rahmen eines einzigen Forschungsvorhaben bearbeitet werden. Deswegen lässt sich kein Standardmodell für alle Fälle der Wissenssoziologischen Diskursanalyse vorstellen (Keller 2008: 269.).

5.3 Begriffe der Wissenssoziologischen Diskursanalyse zum Diskurs um die Frauenquote

In Anlehnung an Kellers Forschungsprogramm wurden des Weiteren die in der Wissenssoziologischen Diskursanalyse angewandten Begriffe (Keller 2008: 234f.) an die konkrete Fragestellung zur Befürwortung der Frauenquote im Rahmen des *öffentlichen Diskurses* angepasst. Damit ist ein Diskurs »mit allgemeiner Publikumsorientierung in der massenmedial vermittelten Öffentlichkeit« (Keller 2008: 235.) gemeint.



- So werden anhand der Analyse einzelner *Diskursfragmente* – in diesem Fall Ausgabereihen der beiden Diskussionsformate *Maischberger* und *DISKUTHEK* – als *Aussageereignisse* und *diskursive Praktiken*, *einzelne Äußerungen*, also »konkret dokumentierte ... je einmalige sprachliche« (Keller 2008: 234.) Materialisierungen des Diskurses, und die darin enthaltenen *Aussagen*, also typisierbare, rekonstruierbare und typische Inhalte und Sprachsequenzen, genauso untersucht wie die *Praktiken* und argumentative, rhetorische und praktische *Diskursstrategien*, die zu deren Durchsetzung im Diskurs durch die *AkteurInnen* angewandt werden – beispielsweise die Inklusion oder Exklusion oder aber auch die Untermauerung der eigenen *Aussagen* durch Statistiken.
- Es wird außerdem versucht, das *Interpretationsrepertoire*, also das typisierte Ensemble von Deutungsbausteinen, aus denen ein Diskurs besteht, als solches ebenso zu re- bzw. dekonstruieren wie dessen *story line*, ergo der rote Faden, der dessen verschiedene Bestandteile verknüpft (Keller: ebd.).
- Die Frauenquote als Maßnahmenbündel und gesetzliches Regelwerk bildet in diesem Rahmen in Form des *Dispositivs* einerseits die Basis und »Bestandteile der (Re-) Produktion eines Diskurses, andererseits die Mittel und Wege, durch die ein Diskurs in der Welt interveniert« (Keller 2008: 258.).
- In den *öffentlichen Diskurs* des *Diskursfelds* der Arena der Medien um die Frauenquote finden immer wieder Thesen und Erkenntnisse des wirtschaftswissenschaftlichen *Spezialdiskurses* Eingang.
- Die zu untersuchenden *AkteurInnen* gelten als Mitglieder einer nicht zwingend bewusst gewählten *Diskurskoalition*, da sie alle im Rahmen des *öffentlichen Diskurses* im Allgemeinen und der Podiumsdiskussionen im Konkreten unter der Nutzung derselben *story line* als BefürworterInnen der Frauenquote auftreten. Im Zuge dieser Arbeit sollen ihre »mit Rollensets verknüpfte, institutionell-diskursive« (Keller 2008: 235.) *Sprecherposition* genauso analysiert werden, wie die von ihnen den *AdressatInnen* angebotenen *Subjektpositionen* als FeministInnen oder als Zugehörige der kollektiven Identität der Frau und das als Feminismus geltende *Wissen*, das sie in Form der symbolischen Ordnung an das Publikum versuchen weiterzuvermitteln.



5.4 Kodebildung anhand von Äußerungen im Rahmen des Diskurses um die Frauenquote

Die Wissenssoziologische Diskursanalyse und ihr Konzept der sogenannten *Phänomenstruktur* greift die Überlegungen Karl Mannheims zur Aspektstruktur auf und »bezieht sie darauf, dass Diskurse in der Konstitution ihres referentiellen Bezuges (also ihres ‚Themas‘) unterschiedliche Elemente oder Dimensionen ihres Gegenstandes benennen und zu einer spezifischen Gestalt, einer Phänomenkonstellation verbinden« (Keller 2008: 248.). Dazu können – in Anlehnung an Mannheim – benutzte Begriffe, ihre »Bedeutungsdifferenz zu anderen möglichen Begriffen, der Zusammenhang dieser Begriffe, Kausalschemata ... u.a.« (ebd.) ebenso zählen wie »argumentative, dramatisierende und evaluativ-bewertende Aussagen« (ebd.). »Die Bestimmung der Art des Problems oder des Themas einer Aussageinheit, die Benennung von Merkmalen, kausalen Zusammenhängen (Ursache-Wirkung) und ihre Verknüpfung mit Zuständigkeiten (Verantwortung), Problemdimensionen, Wertimplikationen« (Keller 2008: 248f.) kann außerdem anhand dieser Methode vorgenommen werden. Des Weiteren stellt die Wissenssoziologische Diskursanalyse auch Fragen nach moralischen Wertungen, Konsequenzen und Handlungsmöglichkeiten als diskursgenerierte Praktiken, aber auch Subjektpositionen, z.B. *girl bosses* mit einer Subjektpositionierung als Heldin der feministischen Selbstverwirklichung uvm. (Keller 2008: 249.). Die tatsächlichen Elemente und Dimensionen eines Gegenstandes stehen nicht *ex ante* fest, sondern werden im Zuge der Datenanalyse erschlossen, wobei diese in einzelnen Diskursfragmenten, wie den hier erwähnten Aussageereignissen von Talkrunden wie *Maischberger* und *Diskuthek*, bloß zum Teil enthalten sind und anschließend im Sinne beispielsweise eines feministischen Narrativs zusammengeführt werden (ebd.).

In Anlehnung an die von Anselm Strauss formulierte *grounded theory* richtet sich die analytische Deskription der Phänomenstruktur im Rahmen der Wissenssoziologischen Diskursanalyse nach Keller auf die zwei Aspekte der dimensionalen Erschließung und der inhaltlichen Ausführung (Keller 2008: 251.). Während der erste Schritt sich »auf die allgemeine Zusammensetzung der Phänomengestalt« (ebd.) und somit auf Fragen nach kausalen Zusammenhängen, »Eigen- und Fremdetikettierungen (Identitätsmarker), Verantwortungszuschreibungen, Lösungsbedarf usw.« (ebd.) fokussiert, wird im zweiten Schritt »eine typisierbare Rekonstruktion der Gehalte, auf die Regeln oder Prinzipien



dessen, was als Inhalt in Frage kommt« (ebd.) vorgenommen. Entsprechend der *grounded theory* werden also zunächst Codes entwickelt, also abstrakte »Kategorien zur Benennung einzelner Aussage- und Diskursbausteine« (ebd.) gebildet. Anhand der Analyse der Aussagen der AkteurInnen werden im Anschluss Kodierfamilien gebildet, »d.h. Zuordnungen unterschiedlicher Merkmalsausprägungen zu den entsprechenden Kode-Kategorien wie Ursachen, Konsequenzen, Korrelationen, Randbedingungen, Prozesse, Typen, Identitäten u.a.« (ebd.) vorgenommen.

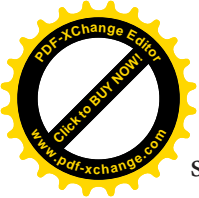
Als *story lines* bzw. *narrative Strukturen* können laut Keller

diejenigen strukturierenden Momente von Aussagen und Diskursen bezeichnet werden, durch die verschiedene Deutungsmuster, Klassifikationen und Dimensionen der Phänomenstruktur (z.B. Akteure, Problemdefinitionen) zueinander in spezifischer Weise in Beziehung gesetzt werden (ebd.).

Narrative Strukturen gelten demnach »als konfigurativer Akt der Verknüpfung disparater Zeichen und Aussagen in Gestalt von Erzählungen, ein Grundmodus der menschlichen Ordnung von Welterfahrungen« (ebd.) und »konstituieren (bestreitbare) Weltzustände als Erzählungen, in denen es handelnde Akteure, Ereignisse, Herausforderungen, Erfolge und Niederlagen, Gut und Böse etc. gibt« (Keller 2008: 251f.). Es werden anhand von *story lines* Erzählungen (re-)produziert, und Kausalzusammenhänge und moralisierende und dramatisierende Handlungsdringlichkeiten hergestellt, wobei die damit verbundene Zusammenkunft ihrer Herkunft nach sehr heterogener AkteurInnen einen für öffentliche Diskurse typischen Hybridcharakter erzeugt (Keller 2008: 252.):

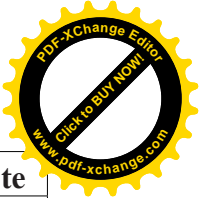
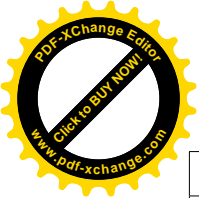
Kollektive Akteure aus unterschiedlichen Kontexten (z.B. aus Wissenschaft, Politik, Wirtschaft) koalieren bei der Auseinandersetzung um öffentliche Problemdefinitionen durch die Benutzung einer gemeinsamen Grunderzählung, in der spezifische Vorstellungen von kausaler und politischer Verantwortung, Problemdringlichkeit, Problemlösung, Opfern und Schuldigen formuliert werden. Probleme lassen sich (ent)dramatisieren, versachlichen, moralisieren, politisieren ... Akteure werden aufgewertet, ignoriert oder denunziert.

Entsprechend einer Beispieldarstellung Kellers zu seiner eigenen Forschung (Keller 2008: 250.) wurde eine erste Einordnung der verschiedenen Elemente und Dimensionen der Phänomenstruktur anhand der folgenden Kodierungen und Zuteilungen zu Kodierfamilien vorgenommen, welche im weiteren Verlauf als Grundlage der Analyse und Kontextuali-

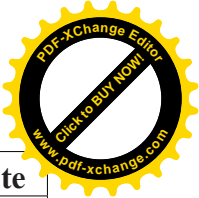
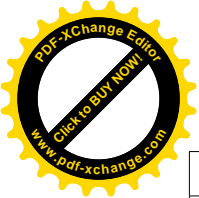


sierung z.B. der Subjektposition und -positionierung oder der Aussagen und Narrative und Praktiken bzw. Strategien der AkteurInnen dient:

Dimensionen	Öffentlicher Diskurs um die Frauenquote
Ursachen für Behandlung und Befürwortung der FQ und/oder Forderung ihrer Verschärfung	<ul style="list-style-type: none">– wenige weibliche Führungskräfte in der öffentlichen und der Privatwirtschaft– statistisch kleiner Effekt bzw. Wirkungslosigkeit der Regelung zur freiwilligen Selbstverpflichtung zur Frauenquote von Unternehmen– laut Statistik größerer Erfolg von Unternehmen mit weiblichen Führungskräften– laut Statistik besseres Arbeitsklima von solchen Unternehmen
Verantwortung für Ursachen und Problemlösungen (Zuständigkeiten)	<ul style="list-style-type: none">– Politik/staatliche Administration (beschließt, erlässt und kontrolliert Gesetze und Regelungen zu <i>gender mainstreaming</i> und <i>diversity management</i>)– männliche Führungskräfte (sind häufiger für Einstellungsfragen und die eigenverantwortliche Implementierung politischer Vorgaben zuständig als Frauen)– Bürger/Gesellschaft (Männer verwehren Frauen ihre Rechte)
Handlungsbedarf/Problemlösungen	<ul style="list-style-type: none">– Verschärfung der Frauenquote– Ausbau der Kinderbetreuung in Unternehmen– Ausbau von Plätzen in Kindertagesstätten– Ermöglichung gleichmäßig verteilter Kinderbetreuung durch beide Eltern
Selbstpositionierung der AkteurInnen	<ul style="list-style-type: none">– FeministInnen/FrauenrechtlerInnen– KämpferInnen für Gerechtigkeit (nicht nur von Frauen)– TrägerInnen und AdvokatInnen modernen Fortschritts und von Selbstverwirklichung



Dimensionen	Öffentlicher Diskurs um die Frauenquote
Fremdpositionierung der Gegner der FQ	<ul style="list-style-type: none">– patriarchal– antimodern– konservativ
Subjektpositionen der AkteurInnen	<ul style="list-style-type: none">– Hochgebildete VertreterInnen der Medien und von Wirtschaft, Politik und Wissenschaft
Strategien/Praktiken der AkteurInnen	<ul style="list-style-type: none">– Inklusion/Exklusion von AkteurInnen– Integration von Spezialwissen– feministische <i>story line</i> von FQ als Verwirklichung des Allgemeininteresses von Frauen und Unternehmensführung
Aussagen der AkteurInnen	<ul style="list-style-type: none">– größerer Erfolg von Unternehmen mit weiblichen Führungskräften– besseres Arbeitsklima in Unternehmen mit weiblichen Führungskräften– gleichberechtigte Teilhabe/Chancengleichheit/Gerechtigkeit– Vorbildwirkung für andere Frauen– Normalisierung von Frauen in Führungspositionen für primär Männer– FQ als weibliches Allgemeininteresse/Allgemeinwohl
Gesamtgesellschaftliche/strukturelle Prozesse	<ul style="list-style-type: none">– Zunahme von Frauenanteil unter ArbeitnehmerInnen und an herrschender Klasse– Ethisierung von Konsum/Arbeit– als weiblich konnotierte Kompetenzen zunehmend wichtiger für Portfolio von ArbeitnehmerInnen– Wandel von modernem zu spätmodernem Kapitalismus– Wandel des Feminismus– identitätspolitische Interessen der Dritten Welle des Feminismus in Medien, Politik, Wirtschaft etc. vertreten



Dimensionen	Öffentlicher Diskurs um die Frauenquote
Wertbezug	<ul style="list-style-type: none">- Chancengleichheit/gleichberechtigte Teilhabe/Gerechtigkeit- identitätspolitischer Feminismus- Selbstverwirklichung- Kapitalinteressen

6 Quellen

Zur Darlegung und Analyse der Strategien bzw. diskursiven Praktiken wie auch der Rhetorik in Form von Narrativen und Aussagen im noch relativ jungen öffentlichen Diskurs um die Frauenquote in der BRD wird sich auf das *Diskursfeld*, also die Arena der Medien beschränkt, innerhalb welcher sowohl feministische JournalistInnen der vom Repräsentationsgedanken und der Identitätspolitik geprägten aktuellen Dritten Frauenbewegung als auch linke PolitikerInnen, UnternehmerInnen und ÖkonomInnen zu Wort kommen werden. Diese gelten sowohl als WissensträgerInnen im Sinne der Wissenssoziologischen Diskursanalyse als auch AkteurInnen, die im Kampf um Hegemonie im Rahmen des öffentlichen Diskurses ihre eigenen Interessen verfolgen. Medien werden außerdem von Keller »als zentrale Arenen der gesellschaftlichen Wirklichkeitskonstruktion« (Keller 2008: 79.) angesehen. Da Podiumsdiskussionen sowohl auf Portalen wie YouTube als auch im Programm der öffentlich-rechtlichen Fernsehsender in der BRD hohe Klick- bzw. Zuschauerzahlen generieren und diese Formate den Anspruch erheben, eine Vielzahl an sich unterscheidenden Argumenten und Strategien, aber auch AkteurInnen zu präsentieren, wird zum Zwecke der Analyse des Diskurses um die Frauenquote auf zwei Podiumsdiskussionen als Aussageereignisse zurückgegriffen. Zur Analyse audiovisueller Quellen, beispielsweise im Fernsehen, stellt Keller selbst fest, dass aufgrund ihrer enormen Bedeutung »sich wissenschaftliche Diskursanalysen künftig stärker mit der Analyse und Interpretation solcher Daten befassen [werden, T.S.] müssen« (Keller 2008: 276.).

Das erste Aussageereignis ist eine ca. 35-minütige Diskussion, die 2019 im Rahmen der DISKUTHEK-Reihe des *Stern*-Magazins auf YouTube veröffentlicht wurde und den Namen *Brauchen wir eine Frauenquote? Unternehmerin vs. Politikerin* trägt. In dieser steht Ricarda Lang, Bundessprecherin der Grünen Jugend, als Befürworterin einer quotierten Regelung



in der öffentlichen und privaten Wirtschaft einer Unternehmerin, Marie-Christine Ostermann, gegenüber, welche FDP-Mitglied ist und eine Quote ablehnt (stern 2019). Außerdem wird eine Folge der deutschen Talkshow Maischberger vom 14.11.2018 analysiert, in der unter dem Titel *Kaum Chefinnen, weniger Geld: Werden Frauen immer noch benachteiligt?* - im Gegensatz zum Unternehmensberater Reinhard K. Sprenger - die Unternehmerin Judith Williams, Katharina Schulze vom Bündnis 90/Die Grünen, Ursula Engelen-Kefer als ehemalige stellvertretende Vorsitzende des DGB und der Journalist Hajo Schumacher im Rahmen einer Diskurskoalition feministisch und für eine Frauenquote argumentieren (maischberger. die woche. 2018).

Aufgrund des begrenzten Umfangs dieser Arbeit und des Umstands, dass beispielsweise die negativen Äußerungen von Marie-Christine Ostermann und Reinhard K. Sprenger aufgrund ihrer Ablehnung der Frauenquote ebenso irrelevant für die Forschungsfrage sind wie etwa jene der AfD oder konservativer bis maskulinistischer PolitaktivistInnen, wird also nur ein Teil des Diskurses um die Frauenquote abgebildet - nämlich jener, in dem die AkteurInnen diese befürworten und eine eindeutig feministische Subjektpositionierung einnehmen. Die Quellen begrenzen sich auf Formate, die vom 1.1.2016 bis zum 20.11.2020 erzeugt wurden, da innerhalb dieses Zeitraums die gesetzliche Regelung für die etwa 100 börsennotierte und paritätisch mitbestimmte bundesdeutschen Unternehmen eine verpflichtende 30%-Quote für Aufsichtsräte sowie eine selbstbestimmte Zielvorgabe für 3.500 andere Firmen galt. Es werden des Weiteren ausschließlich in Deutschland entstandene Quellen und davon nur jene zur Untersuchung herangezogen, in denen Mitglieder gesellschaftlicher Eliten in Form von Kapital, Politik, Wirtschaftswissenschaften und medialen MultiplikatorInnen, die über eine hohe Deutungsmacht und große materielle Ressourcen verfügt, zu Wort kommen, und ob der hohen Klickzahlen der Formate *DISKUTHEK* und *Maischberger* ein großes Publikum erreichen. Die zu untersuchenden Fragmente belaufen sich außerdem - ebenso ob des beschränkten Umfangs - nicht auf alle Argumentationslinien, die im Laufe der öffentlichen Debatte aufgeworfen wurden, sondern nur diejenigen, die die von 2016 bis Ende 2020 geltende Regelung der freiwilligen Selbstverpflichtung oder der Anwendung der Frauenquote in der ökonomischen Sphäre privater und öffentlicher Unternehmen behandeln. Das bedeutet, dass davon abgesehen wird, auf den Diskurs auf der Ebene der Politik im Sinne von parteiinternen Quotenregelungen oder jenen in politischen Gremien und Institutionen des öffentlichen Dienstes einzugehen. Diese aus VertreterInnen der herr-



schen Klasse bestehende Diskurskoalition der BefürworterInnen der Frauenquote sollen in weiterer Folge im Zuge dieser Arbeit denjenigen feministisch-kapitalismuskritischen Stimmen gegenüber gestellt werden, die im Rahmen des Diskurses eine marginalisierte Position einnehmen.

Zum Schluss sollen außerdem die Effekte des Dispositivs, also der gesetzlichen Regelung in ihrer Wirkung untersucht werden: So werden im Anschluss an das Dispositiv rhetorische Äußerungen sowie deren Argumente wie z.B. das verbesserte Arbeitsklima in oder der gesteigerte Erfolg von Unternehmen mit Frauen in Führungspositionen, vor allem im Rahmen des Spezialdiskurses durch ÖkonomInnen, durch statistische Erhebungen nachzuweisen versucht. Diese Ergebnisse fließen wiederum in den medialen Diskurs ein und dienen so zuweilen der Untermauerung der Argumente und des Dispositivs. Allerdings soll auch anhand von Statistiken untersucht werden, in welchem Grad Frauen als weibliche ArbeitnehmerInnen überhaupt in eine sozioökonomische Position kommen, in der sie vom Dispositiv, der gesetzlichen Frauenquote bzw. der freiwilligen Selbstverpflichtung von Unternehmen überhaupt profitieren bzw. ob für Frauen in Führungspositionen im beruflichen Alltag tatsächlich somit keine Hürden mehr in den Weg gelegt werden. Keller attestiert der Wissenssoziologischen Diskursanalyse einen multimethodischen Ansatz, der »... unterschiedliche Daten und Zugänge – unter bestimmten Fragestellungen auch quantifizierende Vorgehensweisen – in Beziehung setzt« (Keller 2008: 268.). Anhand dieser könnten »... Aussagen über Typisches kontrolliert, Verbreitungsgrade von Diskursen zugänglich gemacht, Ressourcen eines Diskurses analysiert werden ...« (Keller 2008: 269.).

7 Hypothesen

Da die ab den 1960er Jahren bestehende – teils autonome – eher universalistische Zweite Frauenbewegung sich an marxistischen und anarchistischen Ansätzen orientierte, verurteilte sie neben dem Patriarchat auch Kapitalismus und Staat gleichermaßen und verband die Frauen- bzw. Geschlechterfrage mit jener der Klasse. Sie wies auf unbezahlte Reproduktionsarbeit als eine Form der ungleichen geschlechtlichen Arbeitsteilung hin, die auf sexistischen Stereotypen über Mann und Frau als auch die Gebärfähigkeit von Frauen basierte, sie forderten ein Recht auf Abtreibung und mehr Plätze in Kindertagesstätten,



aber auch gleichberechtigte Teilhabe an Politik und Ökonomie. Diese Kritik an Kapitalismus und Patriarchat wurde vom Kapitalismus im Sinne der Chancengleichheit in den letzten Jahrzehnten integriert, um so seine Legitimität in der Gesellschaft, vor allem aber bei ArbeitnehmerInnen sicherzustellen (Burkart 2015: 154.), z.B. durch eine Frauenquote. Mit dem Übergang zum spätmodernen Kapitalismus und zur partikularistischen Dritten Frauenbewegung wurde die ökonomische und politische Partizipation von Frauen in Form des *gender mainstreaming* und des *diversity management* auch zu implementieren versucht, wobei sich der Feminismus seit den 1980er Jahren immer weiter weg von einer gesamtgesellschaftlichen Herrschafts- und Kapitalismuskritik entwickelte und schließlich – beeinflusst durch die *queer theory* – in den 1990er und 2000er Jahren durch den *cultural turn* des Feminismus in seiner derzeit virulenten entradikalisierten, identitätspolitischen Form zum Bestehen kam (Fraser 2013ab, von Barga 2018).

Diese Hinwendung zur Kultur und Abwendung von radikaler Politik durch den Kapitalismus und seine GegnerInnen hatte zur Konsequenz, dass sich die Fragen nach Redistribution zu Fragen der Anerkennung und Repräsentation gewandelt haben, so Nancy Fraser (Fraser 2013: 2.). Demnach ist es kein Anliegen der aktuellen Dritten Frauenbewegung, das Ende kapitalistischer Herrschaft und Produktion zu erwirken, sondern diese durch identitätspolitische Instrumente wie die Frauenquote geschlechtergerechter und weniger patriarchal zu gestalten und einigen wenigen privilegierten und für Führungspositionen qualifizierten Frauen eine gleichberechtigte Teilhabe an Herrschaft und Macht zu ermöglichen. Identitätspolitik im Allgemeinen und die Frauenquote im Besonderen dienen somit als vermittelndes ideologisches Bindeglied zwischen Kapital und Feminismus, wenn im Rahmen des Forschungsprogramms der Wissenssoziologischen Diskursanalyse auf die Ebene der AkteurInnen im Diskursprozess geachtet wird und – anschließend an Marx, Engels und Adorno – davon ausgegangen wird, dass »die Gedanken der herrschenden Klasse ... in jeder Epoche die herrschenden Gedanken [sind, T.S.], d.h. die Klasse, welche die herrschende *materielle* Macht der Gesellschaft ist, ... zugleich ihre herrschende *geistige* Macht« ist (Marx/Engels 1990: 46.).

Im Zuge des bundesdeutschen medialen Diskurses um die Frauenquote in privatwirtschaftlichen Unternehmen werden zur Durchsetzung dieser Klasseninteressen und zur Herstellung der Symbiose zwischen Kapitalinteressen und dem liberalen Feminismus die Strategie der



Exklusion von kapitalismuskritischen Stimmen und die Inklusion von ÖkonomInnen und UnternehmerInnen als ExpertInnen angewandt, die zu einer Vermischung von Spezial- und medialem Diskurs führt. Des Weiteren wird immer wieder versucht, die zu untersuchenden Argumente der BefürworterInnen der Quote, beispielsweise das der Erfolgsmaximierung und des Arbeitsklimas von Unternehmen mit Frauen in Führungspositionen, durch Statistiken zu untermauern, die einerseits erst nach der Einführung einer Frauenquote in der deutschen Privatwirtschaft erhoben werden konnten, andererseits Einfluss auf eben jenen Diskurs haben – die Statistiken werden also zur Belegung der Effekte genützt, welche in einem dialektischen Verhältnis zum Diskurs selbst stehen.

Basierend auf den Untersuchungen von Andreas Reckwitz über den spätmodernen Kapitalismus und seine herrschenden Eliten (Reckwitz 2018) wird gezeigt, dass die Frauenquote sowohl von primär denjenigen Frauen, die bereits in Bereichen der sozioökonomischen Machtpositionen tätig sind, als auch denjenigen, die dadurch zu einer solchen gelangen, gefordert wird – und zwar beispielsweise für Aufsichtsräte und Vorstände von Privatunternehmen oder ihrem mittleren und oberen Management. Diesen Frauen – sowie ausgebildeten ÖkonomInnen im Allgemeinen – wird aufgrund ihrer Expertise in betriebswirtschaftlichen Fragen bzw. ihres Spezialwissens in diesem Bereich eine große Deutungsmacht zugesprochen. Hinsichtlich der Analyse der Wirkung von Diskursen wie sie in Anlehnung an Foucault in der Wissenssoziologischen Diskursanalyse dargelegt wird, kann erwartet werden, dass die Frauenquote auf die überwiegende Mehrheit von Arbeitnehmerinnen keinen positiven Effekt hat bzw. sie nicht miteinbezogen wird oder von ihr profitiert – auch, wenn die Frauenquote von ihren BefürworterInnen als gemeinschaftliches Interesse aller Frauen dargestellt wird, wie es laut Marx und Engels im Falle der Ideologie zutrifft (Marx/Engels 1990: 47.). Das liegt daran, dass die wenigsten Frauen, z.B. aufgrund von Mutterschaft und damit verbundener Reproduktionsarbeit oder alleinigem Sorgerecht, über die passenden Qualifikationen oder ausreichend zeitliche Ressourcen verfügen, um jemals eine leitende Funktion in Unternehmensvorständen oder deren Aufsichtsräten einzunehmen.

Als Hinweis muss unter Bezugnahme auf Keller (Keller 2008: 190f.) festgehalten werden, dass Diskurse genauso in einem dialektischen Verhältnis zu diskursiven Ereignissen und somit zur gesellschaftlichen Realität und ihren alltäglichen Praktiken stehen wie dies laut Marx und Engels hinsichtlich der kapitalistischen Basis und ihres Überbaus der Fall ist,



und somit ordnungs- bzw. systemstabilisierend wirken (Keller 2008: 182.). Es wird somit davon ausgegangen, dass sich hinter der Forderung nach einem geschlechtergerechteren Kapitalismus und somit auch der Frauenquote ein Diskurs befindet, der die kapitalistische Prämisse der Profitmaximierung und Kapitalakkumulation nicht in Frage stellt und somit seine Ordnung weiterhin zementiert.

8 Einführende Begriffsklärungen

8.1 Basis und Überbau

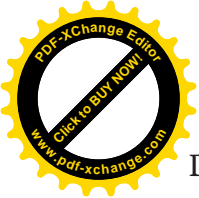
Die wirtschaftlichen Produktionsverhältnisse bilden laut Marx und Engels stets

die ökonomische Struktur der Gesellschaft, die reale Basis, worauf sich ein juristischer und politischer Überbau erhebt und welcher bestimmte gesellschaftliche Bewußtseinsformen [sic!] entsprechen. Die Produktionsweise des materiellen Lebens bedingt den sozialen, politischen und geistigen Lebensprozeß [sic!] überhaupt (Marx 1859/2013: 3.).

Auch Engels schreibt hierzu:

... und da zeigte sich, ... daß [sic!] also die jedesmalige ökonomische Struktur der Gesellschaft die reale Grundlage bildet, aus der der gesamte Überbau der rechtlichen und politischen Einrichtungen sowie der religiösen, philosophischen und sonstigen Vorstellungsweise eines jeden geschichtlichen Zeitabschnitts in letzter Instanz zu erklären sind (Marx/Engels 1987: 208).

Das bedeutet jedoch nicht, dass beispielsweise die kapitalistische Produktionsweise als Basis lediglich auf den politischen, rechtlichen, philosophischen oder religiösen Überbau wirkt, sondern auch diese Anschauungen bzw. Dogmen »üben auch ihre Einwirkung auf den Verlauf der geschichtlichen Kämpfe aus und bestimmen in vielen Fällen vorwiegend deren Form« (Engels 1967: 463.). Es ist laut Engels eine Wechselwirkung, ein dialektisches Verhältnis dieser unterschiedlichen Momente, die es der Ökonomie ermöglichen, sich durchzusetzen und schließlich die entscheidenden Voraussetzungen und Bedingungen der menschlichen Geschichte zu konstituieren (ebd.).



Die Bildungsexpansion und der Ausbau des Sozialstaats seit den 1950er Jahren neben anderen Faktoren dafür verantwortlich, dass der Anteil von Frauen als Arbeitnehmerinnen innerhalb Deutschlands exponentiell anstieg, was mitsamt des gewerkschaftlichen oder autonomen feministischen (Arbeits-)kampfes oder aber mittlerweile auch EU-Richtlinien zur sukzessiv zunehmenden Gewährung von bürgerlichen und Arbeitsrechten führte, die Frauen zuvor verwehrt geblieben waren (Grunow 2010, Kaup 2015: 88.). Die nun juristisch und wirtschaftlich autonomeren, jedoch teils prekär lebenden Frauen wurden und werden jedoch weiterhin von vielen KollegInnen, vor allem den zumeist männlichen Führungspositionen, als das *Andere*, nicht die Norm angesehen, beispielsweise aufgrund einer potentiellen oder tatsächlichen Mutterschaft oder aber Geschlechterstereotypen (Krell/Ortlieb/Sieben 2011, Kaup 2015: 19.). Außerdem verhinderte strukturelle Benachteiligung, z.B. durch Teilzeitanstellungen, und die Inkohärenz von Familien-, Gleichstellungs- und Arbeitspolitik, seit damals den Zugang vieler Frauen zum Arbeitsmarkt (Kaup 2015: 88.). Jedoch wirken nicht nur Dispositive wie das vom juristischen und politischen Überbau erlassenen und von feministischen Ideen beeinflussten *FüPoG* zum Vorteil einiger weniger Frauen in (zukünftigen) Führungspositionen auf den Bereich der kapitalistischen Basis, also hier u.a. die Privatwirtschaft, zurück, sondern es lässt sich anhand der Thesen von Boltanski und Chiapello und der Arbeit von Reckwitz nachweisen, dass diese selbst eine Transformation durchlaufen hat, die von verschiedensten Kämpfen und Momenten beeinflusst wurde und sich beispielsweise in der abnehmenden Einteilung von Arbeit in sogenannte Frauen und Männerberufe äußert (Kapitel 9 und 11, Kaup 2015: 75.).

8.2 Neoliberalismus

In ihrem Text *Neoliberalising Feminism* kritisiert die oben erwähnte Politologin Prügl die These Frasers, dass der Feminismus unbeabsichtigt dem Neoliberalismus in die Hände gespielt hätte und behauptet vielmehr, ebenso wie Burkart, dass der Neoliberalismus feministische Forderungen und Kritik in sich aufgesogen bzw. vereinnahmt hätte (Prügl 2015.). Sie beschreibt den Terminus des Neoliberalismus, der entsprechend den Ausführungen von Marx und Engels sowohl die kapitalistische Basis wie auch deren Überbau umfasst, wie folgt:

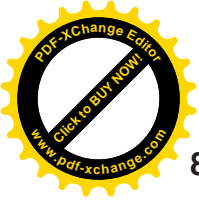
First, neoliberalism is a political project associated with the politics of Margaret Thatcher, Ronald Reagan, and the Bretton Woods institutions that entails deregulation, privatisation and structural adjustment,



which in a post-Cold War context could be generalised globally. Second, neoliberalism is an economic doctrine or ideology synthesised in the works of Friedrich Hayek, Milton Friedman, and the Chicago School, combining a central valuing of private enterprise and the market with a deep suspicion of the state. Finally, neoliberalism is also a cultural formation, a 'rationality' in the Foucaultian sense 'linked less to economic dogmas or class projects than to specific mechanisms of government' These mechanisms are distinctive in that they apply private market forces to public governance while vice versa intersecting themselves into the most intimate realms of privacy by creating responsible subjectivities. (Prügl 2015: 617.)

8.3 Identitätspolitik

Die Identitätspolitik nahm ihren Anfang sowohl in der afroamerikanischen Bürgerrechtsbewegung als auch der Zweiten Frauenbewegung der 1960er Jahre aufgrund der Erkenntnis, dass die staatlich formulierten und gewährleisteten scheinbar universalistischen Rechte nicht für alle Menschen in gleichem Maße gültig sind. Diese werden in Form von politischer Kritik und ebensolchem Aktivismus von sich ethnisch, religiös, sexuell oder geschlechtlich (vermeintlich) einheitlich konstituierenden Gruppen eingefordert, wobei der Fokus schon seit dem Bestehen der Identitätspolitik auf dem Recht auf Antidiskriminierung liegt. Dazu zählen beispielsweise das Recht auf körperliche Unversehrtheit ebenso wie das Recht auf einen gleichberechtigten Zugang zu Ökonomie und Politik, aber auch in jüngster Zeit – wie von Fraser beschrieben – der Wunsch nach Repräsentation des jeweils homogen erdachten Kollektivs, z.B. in Form von Führungspositionen politischer und ökonomischer Institutionen. Identitätspolitik dreht sich also, wie Politik im Allgemeinen, primär um Fragen von Macht und Herrschaft, an welcher auch Mitglieder dieser Gruppen partizipieren können sollen, anstatt sich z.B. einer weißen oder männlichen (Vor-)Herrschaft zu unterwerfen. Um diese Ziele zu erreichen, wird jedoch wiederholt auf Methoden der Stereotypisierung und Essentialisierung zurückgegriffen, die allen Mitgliedern dieser Kollektive dieselben Interessen, aber auch Charaktereigenschaften unterstellt, was von einigen sich links verortenden TheoretikerInnen immer wieder kritisiert wird (Krell/Ortlieb/Sieben 2011, Sommerbauer 2003, Fraser 2013a: 168., Salzborn 2018: 28., Furedi 2018: 14f.).



8.4 Ideologie



Der Terminus der Ideologie bezeichnet – wie eingangs erwähnt - ein »objektiv notwendiges und zugleich falsches Bewußtsein [sic!]<« (Adorno 1979: 465.), »das die tatsächlichen gesellschaftlichen Ausbeutungsverhältnisse verschleiert bzw. im Unerkannten hält« (Keller 2008: 28f.), da das Interesse der herrschenden Klasse aus Gründen der Legitimation als Allgemeininteresse dargestellt wird (Marx/Engels 1990: 47.). Ideologie als Wissenssystem dient somit der Ausübung von Herrschaft (Keller 2008: 159.). Wie oben umrissen, schreiben Marx und Engels zur Ideologie: »Die Gedanken der herrschenden Klasse sind in jeder Epoche die herrschenden Gedanken, d.h. die Klasse, welche die herrschende *materielle* Macht der Gesellschaft ist, ist zugleich ihre herrschende *geistige* Macht« (Marx/Engels 1990: 46.). Aufgrund ihrer materiellen Herrschaft disponiert die herrschende Klasse »zugleich über die Mittel zur geistigen Produktion, so daß [sic!] ihr damit zugleich im Durchschnitt die Gedanken derer, denen die Mittel zur geistigen Produktion abgehen, unterworfen sind« (ebd.). Wer also materiell herrscht, herrscht auch ideell. Marx und Engels fahren fort:

... Insofern sie also als Klasse herrschen und den ganzen Umfang einer Geschichtsepoche bestimmen, versteht es sich von selbst, daß [sic!] sie dies in ihrer ganzen Ausdehnung tun, also unter Andern [sic!] auch als Denkende, als Produzenten von Gedanken herrschen, die Produktion und Distribution der Gedanken ihrer Zeit regeln ... (ebd.).

Adorno entwickelt diesen Ansatz weiter, laut ihm dient Ideologie der Rechtfertigung eben jener Herrschaft und ihrer kapitalistischen Basis (Adorno 1979: 465.), wobei die Rechtfertigung

ebenso die Erfahrung eines bereits problematischen gesellschaftlichen Zustandes, den es zu verteidigen gilt, wie andererseits die Idee der Gerechtigkeit selbst, ohne die eine solche apologetische Notwendigkeit nicht bestünde, und ihr Modell am Tausch von Vergleichbarem hat« erheischt (ebd.).

Auch Boltanski und Chiapello schließen sich Adorno an und weisen in ihrem Werk, *Der neue Geist des Kapitalismus* darauf hin, dass der Einsatz von Ideologie als Rechtfertigung es dem Kapitalismus, aber seinen AkteurInnen, z.B. in Form privatwirtschaftlicher Unternehmen als ArbeitgeberInnen, ermöglicht, sich selbst aus immer wieder anfallenden Krisen zu befreien und ArbeitnehmerInnen wie auch KonsumentInnen zur Partizipation am Kapitalismus zu mobilisieren (Boltanski/Chiapello 2006: 43.).



9 Kontext: Die westliche Gesellschaft in der Ära des spätmodernen Kapitalismus

Wie bereits beschrieben, übt die kapitalistische Basis Einfluss auf den politischen und ideologischen Überbau aus, welcher wiederum in Form von Gesetzen, Religion, Ideologie, politischen Kämpfen uvm. die kapitalistische Basis verändert. Sie stehen also in einem dialektischen Verhältnis zueinander. Genauso verhält es sich mit dem Feminismus als Teil des politisch-ideologischen Überbaus, der auf den Kapitalismus einwirkt, sich aber auch durch ihn transformiert. Es kann daher, vor allem in wirtschaftspolitischen und sozioökonomischen Agenden, keine exakte Trennlinie zwischen diesen Bereichen gezogen werden. Adorno schreibt hierzu: »Dialektische Begriffe sind nicht in formalsoziologische übersetzbar⁴, ohne an ihrer Wahrheit Schaden zu nehmen« (Adorno 1975: 142.).

9.1 Die Transformation der postindustriellen Ökonomie der Spätmoderne

Laut Reckwitz transformiert sich »seit den 1980er Jahren ... die westliche Wirtschaft von einer Ökonomie der standardisierten Massengüter zu einer der Singularitäten« (Reckwitz 2018: 111.). Neben der Singularisierung der Ökonomie und ihrer Güter durchlaufen sie eine Kulturalisierung, da sich ein »Strukturwandel von den funktionalen Gütern zu jenen Gütern ..., denen die Konsumenten primär einen kulturellen Wert und kulturelle Qualitäten zuschreiben«, vollzieht (ebd.). Aufgrund der Singularisierung und Kulturalisierung der Güter kommt es zu jener des Konsums, der Produktionsformen und somit jener von Arbeit, Organisation und der Märkte sowie zu einer Verwandlung der *creative economy* in eine treibende wirtschaftliche Kraft (ebd.). Das Primat des Allgemeinen der industriellen Ökonomie der Moderne wird seit den 1970er Jahren, ergo in der Spätmoderne, von einem »der Ökonomie des kulturell Besonderen abgelöst« (Reckwitz 2018: 113.): So sollten postindustrielle Affektgüter – Dinge, Objekte, Ereignisse, mediale Formate oder individuelle Dienstleistungen – über Einzigartigkeit im Sinne der Authentizität und Originalität, aber auch Emotionen und Identifikationspotenzial, z.B. anhand ethischer Parameter, verfügen. (Reckwitz 2018: 113, 122.). Die Produktion dieser Güter in Form der kulturellen bzw. kreativen Arbeit führt zu neuen Arten der Organisation und Arbeit, die zumeist auf digitalen Techniken und somit flexibler Spezialisierung und zeitlich limitierten und kulturell und sozial diversen Projektteams und/oder Netzwerken basieren (Reckwitz 2018: 113, 199, Boltanski/



Chiapello 2006: 152 – 176, 191 – 193.). Es folgt eine Singularisierung der Arbeitssubjekte, welche über allgemein-standardisierte formale Qualifikationen hinaus Profil, unternehmerische, kulturelle, emotionale und soziale Kompetenzen, Talent und eine möglichst außergewöhnliche Persönlichkeit (Reckwitz 2018: 113f., 194, Boltanski/Chiapello 2006: 289.), aber auch ein hohes Maß an Flexibilität, Eigeninitiative (Boltanski/Chiapello 2006: 289.) und somit Performanz vorweisen müssen.

Obwohl der Begriff der *creative economy* im Zusammenhang mit Kulturalisierung und Singularisierung dazu verleitet, diese beiden Phänomene nur in jener zu verorten, führt Reckwitz aus, dass »... auch Wirtschaftszweige, die sich in der organisierten Moderne der Produktion industrieller Gebrauchsgüter oder den klassischen Dienstleistungen widmeten, sich in Richtung kultureller Singularitätsgüter umformatieren« (Reckwitz 2018: 116.). Es handelt sich also um eine Postindustrialisierung der Produktion der Gesamtheit von Gütern und Dienstleistungen, welche immer mehr die Züge der *creative economy* annehmen und sich zu einer Singularitäts- und Kulturökonomie zusammenfügen (ebd.). Entsprechend der Forschungsthese wird unter Bezugnahme auf Reckwitz, Boltanski und Chiapello sowie Burkart angenommen, dass die Ethisierung der Arbeit und des Konsums zur Konsequenz hat, dass FeministInnen beispielsweise feministische Magazine eher konsumieren werden als diejenigen aus Verlagshäusern, die keine weibliche Perspektive miteinbeziehen, oder sich sowohl als KonsumentIn als auch ArbeitnehmerIn viel eher mit einem Unternehmen identifiziert wird, das seinen weiblichen Angestellten Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung als *girl boss* anbietet und diese z.B. durch die freiwillige Selbstverpflichtung einer Quote von 30% für Frauen in Aufsichtsräten sicherstellt.

9.2 Die Arbeitsverhältnisse und ihre Subjekte

Bezüglich der Arbeitsverhältnisse in der postindustriellen Spätmoderne stellen Boltanski und Chiapello sowie Reckwitz fest, dass diese sehr heterogen ausfallen (Boltanski/Chiapello 2006: 270 – 277.): Es kommt zu einer Polarisierung zwischen den Abläufen und der Bewertung der hochqualifizierten Kultur- und Wissensarbeit einerseits und den routinierten Dienstleistungen andererseits, die auf dem Dualismus zwischen der als profan geltenden funktional-standardisierten Gütern und den als wertvoll erscheinenden kulturell-singulären Produkten basiert (Reckwitz 2018 183f.). Es steht also die die ganze Persönlichkeit



fordernde und vermeintlich einen Unterschied machende Kreativarbeit, die Arbeitssubjekte sichtbar und als einzigartig und unersetzbar darstellt, den einfachen Dienstleistungen und der repetitiven und standardisierten Arbeitstätigkeit ohne eigene Persönlichkeitsanteile gegenüber, welche unsicht- und austauschbare Arbeitssubjekte ohne intrinsische Motivation hervorbringt und den Status quo aufrecht erhält (Reckwitz 2018: 184.).

Doch eine Heterogenität lässt sich auch innerhalb der Arbeitenden in der *creative economy* nachzeichnen: Hier herrscht eine Gleichzeitigkeit »... von extrem erfolgreichen und prestigeträchtigen Beschäftigungen mit internationaler Strahlkraft, von mittellagigen Berufsformen in Weiterentwicklung des akademischen Normalarbeitsverhältnisses« (Reckwitz 2018: 186.) und von prekären, unterbezahlten Anstellungsverhältnissen (ebd.) Auch hier bildet die formale Rationalisierung und mit ihr der industriell-moderne Imperativ der konstanten Optimierung und (kultureller) Innovation, somit das Allgemeine, die Grundlage des Arbeitens (Reckwitz 2018: 186f.). Dies ist auch auf institutioneller Ebene der Fall, da heterogene Kollaborationen wie Projekte immer noch in Organisationen eingebettet sind (Boltanski/Chiapello 2006: 150.), welche mittlerweile allerdings lediglich die finanzielle, personelle und räumliche Hintergrundstruktur für jene darstellen (Reckwitz 2018: 197.). Im Rahmen der Projektarbeit, wie sie beispielsweise in Agenturen wie auch NGOs oder den Wissenschaften stattfindet, wird anschließend an Burkart davon ausgegangen, dass einerseits als weiblich konnotierte Charaktereigenschaften wie z.B. Kommunikations- und Teamfähigkeit und Empathie und andererseits universalistischen Kriterien wie Leistung oder rationale Organisation immer öfter von ArbeitnehmerInnen gefordert werden und an Bedeutung zunehmen, was zu einem Abbau patriarchaler Strukturen in der Arbeitswelt führt (Burkart: 164f.).

9.3 Die aktuellen Klassenverhältnisse

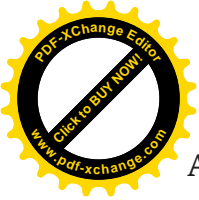
Typischerweise ist das Subjekt des spätmodernen Kapitalismus »in einem eindeutig bestimm- baren sozial-kulturellen Milieu ... - in einer sozio-kulturellen Klasse⁸«, nämlich der neuen akademischen Mittelklasse, kurz der Akademikerklasse, vorzufinden (Reckwitz 2018: 274.). Diese besteht aus denjenigen, die über ein hohes kulturelles Kapital – z.B. in Form von

⁸ In Abgrenzung zum Terminus der Schicht behandelt Reckwitz die Klasse als eine soziale Gruppe, die eine spezifische Form der Arbeit, dieselbe bzw. eine ähnliche Ausstattung mit diversen Arten des Kapitals und eine ebenso gleiche wie ähnliche Lebensführung eint (Reckwitz 2018: 274).



universitären Bildungsabschlüssen – und eine Stelle im Bereich der Wissens- und Kulturökonomie, primär dem kreativen Milieu, verfügen, vor allem immaterielle und kulturelle Arbeit leisten und als TrägerInnen von Wissen und somit als »etwas Besonderes« gelten (Reckwitz 2018: 182, 274f., Bourdieu 1983: 188.). Sie hat sich seit den 1980er Jahren aufgrund der Bildungsexpansion, aber auch der allgemeinen Kulturalisierung und Singularisierung der Ökonomie zu einer großen Gruppe entwickelt, die – mit steigender Tendenz – etwa ein Drittel der Bevölkerung der Industrieländer ausmacht (Reckwitz 2018: 275.). Reckwitz bezeichnet diese seit den 1980er Jahren bestehende Veränderung der Sozialstruktur als eine von der »nivellierten Mittelstandsgesellschaft zur kulturellen Klassengesellschaft«, da erstere genauso erodiert wie die Industriegesellschaft als ihre Basis (Reckwitz 2018: 275ff.). Aufgrund dieses Prozesses der Erosion der Mittelklasse kommt es zu einer Polarität: Die neue akademische Mittelklasse steht der Unterklasse gegenüber, welche weder über viel kulturelles noch ökonomisches Kapital verfügt und deren Genese als eine Folge des sozi-ökonomischen Aufstiegs der neuen Akademikerklasse aufgrund der Bildungsexpansion verstanden werden kann (Reckwitz 2018: 277 – 280.).

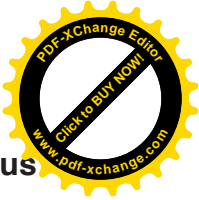
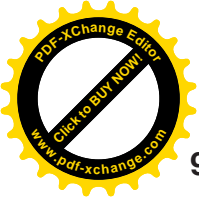
Zur Unterklasse zählen beispielsweise geringqualifizierte Dienstleistungsberufe, semiqualifizierte Stellen in der Industrie, Arbeitslose, SozialhilfeempfängerInnen und prekär Beschäftigte mit wenig Vermögen, Einkommen sowie sozialem Status, wobei zumindest die Branche der simplen Dienstleistungen ob ihrer Kulturalisierung und Ökonomisierung durch die *creative economy* sowie der Wünsche der Akademikerklasse an Bedeutung gewinnt (Reckwitz 2018: 279.). Sie machen aktuell ein Drittel der Bevölkerung Nordamerikas und Westeuropas aus und die Einkommensschere zwischen ihnen und der Akademikerklasse öffnet sich seit den 1980ern stets immer weiter (Reckwitz 2018: 279f.). Jedoch stellt Reckwitz fest, dass diese Polarisierung sich gesamtgesellschaftlich auf der Ebene des kulturellen Kapitals, primär in Form von Bildungsabschlüssen, aber auch in Form des informellen kulturellen Kapitals vollzieht und eine dementsprechende Veränderung der Lebensstile und -standards mit sich bringt (Reckwitz 2018: 279ff.). Entsprechend der Forschungsthese wird vermutet, dass die absolute Mehrheit der Frauen, die mehrheitlich in eben erwähnten geringqualifizierten Dienstleistungsberufen, semiqualifizierten Stellen in Industriebereichen oder prekär beschäftigten Stellen mit wenig Vermögen, Einkommen oder sozialem Prestige tätig sind, nicht von Regelungen zur Frauenquote profitieren – auch, wenn die Frauenquote von ihren BefürworterInnen stets als weibliches Allgemeininteresse bzw. am



Allgemeinwohl orientiert dargestellt wird.

Das Kriterium des Lebensstils und -standards unterscheidet neben dem Vermögen und Einkommen auch die beschriebenen zwei Klassen von jenen der Oberklasse, die beispielsweise ManagerInnen, JuristInnen, Financiers und Sport- und Kreativstars, aber auch zunehmend Berufe in der Projektleitung, Teamkoordination und Beratung (coaching) umfasst und als globale Klasse verstanden werden kann, und der der nichtakademischen, früheren Mittelklasse (Reckwitz 2018: 280, 364, Burkart 2015: 162.). Erstere hebt sich vielmehr durch ihr immenses ökonomisches und soziales Kapital von der neuen Mittelklasse ab als durch ihr kulturelles und treibt ob ihres Vermögens den singulären, kreativen Lebensstil auf die Spitze und bestätigt diesen als dominierendes Leitbild (Reckwitz 2018: 364f.). Sie, vor allem die weiblichen Angehörigen dieser Klasse, sind es laut Forschungsthese in der Regel, die im Rahmen des öffentlichen Diskurses eine Geschlechterquote fordern und von ihr hinsichtlich der eigenen Position innerhalb der Unternehmenshierarchie davon profitieren – wenn sie sich nicht bereits in einer solchen befinden.

Demgegenüber gilt die frühere nichtakademischen Mittelklasse, das tendenziell schrumpfende mittlere Drittel der Bevölkerung, als genügsam, da ihr lediglich an mittlerem ökonomischen und kulturellen Kapital zur Sicherstellung einer gewissen Normalität und eines mittleren Lebensstandards lag, der sich in relativ vergleichbarem Einkommen und Vermögen wie auch einem ähnlichen Lebensstil niederschlug (Reckwitz 2018: 280 – 283.). Während einem Teil der alten Mittelklasse materiell, vor allem aber kulturell ein gewisser Aufstieg in die neue Akademikerklasse gelungen ist, verliert sie simultan auch Mitglieder an die neue Unterklasse, welche gegenüber der valorisierten neuen Akademikerklasse eine Entwertung erfährt (Reckwitz 2018: 282, 284.).



9.4 Der Wandel des politischen und ideologischen bzw. feministischen Überbaus

In der zuvor beschriebenen westlichen Gesellschaft hat sich laut Reckwitz im Rahmen des spätmodernen Kapitalismus auch eine Kulturalisierung von Politik vollzogen, welche er als *apertistisch-differenziellen Liberalismus*⁹ bezeichnet und die den Neoliberalismus einschließt. Apertistisch meint hier konstante Prozesse der Unterwerfung jedes Lebensbereichs unter Wettbewerbsstrukturen sowie ökonomische und soziokulturelle Öffnung und die diesbezügliche Grenzüberschreitung, differenziell meint hier den Fokus auf kulturelle Diversität, welche die Förderung und Emphase von soziokulturellen Unterschieden zur Folge hat (Reckwitz 2018: 371). Kultur wird hier »als Ressource für Lebensqualität und Wettbewerbsfähigkeit behandelt« (Reckwitz 2018: 372.) und ebenso wie die Ökonomie globalisiert. Politisch, ökonomisch wie auch kulturell wird das Besondere dem Allgemeinen vorgezogen – beispielsweise im Sinne der Differenzen hinsichtlich der Performanz und der kulturellen Diversität (ebd.).

Dies betrifft sowohl die Ebene des politisch Allgemeinen als auch der identitätspolitischen Dritten Welle des Feminismus im Konkreten: Zu Beginn der Zweiten Welle des Feminismus in Westeuropa und Nordamerika zählte Marxismus zu einer der einflussreichsten Theorien, die das Geschlechterverhältnis betreffen. Feministisch-politische Praxis und Theorie bezogen sich stets auf die politische Ökonomie als Grundlage und erweiterten diese um Felder, die vormals als privat angesehen waren, wie beispielsweise die häusliche und familiäre Reproduktionsarbeit und Sexualität – unabhängig davon, ob sie einer Analyse von Klassenfragen affirmierend oder antagonistisch gegenüberstanden (Fraser 2013a: 159.). Da später auch die Psychoanalyse in die Analyse und Kritik des Geschlechterverhältnisses aufgenommen und auf die unterschiedlichsten, sich teils widersprechenden Arten interpretiert wurde, begannen manche TheoretikerInnen im englischsprachigen Raum, Geschlecht als Identitätskategorie zu fassen (ebd.). In den 1990er Jahren war – nicht zuletzt aufgrund des virulenten Antikommunismus in der westlichen Welt wie auch des Zusammenbruchs der realsozialistischen Sowjetunion – die Abkehr vom Marxismus bereits vollbracht; die meisten

⁹ Der *apertistisch-differenzielle Liberalismus* umfasst sowohl die primär sozioökonomische Dimension, die vor allem im konservativen bis rechten politischen Spektrum verortet werden kann, als auch die gesellschaftspolitische, die vor allem von Linksliberalen bis Linken vertreten wird, wobei beiden ein Liberalismus in Form von »Öffnung, Entgrenzung und Deregulierung des Sozialen« (Reckwitz 2018: 375.) und einer Abwendung von übermäßiger staatlicher Regulierung zugrunde liegt und seit den 1990er Jahren beide Strömungen oftmals in Verbindung zueinander auftreten (ebd.).



feministischen TheoretikerInnen und AktivistInnen fielen dem sogenannten *cultural turn*, also der Kulturalisierung von Politik anheim (ebd.). Fraser führt fort, dass sich, entgegen der ursprünglichen Intention von FeministInnen, ihr Anliegen mit anderen Kämpfen nach sozialer Gleichheit zu verbinden, die Zweite Welle hin zu Dritten Frauenbewegung wie folgt entwickelte:

The result was a shift in the center of gravity of feminist politics. Once centered on labor and violence, gender struggles have focused increasingly on identity and representation in recent years. The effect has been to subordinate social struggles to cultural struggles, the politics of redistribution to the politics of recognition (Fraser 2013a: 160.).

Mit dem Übergang der Zweiten zur Dritten Frauenbewegung in den 1980er und 1990er Jahren zeichneten sich Veränderungen ab, die Fraser wie folgt beschreibt: »... The cultural changes jump-started by the second wave, salutary in themselves, have served to legitimate a structural transformation of capitalist society that runs directly counter to feminist vision of a just society« (Fraser 2013b: 211.). Diese Verschiebung verortet Fraser in der simultan stattfindenden Kulturalisierung von Politik im Allgemeinen, aber auch der Veränderung der kapitalistischen Produktionsweise und vertritt die These, dass der Feminismus dem Neoliberalismus in die Hände spielte und spielt und Kämpfe um egalitäre Umverteilung ausblendete und -blendet, da ein Paradigma ein anderes ersetzt hatte (Fraser 2013a: 160f.). Der Feminismus vollzog also im Zuge seines *cultural turns* eine Abwendung von radikal- bzw. materialistisch-feministischen Fragen nach Redistribution und eine Zuwendung zum liberalen bzw. *queeren* und somit identitätspolitischen Feminismus und somit zu Forderungen nach sozialer Anerkennung und Repräsentation zu Konsequenz (Fraser 2013a: 159f.), wobei die Ebene der Repräsentation Forderungen nach Sichtbarkeit in kulturellen Gütern wie Serienformaten auf *Netflix* ebenso beinhaltet wie die nach *girl bosses* in der Wirtschaft. Ohne es jemals beabsichtigt zu haben, wurde der Feminismus – so Frasers Annahme – zu einem Aspekt des von Boltanski und Chiapello formulierten *neuen Geist des Kapitalismus*, in welchem feministische Ideen bereits großen Anklang und weite Verbreitung gefunden haben (Fraser 2013b: 210.). Auch laut Prügl hat die Zweite Frauenbewegung Erfolge zu verzeichnen, da sich feministische Wissensbestände¹⁰ und Ideale auch auf institutioneller Ebene durchgesetzt haben (Prügl 2011: 71f.).

10 »... Governance feminism should be interpreted as the governmentalization of feminist knowledge; that is, feminist knowledge has been adapted so that it becomes available for the government of conduct.« (Prügl 2011: 71.).



Reckwitz ist zwar ebenso der Ansicht, dass der seit den 1980er Jahren die Politik und Ökonomie prägende Neoliberalismus durch seine »Vermarktlichung des Sozialen« (Reckwitz 2018: 376) zur Singularisierung beiträgt, jedoch resultiert die »Kulturökonomisierung des Ökonomischen und ... Sozialen« (Reckwitz 2018: 154.) seines Erachtens aus der Affizierung und Wertschätzung von singulären Gütern auf den emotional aufgeladenen Märkten »der Sichtbarkeit und Anerkennung« (ebd.) durch sein Publikum wie auch dieser Marktlogik selbst. Kulturalisierung und Ökonomisierung befinden sich demnach in einem Verhältnis der Synthese, da sich diese Prozesse interdependent gestalten (ebd.). Frasers und Prügls Thesen über die Symbiose von Neoliberalismus und Feminismus kann daher entgegnet werden, dass einerseits viel eher die Prozesse der Kulturalisierung und Ökonomisierung des Sozialen und der Politik im Allgemeinen auch für den Feminismus im Besonderen gelten und die Grundlage für die Entwicklung des aktuellen identitätspolitischen Feminismus der Dritten Welle bilden.

Des Weiteren kann in Anlehnung an Burkart formuliert werden, dass feministische Kritik an Kapitalismus und Patriarchat vom Kapitalismus im Sinne der Chancengleichheit in den letzten Jahrzehnten integriert wurde, um z.B. durch Instrumente des *gender mainstreaming* und des *diversity managements* seine Legitimität in der Gesellschaft, vor allem aber bei ArbeitnehmerInnen sicherzustellen (Burkart 2015: 154.), z.B. im Sinne einer Frauenquote. Dies funktioniert und hilft dem Kapitalismus aus den regelmäßig anfallenden Krisen, solange seine Prämisse, die Akkumulation von Profit, nicht in Frage gestellt wird (Burkart 2015: 170.), was – laut Fraser – im Falle der Dritten Welle des Feminismus zutrifft (Fraser 2013a: 160.). Andererseits muss an dieser Stelle an Marx' und Engels Kritik der politischen Ökonomie erinnert werden, die besagt, dass zwischen dem – gemäß der hier gestellten Forschungsfragen – feministischen Überbau, der politische und rechtliche, aber auch ideologische Aspekte meint, und seiner kapitalistischen Basis ein dialektisches Verhältnis besteht, das einen wechselseitigen Einfluss dieser beiden Ebenen aufeinander und somit eine reziproke Transformation beider Sphären aufgrund dessen zur Folge hat (Marx/Engels 1987: 208.). Auf die Ausprägungen und Werte dieser Prozesse im sozioökonomischen, aber auch gesellschaftspolitischen Sinn, besonders in der Sphäre des Feminismus, wird später anhand der Diskussion der empirischen Ergebnisse (Kapitel 11) noch genauer eingegangen.



10 Ergebnisse der Wissenssoziologischen Diskursanalyse

10.1 Das Dispositiv der Frauenquote in der BRD

Dispositive gelten laut Keller als »die tatsächlichen Mittel der Machtwirkung eines Diskurses« und als vermittelnde »Instanzen zwischen Diskursen und Praxisfeldern (Praktiken)« (Keller 2008: 258.), worunter rechtlich festgehaltene Verantwortlichkeiten ebenso subsumiert werden können wie formalisierte Prozedere oder Sanktionsinstanzen (ebd.). Die juristischen Regelungen zum *gender mainstreaming*, aber auch *diversity management* in der BRD machen also einen Teil des Dispositivs zum Diskurs um die Frauenquote aus. Sie »sind einerseits Grundlagen und Bestandteile der (Re-)produktion eines Diskurses, andererseits die Mittel und Wege, durch die ein Diskurs in der Welt interveniert« (ebd.).

Dies zeigt sich im Fall der hier als Aussageereignisse gewählten Podiumsdiskussionen hervorragend anhand des Umstandes, dass vor der Novellierung des Gesetzes einerseits und nach der erstmaligen Einführung einer Frauenquote, ergo zwischen 2016 und 2020, diese stets zur Grundlage und zum Ausgangspunkt der Diskussion gemacht wurde. Dabei standen, wie bereits erwähnt, diejenigen feministischen AkteurInnen, denen die bis 2020 gesetzlich verankerten Regelungen nicht weit genug ging, stets denjenigen AkteurInnen gegenüber, die gegen jegliche Form einer Geschlechterquote Stellung bezogen (stern 2019, maischberger. die woche 2018). Es soll nun also folgende Frage geklärt werden: In welchen Dispositiven, ergo in welcher gesetzlichen Regelung der Frauenquote, manifestiert sich der Diskurs um eben jene?

10.1.1 Gender mainstreaming in der EU und der BRD

Für die EU-Ebene gilt, dass mit dem *Amsterdamer Vertrag* vom 1. Mai 1999 *gender mainstreaming* für alle Mitgliedsstaaten der EU als verbindliche Richtlinie festgehalten und 2008, mit der Verabschiedung des *Vertrags von Lissabon*, in Artikel 8 des *Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union* dargelegt wurde (BMFSFJ 2016.). 2006 verabschiedete die *Europäische Kommission* des Weiteren die *Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene*, 2010 wurde die *EU-Strategie für die Gleichstellung von Frauen*



und Männern (2010 – 2015) implementiert (CEMR 2006, Europäische Kommission 2010)

Auf bundesdeutscher Ebene wurde via *Kabinettsbeschluss der Bundesregierung* vom 23. Juni 1999 und der Novellierung der *Gemeinsamen Geschäftsordnung der Bundesministerien durch Kabinettsbeschluss* am 26. Juli 2000 erstmalig festgehalten, dass *gender mainstreaming* »bei allen politischen, normgebenden und verwaltenden Maßnahmen der Bundesregierung zu berücksichtigen« sind und Programme, Gesetze, Forschungsprojekte etc. in diesem Bereich implementiert werden (BMFSFJ 2016). Diese Verpflichtung ergibt sich aus dem deutschen Verfassungsrecht, da das Grundgesetz 1994 dahingehend geändert wurde und seitdem die Etablierung und Aufrechterhaltung von Geschlechtergerechtigkeit ein essenzieller Bestandteil der Bundesregierung in allen Feldern ist (ebd.). Sowohl im Bundesgleichstellungsgesetz als auch in Bundesgesetzen wie beispielsweise der Kinder- und Jugendhilfe sollen die unterschiedlichen Lebenslagen von Frauen bzw. Mädchen und Männern bzw. Jungen Anerkennung finden und die Benachteiligung auf Basis des Geschlechts eingedämmt werden, z.B. durch die Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Fördermaßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter (ebd.).

Der politische und juristische Überbau kann – wie beschrieben – nicht getrennt von seiner ökonomischen Basis gedacht werden, sondern wirkt z.B. im Sinne von Gesetzen zum *gender mainstreaming* bzw. einer Frauenquote in der Privatwirtschaft, auf jene ein. Dass jedoch überhaupt erst die Notwendigkeit entstand, gesetzlich in die Sphäre der Ökonomie einzugreifen, ist der Tatsache geschuldet, dass der Überbau durch die Veränderung des Geschlechter, aber auch des Kapitalverhältnisses, das sich in der wirtschaftlichen Basis ausdrückt, selbst eine Transformation erfahren hat. Es besteht also ein dialektisches Verhältnis zwischen diesen beiden Sphären, an denen Frauen zunehmend partizipieren und somit beispielsweise durch feministische Forderungen an sowohl politische Entscheidungsträger als auch männliche Führungskräfte versuchen, Einfluss zu nehmen.



10.1.2 Die Frauenquote in der Privatwirtschaft und Unternehmen in öffentlicher Hand

Vom 1. Januar 2016 bis zum 20. November 2020 galt für den ökonomischen Bereich in der BRD eine gesetzliche Frauenquote für börsennotierte und paritätisch mitbestimmte Unternehmen von 30% für Aufsichtsräte (Bundesregierung 2021). Seit der Nivellierung des *Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen (FüPoG)* im letzten Jahr gilt dieselbe verpflichtende Quote auch für Betriebsvorstände: Bei mehr als 3 Mitgliedern im Vorstand soll zukünftig mindestens eines davon weiblichen Geschlechts sein (Podolski 2020). Diese Regelung ist für etwas mehr als hundert Unternehmen bindend und muss im Zuge von Neubesetzungen der Posten implementiert werden, da diese ansonsten vakant bleiben müssen (DIW Berlin o.J.).

Die erste Version dieses Gesetzes sah außerdem für die circa 3500 börsennotierten oder paritätisch mitbestimmten Unternehmen mit Firmensitz in Deutschland eine freiwillige Selbstverpflichtung zur Implementierung einer selbst gesetzten Frauenquote vor, was zur Folge hatte, dass etliche Unternehmen sich – ohne Konsequenzen – die Zielgröße 0 für den Frauenanteil in Führungspositionen setzten (ebd.). Seit 20. November 2020 müssen diese Firmen in verpflichtenden Berichten darlegen, warum ihrer Führungsriege keine Frauen angehören (Bundesregierung 2021).

Hinsichtlich der Aufsichtsräte privatwirtschaftlicher Unternehmen, an denen der Bund – auch an der Entsendung der Mitglieder – mitbestimmt ist, gilt seit 2018 eine Frauenquote von 50% für alle neu zu besetzenden Posten (ebd.). Ist der Bund an einem Unternehmen mehrheitlich beteiligt, soll diese festgelegte Quote für Aufsichtsräte Berücksichtigung finden und bei mehr als zwei Mitgliedern in der Geschäftsführung eine Quote für Frauen und Männer gelten (ebd.).



10.2 Strategien und Praktiken, Narrative und Aussagen der BefürworterInnen der Frauenquote im Rahmen des öffentlichen Diskurses

Diskurse in der Arena der Medien sind laut Keller »öffentliche Definitionskämpfe zwischen kollektiven Akteuren«, im Rahmen derer auf diverse Ressourcen und Argumente, »praktische sowie symbolisch-rhetorische Strategien« (Keller 2008: 75.) zurückgegriffen wird. In den folgenden Kapiteln sollen die an das Forschungsprogramm der Wissenssoziologischen Diskursanalyse angelehnten Fragen nach der Vermittlung moralisch-normativer Inhalte im Zuge der *story line*, des erzeugten und verbreiteten Wissens in Form von Deutungen und Problemlösungen, den konkreten Äußerungen und somit Aussagen und sonstigen Strategien der Diskurskoalition der BefürworterInnen der Frauenquote, ihrer Ressourcen und Interessen, Subjektpositionen und -positionierungen sowie Fragen der Inklusion und Exklusion von AkteurInnen, aber auch die nach den AdressatInnen des Diskurses beantwortet werden. Da jedoch viele der vorgebrachten Äußerungen mehrere Aussagen und Narrative gleichzeitig bedienen, gestaltet sich trotz des unternommenen Trennungsversuchs der einzelnen Kodes eine solche als schwierig bis zum Teil gar unmöglich.

10.2.1 Exklusion und Inklusion diverser AkteurInnen

Die These liegt nahe, soziale Bewegungen wie beispielsweise die Frauenbewegung unter Umständen als kollektive AkteurInnen zu verstehen und anzunehmen, dass sie homogene Interessen und somit Forderungen und Theorien vertreten. Dies ist jedoch aufgrund der im Folgenden darzustellenden unterschiedlichen Interessenslagen innerhalb der verschiedenen feministischen Strömungen und ihrer VertreterInnen, die in unterschiedlich starkem Maße als AkteurInnen, wie z.B. in Fernsehformaten wie *Maischberger* oder aber auf dem YouTube-Kanal von *Stern*, in den öffentlichen Diskurs eingebunden oder von ihm ausgeschlossen werden, abzulehnen. Stattdessen wird an Kellers Terminus der sogenannten Diskurskoalition festgehalten, die besagt, dass sich AkteurInnen bewusst oder unbewusst, beispielsweise über die Nutzung ein- und derselben *story line* - in diesem Fall jene der Geschlechtergerechtigkeit und des Allgemeinwohls der Frauenquote - zusammenschließen (Keller 2008: 235.).



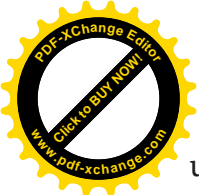
So bestehen die ins *DISKUTHEK*-Studio geladenen Personen aus Ricarda Lang, die für eine Frauenquote argumentiert, und Marie-Christine Ostermann, die dagegen ist. Während Ostermann als Unternehmerin und FDP-Politikerin von sich Reden macht, studierte Lang in Berlin Jura und war jahrelang in ihrer Funktion als Bundessprecherin der Grünen Jugend aktiv, bevor sie Ende 2019 stellvertretende Bundesvorsitzenden und frauenpolitische Sprecherin des Bündnis 90/Die Grünen wurde (stern 2019: 00:49 – 01:05, gruene.de o.J.a.). Angemerkt werden muss daher, dass auch, wenn das Format den Namen *Brauchen wir eine Frauenquote? Unternehmerin vs. Politikerin* trägt, beide einerseits als PolitikerInnen, andererseits als JuristInnen und ManagerInnen tätig sind und somit in ihrer Subjektposition primär die Interessen der von Reckwitz beschriebenen neuen Akademikerklasse vertreten.

Dies ist auch bei den PartizipantInnen der deutschen Talkshow *Maischberger* der Fall, welche am 14.11.2018 den Titel *Kaum Chefinnen, weniger Geld: Werden Frauen immer noch benachteiligt?* trug: Auch hier standen eine prominente Unternehmerin und Fernsehmoderatorin namens Judith Williams, Katharina Schulze, Fraktionsvorsitzende vom Bündnis 90/Die Grünen im bayrischen Landtag, der Journalist, Autor, Moderator und Schreibcoach Hajo Schumacher und die als feministische Zeitzeugin fungierende ehemalige stellvertretende Vorsitzende des DBG, Ursula Engelen-Kefer als FeministInnen und BefürworterInnen der Frauenquote, dem Unternehmensberater Reinhard K. Sprenger gegenüber (maischberger. die woche 2018: 00:26 – 01:19, katharina-schulze.de, hajoschumacher.de.).

10.2.2 Integration von Spezialwissen

Des Öfteren ziehen sowohl Sandra Maischberger als auch Aimen Abdulaziz-Said in ihrer Rolle als ModeratorInnen Statistiken als Ausgangspunkt für ihre Diskussionsfragen heran, auf die sich die BefürworterInnen der Frauenquote im Rahmen ihrer Äußerungen auch stützen, um ihre Aussagen zu untermauern, während die gegnerische Seite sie anzweifelt. Das bedeutet, dass Wissen aus wirtschaftswissenschaftlichen oder politischen Spezialdiskursen in den öffentlichen Diskurs integriert wird und somit eine Überschneidung stattfindet:

So erwähnt Maischberger quantitative Erhebungen von *eurostat* und dem Statistischen Bundesamt zur Einkommenshöhe von Frauen und Männern in Deutschland (maischberger. die woche 2018: 24:30 – 25:11.), die als Basis der Thematisierung ungleicher Bezahlung dienen



und vom Autor und Unternehmenscoach Sprenger in weiterer Folge angezweifelt werden (maischberger. die woche 2018: 28:42 – 29:04). Während auch der feministische Journalist Schumacher zwar nicht die Ergebnisse der Studien, jedoch deren willkürlich erscheinende Nutzung in Frage stellt (maischberger. die woche 2018: 39:59 – 34:02.), zeichnet Schulze vom Bündnis 90/Die Grünen eine äußerst positivistische Einstellung zu quantitativen Erhebungen aus. Sie entgegnet Sprenger:

Es gibt ein Recht auf ,ne eigene Meinung, aber nicht auf die eigenen Fakten und es gibt das Statistische Bundesamt, was das mehrfach ausgerechnet hat und das ist über Jahre, das ist ,ne Längsstudie. ... So, und nur weil Sie in Ihrem, sozusagen, Bereich, wo sie aktiv sind jetzt ein paar Beispiele haben, glaube ich und vertraue ich dem Statistischen Bundesamt diesbezüglich mehr (maischberger. die woche 2018: 31:11 – 31:39).

Auch als Maischberger eine *Der Spiegel*-Umfrage in großen Unternehmen zur Frage zitiert, ob Frauen eine Führungsposition anstreben bzw. eine solche ausüben wollen würden (maischberger. die woche 2018: 50:58 – 51:09.), nutzt Schulze das Ergebnis von lediglich 30% als Grundlage für ihre Aussagen zur Vorbildfunktion von Frauen in Führungspositionen, welche im folgenden Teil (Kapitel 10.2.4) noch genauer ausgeführt werden (maischberger. die woche 2018: 51:11 – 51:45.). Des Weiteren kommentiert Schulze im Zuge ihres Auftritts selbst mehrmals Statistiken zum größeren Erfolg von Unternehmen, die über eine gemischtgeschlechtliche Führungsriege verfügen (maischberger. die woche 2018: 37:39 – 37:57.).

Wie bereits erwähnt, nutzt auch Abdulaziz-Said in einer Ausgabe des *Stern*-Formats *DISKUTHEK* zur Frauenquote quantifizierte Erhebungen: So setzt er zunächst eine Umfrage als Grundlage für Fragen zur Chancengleichheit ein, laut der lediglich ein Drittel der partizipierenden Frauen glauben, dass sie jemals eine ökonomische Führungsposition ausüben werden, während dies im Vergleich 44% der befragten Männer annahmen (stern 2019: 03:32 – 03:38). Des Weiteren zitiert er eine Studie der *Boston Consulting Group*, die besagt, dass es ohne eine quotierte Regelung 40 Jahre dauern würde, um ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis auf der wirtschaftlichen Führungsebene herzustellen (stern 2019: 14:02 – 14:07). Beide Statistiken dienen Lang vom Bündnis 90/Die Grünen in ihrer Befürwortung der Quotenregelung als Basis für ihre Aussage über eine Vorbildwirkung von Frauen in Führungspositionen für den weiblichen Nachwuchs (stern 2019: 03:45 – 04:12). Auch die statistisch erhobene Dauer von 40 Jahren zur Erreichung der Parität auf der ökonomischen Führungsebene nutzt Lang, um die Dringlichkeit der Problemlage und ihrer Lösung zu un-



terstreichen (stern 2019: 15:08 – 15:26.). Es zeigt sich also, dass vor allem Lang und Schulze sich quantitative Erhebungen strategisch zu Eigen machen bzw. selbst praktisch einsetzen, wobei sich nicht erörtern lässt, ob dies dadurch zu begründen ist, dass sie dieselbe feministische Agenda vertreten, beide politisch aktiv oder aber Mitglied derselben Partei sind.

10.2.3 Verbesserung des Erfolgs und Arbeitsklimas in Unternehmen mit Frauen in Führungspositionen

Im Rahmen ihrer Erwähnung der Studien, die gemischtgeschlechtlichen Unternehmensführungen größeren ökonomischen Erfolg attestieren, plädiert Schulze für *diversity*, die auch im Sinne von kulturellen Hintergründen oder Altersunterschieden Unternehmenserfolge steigern würde und »besser wäre« (maischberger. die woche 2018: 37:39 – 38:00). Diese Aussage führt sie an anderer Stelle fort: »Da muss ich doch die besten Sachen, sozusagen, zusammenbringen und da ist es nun mal ... wissenschaftlich auch Fakt, dass Diversität hilft. Vielfalt ist da« (maischberger. die woche 2018: 51:56 – 52:05.). Ein größerer Unternehmenserfolg aufgrund von *diversity*-Maßnahmen kann sich laut den Betriebswirtinnen Krell und Sieben anhand mannigfaltiger Faktoren argumentieren, von denen in diesem Fall einige relevant sind: Da wäre zum einen das Argument, dass geschlechtlich gemischte bzw. diverse Teams kreativer und tragfähiger Probleme lösen und besser auf die vielfältigen, unterschiedlichen Bedürfnisse der heterogenen Kundschaft einzugehen vermögen (Krell/Sieben 2011: 161f.). *Diversity*-Ansätze schaffen außerdem »Vorteile bei der Gewinnung und Bindung« (Krell/Sieben 2011: 161.) von ArbeitnehmerInnen, aber auch InvestorInnen und steigern des Weiteren das Innovationspotential und die Flexibilität des Unternehmens (Krell/Sieben 2011: 162.).

Auch Williams, in deren Kosmetikunternehmen Frauen 80% der Belegschaft ausmachen (maischberger. die woche 2018: 37:18 – 37:20.), ist der Meinung, dass Geschlechterdiversität positive Auswirkungen auf die Unternehmenskultur mit sich bringt und daher gefragt ist: »Ich glaube, dass die Arbeitswelt nach weiblichen Führungskräften sucht und nach den Fähigkeiten, die Frauen mit in die Führung bringen, weil wir brauchen die männliche Energie, wir brauchen die weibliche Energie.« (maischberger. die woche 2018: 30:17 – 30:30.). Letztere beschreibt sie wie folgt:

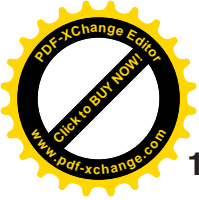


Die Kreativität, die Flexibilität, die Bereitschaft, immer weiter zu lernen, das ist etwas, was wir Frauen automatisch haben, weil wir es müssen in unserem Alltag als Mutter etc... Oder auch einfach als Frau. Das ist uns, glaube ich, einfach mit angeboren (maisberger. die woche 2018: 30:45 – 31:00.).

Hinsichtlich des Betriebsklimas in gemischt geführten Unternehmen merkt sie an: »Und ich finde auch: ... Betriebe brauchen,.. Auch, wenn man Mitarbeiter... Die muss man führen, man muss sie leiten. Eine väterliche und eine mütterliche Energie zusammen in einem Unternehmen, da hat man mehr Fülle... insgesamt« (maisberger. die woche 2018: 50:32 – 50:48.).

Der Journalist Schumacher behandelt die gesteigerten Erfolgchancen von Unternehmen, in denen Frauen an sichtbaren und somit repräsentativen Positionen tätig sind anhand eines konkreten Beispiels. So erzählt er, dass die Redaktion des Magazins *Der Spiegel* in den 1990er Jahren eine Verjüngung seines Images anstrebte und danach trachtete, sich erstmalig Frauen als LeserInnen zu erschließen: »Das mit den Frauen, vielleicht gar keine dumme Idee, die können ja auch lesen« (maisberger. die woche 2018: 15:50 – 16:05.). Er fährt fort: »*Der Spiegel* sollte irgendwie weiblicher, jünger werden« (maisberger. die woche 2018: 16:09 – 16:11.). Im Schlagabtausch mit Sprenger attestiert Schumacher Unternehmen, bei denen eine Benachteiligung von Frauen bestand und besteht, aber auch fortgeführt werden soll, zukünftig geringen Erfolg im ökonomischen Wettbewerb: »Ich glaube ..., dass unsere Kinder von solchen Unternehmen keine Produkte mehr kaufen, weil irgendwann is‘ es vorbei... ja? Meine Kinder entscheiden: ‚Sind die fair oder sind sie‘ s nicht?‘« (maisberger. die woche 2018: 37:25 – 37:33.).

Festgehalten werden muss hierbei, dass – wie oben ersichtlich – die Äußerungen sowohl von Schulze als auch Williams so vage gehalten sind, dass aus ihnen nicht hervorgeht, ob sie mit ihren Aussagen die Steigerung des Erfolgs von Unternehmen mit weiblichen Führungskräften oder die Verbesserung des Arbeitsklimas in eben jenen behandeln.



10.2.4 Vorbildfunktion und Normalisierung

Mit Schulz und Lang sind in beiden Talkrunden weibliche Mitglieder vom Bündnis 90/ Die Grünen vertreten, welches bundesweit eine 50%-Quote für Frauen in den ca. 3500 börsennotierten und mitbestimmten Unternehmen als Parteilinie vertritt (gruene.de o.J.b). Beide nehmen sowohl die Vorbildfunktion als auch den Effekt der Normalisierung in ihre Äußerungen auf. Laut Schulze würde eine 30-prozentige Frauenquote Sichtbarkeit und Repräsentanz von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten schaffen, die eine positive Wirkung als weibliche Vorbilder auf Mädchen und junge Frauen ausüben würde (maischberger. die woche 2018: 51:11 – 51:45.). Dies würde wiederum mit einem Umdenken einhergehen, welches dazu führe, dass sich zukünftig immer mehr Frauen die Ausübung einer Führungsposition vorstellen könnten (ebd.). Dieser Aussage schließt sich auch Lang an (stern 2019: 04:09 – 04:13, 04:34 – 05:00) und führt fort, dass eine gesetzlich verpflichtende Frauenquote dafür sorgen würde, dass es »Normalität wird, dass Frauen gleichberechtigt mitbestimmen« und »gleichberechtigt teilhaben können« - für Frauen als auch für Männer (stern 2019: 13:51 – 13:56, 13:59 – 14:01.).

10.2.5 Gleichberechtigte Teilhabe, Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit

Laut Lang sind Frauen nämlich »in der Wirtschaft unterrepräsentiert, in der Politik, sie verdienen weniger und sind mehr von Armut betroffen« (stern 2019: 02:52 – 02:56) und daher zwar formal, aber nicht realiter gleichberechtigt. Auf die bereits erwähnte Frage von Abdulaziz-Said nach der Chancengleichheit von Frauen und Männern, jemals eine Führungsposition zu bekleiden, entgegnet sie, dass durch strukturelle Frauenförderung in Form einer verpflichtenden Frauenquote Gleichberechtigung im Sinne derselben »Startchancen« (stern 2019: 11:33.) etabliert werden würden. Genau so sieht es auch Schulze: »... Bei dem Thema Gleichberechtigung, da geht's ja eigentlich nur darum, dass Männer und Frauen gleiche Chancen und Rechte haben, dass das für beide Geschlechter zum obersten ... Ziel ... gemacht werden muss« (maischberger. die woche 2018: 19:09 – 19:22). Judith Williams schließt sich dem Gedanken der Geschlechtergleichheit ebenfalls an:

Mir geht's wirklich um die Gerechtigkeit, zu sagen: ,Egal! Gender total unspezifisch, ob es ein Mann oder



eine Frau ist'. Wir haben das gleiche Recht auf die gleichen Dinge, uns im Leben zu verwirklichen und Positionen zu besetzen und mitzusprechen (maischberger. die woche 2018: 14:11 – 14:24).

Sowohl in ihrer Subjektposition als Politikerinnen als auch ihrer Subjektpositionierung als Feministinnen beziehen sich Schulze und Lang auf das Grundgesetz, in welchem die Gleichberechtigung der Geschlechter formal festgehalten ist (maischberger. die woche 2018: 38:05 – 38:36, stern 2019: 19:23 – 19:29). Schulze erwähnt außerdem die Existenz von Instrumenten des *gender mainstreaming* und führt aus, dass der Staat für die Förderung und Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit zuständig ist. Auch Ricarda Lang spricht von einem »verfassungsrechtlichen Auftrag des Staates, Gleichberechtigung zu schaffen und bestehende Nachteile abzubauen« (stern 2019: 19:23 – 19:29).

10.2.6 Die Frauenquote als weibliches Allgemeininteresse und Allgemeinwohl

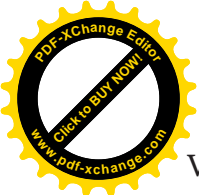
Dieses Instrument zur Gleichberechtigung und Chancengleichheit der Geschlechter sei nämlich laut Lang im Interesse aller Frauen: »... In unserer Gesellschaft wird Frauen immer so ein bisschen beigebracht: ‚Ihr kriegt ein kleines Stück vom Kuchen und um den müsst ihr euch dann streiten‘. Und ich finde eigentlich sollten Frauen gemeinsam mindestens die Hälfte des Kuchens beanspruchen« (stern 2019: 06:30 – 06:39.). Auch Williams ist der Meinung, dass Frauen sich »verschwestern« und darin »üben sollten mit gemeinsam in die erste Reihe zu gehen« (maischberger. die woche 2018: 13:43 – 13:49.).

Langs Äußerungen zufolge käme die Gleichheit der Geschlechter des Weiteren aber auch Männern zugute: »Ich glaube, dass es auch für viele Männer eine Befreiung wäre, wenn man diese Geschlechterrollen durchbricht, also die Vorstellung von ‚die Frau muss immer so ein bisschen eher emotional sein, der Mann darf es nicht sein‘« (stern 2019: 32:20 – 32:29.).

An diese Aussage knüpft Schulze an:

... weil ehrlich gesagt, hilft ja die Gleichberechtigung auch den Männern. Weil auch Männer sind ja einem gewissen Druck, wie sie zu sein haben, sein müssten... ja? Und es gibt auch ganz viele Männer, die unter diesem Druck auch nicht mehr ... leben möchten. Weil ich möchte eine Gesellschaft haben, wo jeder sich selber frei entfalten kann und da kann ich den Beruf wählen, der mir persönlich am ehesten liegt (maischberger. die woche 2018: 19:22 – 19:41.).

Auch Lang fügt ihren Äußerungen die Aussage des Allgemeinwohls hinzu und stellt die



Vermutung an, dass die Frauenquote und ihre Effekte darüber hinaus »eine Befreiung für die ganze Gesellschaft« (stern 2019: 32:46 – 32:48.) bedeuten würde.

11 Diskussion der Ergebnisse

Unter Bezugnahme auf die Theorien, Thesen und Begriffe (Kapitel 4 und 8, 9) von Marx, Engels und Adorno, Fraser, Boltanski und Chiapello, Burkart, Reckwitz und Prügl wird in diesem Teil den folgenden der gemäß des Forschungsprogramms der Wissenssoziologischen Diskursanalyse von Keller erstellten Fragen (Kapitel 5.2) nachgegangen und das Dispositiv und die Strategien bzw. Praktiken, Aussagen und Narrative der zuvor dargestellten empirischen Beispiele (Kapitel 10) anhand der in Kapitel 7 formulierten Forschungsthese diskutiert.

- In welchem Verhältnis steht der Diskurs zur Frauenquote zu früheren Strömungen der Frauenrechtsbewegung, aber auch der kapitalistischen Basis sowie deren ideologischen, rechtlichen und politischen Überbau?
- »In welchem Verhältnis stehen die Ergebnisse zu anderen Perspektiven oder Aussagen über« (Keller 2008: 263.) die Frauenquote? Werden sie dadurch bestätigt, ergänzt oder widerlegt?
- Welche gesellschaftlichen Konsequenzen und Effekte gehen von der Befürwortung der Frauenquote aus und wie verhalten sich diese zum ökonomischen Alltag bzw. der ökonomischen Praxis der weiblichen ArbeitnehmerInnen?
- An wen ist der Diskurs adressiert?

11.1 Das Dispositiv der Frauenquote

Zuallererst wird sich der Rolle von Quoten im Allgemeinen als solches angenommen, da die Frauenquote, wie bereits erwähnt, als Maßnahmenbündel und gesetzliches Regelwerk in Form des *Dispositivs* einerseits die Basis der Untersuchung, die »Bestandteile der (Re-)produktion eines Diskurses, andererseits die Mittel und Wege, durch die ein Diskurs in der



Welt interveniert« (Keller 2008: 258.) bildet.

So bemerkt Reckwitz, dessen Werk sich mit dem Phänomen der Singularität auseinandersetzt, seit den 1990er Jahren eine Ausbreitung »quantitative[r] Vergleichsindizes und Messverfahren ..., die häufig die Form von Rankings oder Quoten annehmen« (Reckwitz 2018: 174.). Diese Quantifizierung des Sozialen ist »seit der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts ein zentrales Instrument der formalen Rationalisierung ihrer Logik des Allgemeinen« (Reckwitz 2018: 174f.), wobei seit dem Aufkommen der Ökonomie, die das Singuläre gegenüber dem Allgemeinen priorisiert, ein neuer Trend zur »Repräsentation von Besonderheiten« (Reckwitz 2018: 175.) durch quantitative Methoden aufkam (ebd.). Diese Vergleichbarkeit von eigentlich unvergleichbaren kulturellen Gütern dient vor allem ProduzentInnen und KonsumentInnen im Rahmen der von Reckwitz so bezeichneten Singularitäts- bzw. Singularisierungsökonomie (ebd.) – wie sich anhand der in Kapitel 10.2.3 dargestellten Aussage des selbstaufgelegten Versuchs der Verjüngung durch das Magazin *Der Spiegel* veranschaulichen lässt.

Auch Fraser äußert sich zu quotierten Regelungen, jedoch ausschließlich zu denen, die Frauen im Konkreten betreffen: Anhand des französischen Prinzips der Geschlechterparität im politischen Bereich bezeichnet sie jene als einen qualitativen, nicht quantitativen Zustand, in dem Frauen und Männer einander als *peers* und auf Augenhöhe begegnen (Fraser 2013a: 166.). Sie führt weiter aus:

That condition is not guaranteed by mere numbers, as we know from former Communist countries, some of which came close to achieving parity in the French sense while remaining very far from achieving it in mine. To be sure, the severe under-representation of women in legislative assemblies and other formal political institutions usually signifies qualitative disparities of participation in social life. But numerical quotas are not necessarily or always the best solution (ebd.).

Sie kritisiert, dass dieses Konzept lediglich die Ebene der Repräsentation und Anerkennung – also Identitätspolitik – von Frauen im Sinne hat, während der Sphären der ungleichen Verteilung von Ressourcen, welche eine Redistribution zur Notwendigkeit macht, unbeachtet bleibt (Fraser 2013a: 165, 168.). Der von FeministInnen geforderten Politik der Anerkennung liegt Fraser zufolge ein Identitätsmodell zugrunde, welches einerseits Geschlechterstereotype (re-)produziert, andererseits den Mangel an Anerkennung von Frauen als im luftleeren



Raum stehendes Phänomen begreift und so die Verbindung von mangelhafter Anerkennung und der ungleichen Verteilung von Ressourcen verzerrt (Fraser 2013a: 168.).

11.2 Strategien und Praktiken, Narrative und Aussagen der BefürworterInnen der Frauenquote im Rahmen des öffentlichen Diskurses

11.2.1 Exklusion und Inklusion diverser AkteurInnen

Aufgrund der geteilten Klasseninteressen der AkteurInnen wird davon ausgegangen, dass im Zuge des öffentlichen Diskurses im Allgemeinen stets diejenigen im Rahmen einer Diskurskoalition für eine Frauenquote plädieren, für die die Subjektpositionierung als FeministInnen mit der eigenen Subjektposition als Frauen in (potentiellen) Führungspositionen oder LeiterIn eines Unternehmens, das sich an Frauen als KonsumentInnen und ArbeitnehmerInnen richtet, zusammenfällt – also den Interessen der herrschenden Klasse. Dass im Rahmen des öffentlichen Diskurses um die Frauenquote allgemein ausschließlich VertreterInnen der von Reckwitz dargestellten neuen Akademikerklasse – sowohl auf der Pro- als auch der Con-Seite – zu Wort kommen, lässt sich anhand der zuvor dargestellten Beispiele illustrieren: Alle geladenen PartizipantInnen der zuvor dargestellten Talkrunden gehören als Prominente und UnternehmerInnen, JuristInnen, PolitikerInnen, JournalistInnen und Coaches zur Elite von Wirtschaft, Politik und Medien somit laut Reckwitz hinsichtlich ihrer Subjektposition zur herrschenden Klasse (Reckwitz 2018: 280, 364, Burkart 2015: 162.).

Die Publizistin Antje Schrupp benennt im Rahmen des *Kongress der Frauenstudien München* zum Thema *Frauen und Ökonomie* 2018 die Exklusion bestimmter Theorieströmungen und dessen teils aktivistische VertreterInnen durch den feministischen Mainstream und somit – entsprechend Frasers und Prügls Thesen – aus dem Diskurs per se: Im Diskurs wird zwischen »guten FeministInnen, schlechten FeministInnen« (Lila Podcast 2018: 08:51 – 08:53.) unterschieden. »Die guten FeministInnen, die dürfen mitreden, die dürfen kleine Veränderungsvorschläge machen ..., aber so ne radikale Systemkritik ist nicht erlaubt. Dann schlägt auch der Mainstream zu« (Lila Podcast 2018: 08:54 – 09:14.), fährt sie fort. Dies entspricht Boltanski und Chiapellos Theorie, welche besagt, dass der Kapitalismus sich



ob seiner Integration von am vermeintlichen Allgemeinwohl orientierenden Forderungen nach Gerechtigkeit stets in Krisen selbst legitimieren kann, solange seine Prämisse, die Akkumulation von Profit, nicht in Frage gestellt wird (Boltanski/Chiapello 2006: 58 – 61, Burkart 2015: 170.). Kritische Stimmen, die dies jedoch tun, werden jedoch beispielsweise im Rahmen von öffentlich ausgestrahlten Talkrunden in der Regel exkludiert.

Auch Keller attestiert den im Rahmen seines Forschungsprogramms diskurskonstitutiven Regeln, die auch die Wahl von SprecherInnen und ihren Aussagen anhand ihrer Ressourcen und Kapitalien beinhaltet, stets auch »Regeln der Exklusion« (Keller 2008: 208.) zu sein. Er schreibt weiter: »... Auch die spezifische Definition der Wirklichkeit, die ein Diskurs vorgibt, schließt andere Varianten aus. ... Diskursstrukturen sind zugleich Machtstrukturen; diskursive Auseinandersetzungen sind machthaltige Konflikte um Deutungsmacht« (ebd.). Demnach sind die Subjektpositionen der SprecherInnen innerhalb von Diskursen hierarchisch gegliedert, was bedeutet, dass die DiskurspartizipantInnen je nach Position innerhalb der Hierarchie und Qualifikationsanforderungen unterschiedliche »Chancen auf Gehör« erhalten (Keller 2008: 253.). Anzumerken ist hierbei, dass AkteurInnen im Zuge der Wissenssoziologischen Diskursanalyse nie als individuelle Subjekte, sondern stets »als soziale Rollenträger der Diskurse« (ebd.) in Erscheinung treten, die stets die Interessen ihrer Organisation vertreten (ebd.).

11.2.2 Die Integration von Spezialwissen

Im Rahmen des Diskurses zur Frauenquote findet eine Aktualisierung von feministischen Wissensbeständen und Ordnungen statt, wobei der Terminus der Aktualisierung laut Keller »im zweifachen Sinne verstanden werden« (Keller 2008: 237.) kann:

als Überführung einer Diskursstruktur in ein tatsächliches Ereignis und als damit einhergehende Modifikation bzw. Einpassung in die aktuellen Bedingungen eines situativen Kontextes. Qualitativ gewichtige Transformationen von Diskursen können in den seltensten Fällen auf ein einzelnes solches Ergebnis bezogen werden. Sie entstehen vielmehr aus der Summe von Abweichungen in einer Art Wechsel vom quantitativen zum qualitativen Effekt (ebd.).

So stiften Aussagen über die Welt »nicht nur die symbolischen Ordnungen und Bedeu-



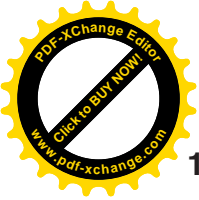
tungsstrukturen unserer Wirklichkeit, sondern haben auch reale Konsequenzen: Gesetze, Statistiken ... oder Praktiken bspw. können als Diskurseffekte analysiert werden« (Keller 2008: ebd.). Sie gelten als »Effekte der diskursiven Konstruktion von Wissen« (ebd.) und konstituieren eine »diskursexterne Realität« (ebd.). Im anschließenden Teil sollen nun die Rahmenbedingungen der Rezeption und (Re-)Produktion derjenigen Statistiken untersucht werden, die als vermeintlich oder tatsächlich positive Effekte der Frauenquote als Argumente der AkteurInnen für eine solche gesetzliche Regelung der Untermauerung der Aussagen dienen, und in den anschließenden Kapiteln (Kapitel 11.2.3 – 11.2.6) um diejenigen Statistiken ergänzt werden »mit denen Aussagen über Typisches kontrolliert ... werden können« und anhand derer die in den Statistiken enthaltenen Aussagen überprüft werden (Keller 2008: 269.). Eine der Leitideen der Wissenssoziologischen Diskursanalyse, aber auch bereits der Hermeneutischen Wissenssoziologie besagt nämlich, dass sie die Angemessenheit und das Zutreffen von Aussagen des Diskurses überprüfen und bewerten zu trachtet, wobei »deren letzter Fluchtpunkt die Differenz zwischen wahr und falsch bleibt« (Keller 2008: 270.).

Dies betrifft die von Schulze erwähnten Studien, die den angeblich größeren Erfolg von Unternehmen, die über eine gemischtgeschlechtliche Führungsriege verfügen, attestieren (maischerger. die woche 2018: 37:39 – 37:57.), jedoch nicht diejenigen, die von den ModeratorInnen eingesetzt wurden, um die Diskriminierung von Frauen am Arbeitsmarkt darzustellen, da diese keineswegs in Zweifel gezogen werden: So knüpfte auch die von Abdulaziz-Said erwähnte Unternehmensberatungsfirma *Boston Consulting Group* im Januar 2018 an eine im Jahr zuvor in über 1500 Firmen aus 8 unterschiedlichen Industrie- und Schwellenländern durchgeführte Studie an. Diese könnte ob ihrer damals hohen Aktualität als Grundlage der Argumentation gedient haben (Lorenzo et al. 2018). Die Unternehmenscoaches von *McKinsey & Company* erhoben zur selben Zeit neue Daten für eine bereits 2014 und 2017 unternommene statistische Analyse von *diversity* und ihren Auswirkungen, bei der sie über 1000 Firmen in zwölf Staaten untersuchten (McKinsey & Company 2018). Auch die Schweizer Großbank *Credit Suisse*, eines der größten Finanzunternehmen der Welt, ließ von 2005 bis 2012 von seinem eigenen *research institute* eine Längsschnittstudie zu Frauen in Führungspositionen in über 2400 Unternehmen durchführen (Credit Suisse AG 2012). Es kann anhand der an den Erhebungen beteiligten Firmen und Instituten, aber auch der Tatsache, dass ihre Ergebnisse vor allem von Finanz- und Wirtschaftszeitschriften



wie Forbes, dem Wall Street Journal oder dem Harvard Business Review rezipiert wurden (Powers 2018, Holger 2019, Rock/Grant 2016.), festgestellt werden, dass quantifizierende Praktiken und Aussagen des wirtschaftswissenschaftlichen Diskurses, die eindeutig im Interesse der neuen Akademikerklasse und des Kapitals agieren, zunehmend Einzug in den öffentlichen – u.a. politischen - Diskurs gefunden haben. Anders verhält es sich mit den Studien, die die Vorbildfunktion von Frauen in Führungspositionen auf junge Frauen und Mädchen vermeintlich ausübt: So werden diese beispielsweise einerseits von Firmen für Unternehmens- und Managementberatung, andererseits im Bereich der Non-Profit-Organisationen oder dem der Sozialpsychologie erhoben (KPMG 2015, CMI 2014, Olsson/Martiny 2018.). Alle dieser Ergebnisse werden allerdings auch von NGOs und staatlichen Einrichtungen, die *female leadership* als feministisches *empowerment*, also Selbstermächtigung, bzw. derartige Selbstverwirklichung und -entfaltung verstehen, zur Untermauerung der eigenen Aussagen im Rahmen des Diskurses um Instrumente des *gender mainstreaming* und des *diversity management* genutzt (Plan International 2019, O'Neil/Plank/Domingo 2015.). Dieser Umstand gilt im Rahmen dieser Arbeit als ein zusätzlicher Beleg der Vermischung von Spezialdiskurs und öffentlichem Diskurs.

Im Folgenden werden die Aussagen von Schulze und Williams zum größeren Erfolg und besseren Arbeitsklima in Teams mit gemischtgeschlechtlichen Führungsteams und die der beiden Grünen-Politikerinnen zur vermeintlichen Vorbild- und Normalisierungsfunktion von Frauen in Führungspositionen ebenso auf ihren Wahrheitsgehalt überprüft wie das Narrativ der Frauenquote, die dem weiblichen Allgemeininteresse bzw. gesamtgesellschaftlichen Allgemeinwohl dienlich ist. Im Zuge dessen wird also auf die angeblichen gesellschaftlichen Effekte der Frauenquote und das dialektische Verhältnis zwischen ihnen und ihrer Wirkung auf und Integration in den Diskurs, aber auch die Frage nach seinen AdressatInnen eingegangen.

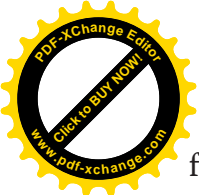


11.2.3 Verbesserung des Erfolgs und Arbeitsklimas in Unternehmen mit Frauen in Führungspositionen

Bezüglich des größeren Erfolgs bzw. einer Steigerung der Einnahmen von Firmen mit gemischtgeschlechtlichen Führungsteams lässt sich festhalten, dass alle erwähnten Studien dies auch tatsächlich belegen (Credit Suisse AG 2012, Lorenzo et al. 2018: 2f., McKinsey & Company 2018: 8.). Reckwitz weist anhand seines Konzepts des *apertistisch-differenziellen Liberalismus* auf die Ausdehnung des Primats der Wettbewerbsfähigkeit auf den Bereich des Sozialen, z.B. in Form staatlicher Förderung von innovationsorientierten Unternehmen oder einer »Kultur des Unternehmerischen« hin (Reckwitz 2018: 375.).

Ebenso verhält es sich beim Arbeitsklima: In einer statistischen Erhebung des Managementberatungsunternehmens *Center for Creative Leadership* aus 2017 sagten die 754 befragten Personen in Führungspositionen aus, dass die Einbindung von Frauen in Führungspositionen die Jobzufriedenheit ebenso steigert wie die organisatorische Hingabe. Außerdem senkt sie die Anzahl von Burnouts und sorgt dafür, dass sinnvoller gearbeitet wird (CCL 2017: 4.). Es kann also verifiziert werden, dass die Kapitalinteressen der herrschenden Klasse durch die Verbesserung der Geschlechterdiversität sicher gestellt werden können, da man im *diversity management* davon ausgeht, dass diverse Arbeitsteams, die Frauen genauso einbeziehen wie Menschen mit (familialem) Migrationshintergrund oder Behinderungen, die Kreativität, den Informationsfluss, die Kommunikation und Produktivität, die Fähigkeit auf die Bedürfnisse eines diversen Absatzmarkts und somit den Gewinn und Erfolg des Unternehmens fördern (Prügl 2011: 73f., 81.). Auch laut Reckwitz wird Diversität in Unternehmen beispielsweise als »intrinsisch *gut* und als Bereicherung angesehen« (Reckwitz 2018: 381.). Eine gemischtgeschlechtliche Führungsriege verbessert laut Prügl die Managementqualität, das Verständnis für die Bedürfnisse der KonsumentInnen und somit den Profit, aber auch die finanzielle Stabilität aufgrund einer korrelierenden Risikosenkung (Prügl 2015: 619.). Sie wird des Weiteren eng verknüpft mit spätmodernen Leitbildern wie Kosmopolitismus und Offenheit für Neues und Anderes, laut denen Differenz kein trennendes, sondern einendes Moment zu sein hat (Reckwitz 2018: 381f.).

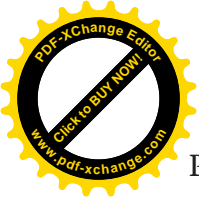
Auch der als wertvoll angesehene Lebensstil der Akademikerklasse wird als kreativ, offen, stilbewusst, unternehmerisch, kosmopolitisch und empathiefähig verstanden, was dazu



führt, dass sie »sich so als Träger der zukunftsweisenden Lebensform begreifen [kann, T.S.], die zum gesellschaftlichen Maßstab gelingenden und erfolgreichen Lebens insgesamt geworden ist« (Reckwitz 2018: 284.). Sie ist es auch, welche die Singularisierung und Kulturalisierung des eigenen Lebensstils aktiv be- bzw. vorantreibt, in welchem sowohl der Wert als auch das Erleben von kulturell Einzigartigem eine Priorität einnehmen (ebd.). Sie erwartet mehr von ihrer kreativen Arbeit als nur die Deckung des materiellen Lebensbedarfs – was der Kapitalismus laut Boltanski und Chiapello These in Form der Ideologie seinen ArbeitnehmerInnen auch anbieten muss (Boltanski/Chiapello 2006: 48.): Sie soll beispielsweise politisch bzw. ethisch etwas verändern, etwas Neues hervorbringen oder interessante und sinnvolle Tätigkeiten umfassen (Reckwitz 2018: 187.). Von den ArbeitnehmerInnen sollen möglichst diverse kulturelle Ressourcen und Charaktereigenschaften in die ganzheitlich arbeitenden politischen, kulturellen, sozialen oder bildenden Projektteams eingebracht werden, da diese ob ihrer Multiperspektivität die Chance auf innovative Ideen steigern (Reckwitz 2018: 189ff.). Die Subjekte werden des Weiteren durch die eigene Kulturalisierung und Singularisierung der Organisationen versucht, an diese gebunden zu werden:

Über gemeinsame Rituale oder außergewöhnliche Events, durch die Kultivierung eines kulturellen Gedächtnisses und eines entsprechenden *storytellings* über das Unternehmen, seine herausragenden Figuren und seine Geschichte, aber auch durch ... spezifische Coaching- und Weiterbildungsangebote der Mitarbeiter, *diversity management* ... etc. führen sich Organisationen für ihre Mitarbeiter nach innen als einzigartig auf, auf dass ihnen ein intrinsischer Wert zugeschrieben wird (Reckwitz 2018: 198.).

Arbeitssubjekte werden im Zuge von *diversity* als TrägerInnen bestimmter kultureller oder geschlechtlicher Merkmale verstanden und Differenzen betont und manifestiert (Reckwitz 2018: 381f., Prügl 2011: 81.), was wiederum zu einer Stereotypisierung und kulturellen oder geschlechtlichen Essenzialisierung dieser Subjekte führen kann – wie beispielsweise die Aussagen Williams‘ zur *weiblichen Energie* veranschaulichen (maischberger. die woche 2018: 30:45 – 31:00.). Burkart bringt die Ambivalenz dessen für die ArbeitnehmerInnen auf den Punkt: »Die neue projektbasierte Polis und das Networking setzen Kommunikationsfähigkeit, Empathie, Teamfähigkeit usw. voraus, also eher Eigenschaften und Kompetenzen, die als ‚weiblich‘ gelten« (Burkart 2015: 165.), was Frauen eine Inklusion in den Arbeitsmarkt und einigen von ihnen den Aufstieg innerhalb seiner Strukturen ermöglicht. Entsprechend der Strömung des Liberalismus wird weibliche Differenz auch laut Prügl nun als Quelle von



Profit, Effizienz, Wachstum und Sicherheit angesehen (Prügl 2011: 79.).

11.2.4 Vorbildfunktion/Normalisierung

Sowohl die Studien der Consulting-Firma *KPMG* als auch die der Non-Profit-Organisation *Chartered Management Institute (CMI)* belegen die Vorbildwirkung weiblicher Führungskräfte auf junge Frauen und Mädchen in eigenen Erhebungen (KPMG 2015: 5., CMI 2014: 8.) und auch die im Rahmen der Sozialpsychologie und z.B. das für den humanistischen *think tank Overseas Development Institute* vorgenommenen *literature reviews* zeigen anhand der Zusammenfassung der Ergebnisse von teils in Entwicklungsländern vorgenommenen Versuchen, dass diese tatsächlich eintritt (Olsson/Martiny 2018, O'Neil/Plank/Domingo 2015.). Im Sinne des feministischen *empowerment*, also der Hilfe zur Selbstermächtigung von Frauen, wird dargelegt, dass Mädchen und junge Frauen sich eher in späterer Folge vorstellen könnten, eine Führungsposition auszuüben, wenn sie ob der Frauenquote aktuell weibliche Vorbilder observieren (KPMG 2015, CMI 2014, O'Neil/Plank/Domingo 2015, Olsson/Martiny 2018.). Jedoch vereinen die Idole der *girl bosses* in ihrer Subjektposition als erfolgreiche Frauen in Wirtschaft oder Politik etc. die Interessen des vom Gedanken der Repräsentation und das Recht auf Selbstentfaltung geprägten liberalen, identitätspolitischen Feminismus mit ihren eigenen und denen der herrschenden Klasse, da letztere sich ob des feministisch-unternehmerisch sozialisierten Nachwuchses selbst reproduzieren kann, wie es z.B. bei Ostermann und ihrer Familie der Fall ist.

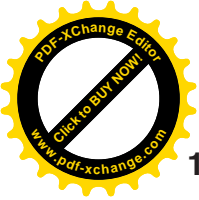
Fraser äußert sich zur Effektivität einer Frauenquote und identitätspolitischer Instrumente: »When pursued in contexts marked by gross disparities in economic position, reforms aimed at affirming distinctiveness tend to devolve into empty gestures; like the sort of recognition that would put women on a pedestal, they mock, rather than redress, serious harms« (Fraser 2013a: 172.). Auch Burkart erwähnt hinsichtlich deren Normalisierungswirkung »Hinweise, dass die Zugeständnisse aufgeschlossener Männer an die feministische Kritik an der Oberfläche und der diskursiven Ebene verbleiben und dass in der Alltagspraxis die alte Ordnung reformiert und stabilisiert wird« (Burkart 2015: 170.). Dem entspricht die persönliche Erfahrung im Arbeitskontext von Ostermann, selbst als Unternehmerin und in Führungspositionen tätig und ob ihrer Contra-Aussagen zur Frauenquote von Kapitel 10 exkludiert: »Ich selber erleb' das ja auch, es ist so. Man braucht ein wahnsinnig dickes



Fell, man braucht Ellenbogen, man muss sich durchkämpfen, man braucht extrem viel Durchhaltevermögen.« (stern 2019: 08:44 – 08:52). Diese Erlebnisse zeigen – ebenso wie die Existenz von Unternehmen, die im Rahmen der freiwilligen Selbstverpflichtung bis zu ihrem Ende 2020 stets eine angestrebte Frauenquote von 0% in Führungsposition angaben – dass sich das Geschlechterverhältnis ob der kapitalistischen Produktionsweise immer mehr zugunsten von Frauen transformiert, diese jedoch oftmals für eine leitende Funktion in der Wirtschaft immer noch nicht in Frage kommen. Der These zur erhofften Normalisierungswirkung ist also nicht zuzustimmen, da sie auf der Ebene der moralisch-normativen *story line* verharret und zuletzt aufgrund der 2020 immer noch zu geringen Anzahl von Frauen in Aufsichtsräten eine Verschärfung der gesetzlichen Frauenquote vorgenommen wurde.

11.2.5 Gleichberechtigte Teilhabe, Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit

Wie bereits erwähnt, beziehen sich Schulze und Lang im Rahmen des öffentlichen Diskurses auf das Grundgesetz, in welchem die Gleichberechtigung der Geschlechter formal festgehalten ist (maischberger. die woche 2018: 38:05 – 38:36, stern 2019: 19:23 – 19:29, gesetze-im-internet.de o.J.a). Dies ist ebenfalls im Bundesgleichstellungsgesetz der Fall, welches im Zuge der Einführung des *Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst (FüPoG)*, das die Grundlage der Quotenregelung bildet und am 1. Mai 2015 novelliert wurde (gesetze-im-internet.de o.J.b, BMSFSJ 2015.). Während in den von formalen, offiziellen Institutionen des rechtlichen und politischen Überbaus Gesetzen des *gender mainstreaming* die Begriffe der gleichberechtigten Teilhabe bzw. der Gleichberechtigung und der Gleichstellung stets synonym verwendet werden (gesetze-im-internet.de o.J.ab, BMSFSJ 2015.), nutzen die beiden Grünen-Politikerinnen den Terminus der Gleichberechtigung der Geschlechter vor allem im Zusammenhang mit der liberalen Vorstellung der Chancengleichheit (stern 2019: 11:33, maischberger. die woche 2018: 19:09 – 19:22.).



11.2.5.1 Das Recht auf Selbstverwirklichung und -entfaltung

Sowohl Schulze als auch die Unternehmerin Williams verstehen Gleichberechtigung des Weiteren als das Zugeständnis an beide Geschlechter, dieselben Rechte auf Selbstverwirklichung und -entfaltung wahrzunehmen (maischberger. die woche 2018: 14:11 – 14:24, 19:35 – 19:40.). Gesellschaftspolitisch werden, so Reckwitz, im spätmodernen Kapitalismus bezüglich der sozialen Sphäre »subjektive Rechte auf Persönlichkeitsentfaltung« (Reckwitz 2018: 375.) eingefordert, beispielsweise hinsichtlich der Geschlechterverhältnisse (ebd.). Was den politischen Überbau und seine kapitalistische Basis des *apertistisch-differenziellen Liberalismus* eint, ist die staatliche Prämierung von Besonderheit und Neuheit, Andersartigkeit sowie Außergewöhnlichkeit, sowohl in der innovationsorientierten Ökonomie als auch im Hinblick auf gruppenbezogene Rechte im Rahmen von Nichtdiskriminierung und Lebensqualität und Bezug auf gruppeneigene Werte im Namen der Achtung der kulturellen Diversität, welche vor allem von der in Kapitel 9.3 beschriebenen herrschenden Akademikerklasse als wertvoll angesehen wird. Deren Lebensstil entsteht aus der Synthese der kulturellen Ideen der Romantik und Bürgerlichkeit, aufgrund welcher Selbstentfaltung und -verwirklichung und eine umfassende Kulturalisierung und Singularisierung der Gesellschaft, die sich von 1800 an bis in die 1970er Jahre im Milieu der Counter Culture u.a. in Ethisierung und Emotionalisierung niederschlägt, als Ansprüche formuliert und durchgesetzt wurden (Reckwitz 2018: 286.).

Die Durchsetzung dieser Ideale wurde nach 1968 durch die Veränderung der auf dem Stillen des Bedürfnisses der Selbstverwirklichung aufbauenden kapitalistischen Basis begünstigt und sich ebenso wie die Kritik am Kapitalismus durch jenen einverleibt (Boltanski/Chiapello 2003: 43, 257.). Die Selbstkulturalisierung auf der Ebene der Lebensführung ist das primäre Charakteristikum der neuen, akademischen Mittelklasse, auf welcher Kosmopolitismus und »Ethisierung des Alltagslebens, die nach Selbstverwirklichung ... sucht«, Priorität einnehmen (Reckwitz 2018: 283.). Außerdem trugen psychologische und pädagogische Leitbilder, die *selfgrowth* und *human potentials* zur Priorität erhoben, ebenso zu dieser Transformation bei wie daran angelehnte Managementmethoden (Boltanski/Chiapello 2003: 134f.) und die Etablierung linksliberal orientierter Policies, die beispielsweise die Emanzipation der Frau sowie ein Recht auf die reibungslose individuelle Persönlichkeitsentfaltung anstreben (Reckwitz 2018: 287.). Neben die Bedürfnisse der Entfaltung und Verwirklichung des Selbst



traten – entsprechend Frasers These – die immerwährenden nach sozialer Anerkennung und Erfolg (Reckwitz 2018: 289). Neben einem hohen Lebensstandard zählt eine große Lebensqualität, welche für soziales Prestige sorgt, zu den Zielen dieses singularistischen Lebensstils (Reckwitz 2018: 283.). Die begrenzten Kulturalisierungsmöglichkeiten der Unterklasse stehen diesem diametral gegenüber, da hier die Herstellung von Normalität und die Sicherstellung von Grundbedürfnissen gegenüber der Erfüllung des Bedürfnisses nach Selbstentfaltung und -verwirklichung priorisiert werden (ebd.). Der Mangel, den diese Klasse an Ressourcen wie Zeit, kulturellem, symbolischem oder finanziellem Kapital zu verzeichnen hat, hat zwangsläufig eine andere Befürfnishierarchie zur Konsequenz, als dies bei der Akademikerklasse der Fall ist. Diesem Umstand wird innerhalb des Diskurses um die Frauenquote von den AkteurInnen genauso wenig Beachtung geschenkt wie der Tatsache, dass fehlende Ressourcen oder prekäre Anstellungsverhältnisse einen Großteil der weiblichen Arbeiterschaft daran hindern, bestehende (Arbeits-)rechte überhaupt durchzusetzen.

Auch Fraser betont, dass die Veränderungen des Feminismus weg von Fragen der Redistribution hin zu Fragen der Anerkennung und Repräsentation (Fraser 2013a: 159f.), die Vorstellungen wie die von *girl bosses* beinhaltet, entgegen der radikal- bzw. materialistisch-feministischen Intention der Legitimierung struktureller Transformation des Kapitalismus dienlich waren und Teil des neuen Geists des Kapitalismus nach Boltanski und Chiapello wurden (Fraser 2013b: 210f.). Der Ansatz der symbolischen Identitätspolitik führt genauso wie der des feministischen *empowerment* dazu, dass Essentialismen, die Geschlechterrollen reproduzieren, in den Vordergrund gerückt werden, und somit die Frage, ob es sich bei der Unternehmerin oder Managerin, Juristin oder Unternehmensberaterin um eine Frau handelt, gegenüber jener, welche Ansätze sie zugunsten von Frauen verfolgt und in ihr Projekt einarbeitet, Priorität einnimmt. Aus diesem Grund fordert Schrupp eine FeministInnen- anstatt einer Frauenquote in öffentlichen Institutionen: da nicht jede Frau, die eine Führungsposition besetzt, eine feministische Agenda vertritt, um die im Kapitalismus immer noch vorhandene Benachteiligung der Frau weiß und versucht, anhand dieses Wissens gesellschaftliche Veränderungen anzustoßen (Lila Podcast 2018: 09:28 – 09:56.). Auch die feministische Historikerin und Philosophin Tove Soiland gibt der Analyse der marxistischen Theoretikerin Alenca Zupančičs Recht, wenn sie in ihrem Text, *Zum problematischen Cultural Turn in der Geschlechterforschung*, von einem »für den Kapitalismus konstitutiven Nebeneinander einer fortwährenden Produktion immer neuer Differenzen,



die gleichzeitig laufend an Bedeutung verlieren«, schreibt (Soiland 2011: 28.). Sie meint weiter, Prügls und Reckwitz' Thesen zu Diversität und Differenz untermauernd:

Die kapitalistische Produktion, so Zupančič, müsse als eine gigantische Produktion von Andersheit betrachtet werden, die in ihr gleichzeitig in Wert gesetzt und damit in ihrer Andersheit wieder neutralisiert werde. Kapitalismus ist so der wichtigste Förderer von Differenzen, aber er ist gleichzeitig auch jener Mechanismus, der eben diese Differenzen marktförmig aufhebt und ausgleicht (ebd.).

11.2.5.2 Gerechtigkeit als Ideologie

Durch politische und ökonomische Instrumente des *gender mainstreamings* und des *diversity managements*, z.B. Frauenförderprogrammen, Frauenquoten uvm. soll die egalitäre Partizipation von Frauen an Politik und Ökonomie sichergestellt und so die ungleiche Behandlung und Diskriminierung von Frauen bekämpft werden (ebd.). Obwohl versucht wird, sie nicht disziplinierend und autoritär durchzusetzen, z.B. durch Anreize wie dem Versprechen auf größeren Erfolg des Konzerns oder besseres Arbeitsklima zu erreichen (Prügl 2011: 79f.), - wie durch die freiwillige Selbstverpflichtung von Unternehmen zur Frauenquote in der BRD bis 2020 - spielt die Geschlechtergerechtigkeit im öffentlichen feministischen Diskurs eine große Rolle. Im Bezug auf die Frauenquote wird der Gerechtigkeitsbegriff sowohl im Rahmen von Subjektpositionierungen, Aussagen oder die Praktik der Integration von Statistiken, aber auch der Formulierung von Dispositiven durch rechtliche und politische Institutionen und somit im Laufe des gesamten Diskurses im Sinne einer moralisch-normativen *story line* aufgegriffen.

Marx' Skepsis gegenüber dem Terminus der Gerechtigkeit liegt darin begründet, dass er »zu der historischen Bewusstseinsform der bürgerlichen Gesellschaft gehört« (Neuhann/Ronge 2016: 241.), da er - ebenso wie die bürgerliche Rechtsordnung, die definiert was gerecht ist - »in erster Linie als Ausdruck der vorherrschenden materiellen Produktions- und Reproduktionsverhältnisse« (ebd.) zu verstehen ist. Das bedeutet, dass seine Verwendung zur Erkämpfung einer emanzipierten Gesellschaft nicht adäquat ist (ebd.). Obwohl weder Marx noch Engels jemals eine Theorie zur Gerechtigkeit formuliert haben, arbeiten die Vertreter der Kritischen Theorie, allen voran Horkheimer und Adorno, sich an Marx' Zweifel ab und räumen Fragen zu Gerechtigkeit einen hohen Stellenwert ein, indem sie versuchen,



das emanzipatorische Potenzial des Terminus der Gerechtigkeit aufzudecken (ebd.): So liegt Horkheimer trotz seines Wissens um die Verbindung des Begriffs mit der bürgerlichen Bewusstseinsform an einer Anwendung des Begriffs im Rahmen der politischen Forderung »die Wirklichkeit so einzurichten, dass keiner ohne sinnvollen Grund zu leiden hat« (Horkheimer 1935/1988: 264, 1967/1991: 181.), da die Idee der Gerechtigkeit erst von der ökonomisch ausgebeuteten und beherrschten Klasse als politische Forderung formuliert und in weiterer Folge durch bürgerliche RevolutionärInnen vereinnahmt wurde (Neuhann/Ronge 2016: 242.). Er wirft der mittlerweile herrschenden Klasse der BürgerInnen vor, den Begriff zur Mobilisierung der Etablierung einer neuen Gesellschaftsordnung instrumentalisiert zu haben bzw. zu instrumentalisieren, um ihre eigenen Interessen anstatt jene der unterdrückten Massen durchzusetzen, weshalb er im Rahmen der bürgerlichen Gesellschaft »seinen ursprünglich materialistisch-ökonomischen Gehalt und emanzipatorischen Anspruch« (ebd.) verliert. Ebenso wie Horkheimer weist Adorno darauf hin, dass die bürgerliche Gesellschaft ihr Versprechen der Gerechtigkeit niemals eingehalten hat und dies niemals können wird, »ohne daß [sic!] ihre Ordnung aufgehoben« (Adorno 1977: 630.) wird (Neuhann/Ronge 2016: 242.), ergänzt jedoch Horkheimers Arbeit zur Gerechtigkeit, indem er ihre Idee selbst als Ideologie bezeichnet (Adorno 1979: 456.).

Indem sie den Gerechtigkeitsbegriff ausschließlich im Sinne des Gesetzes oder des wirtschaftlichen Tauschs auf Basis äquivalenter Güter versteht, verschleiert die bürgerliche Gesellschaft den Umstand, dass realiter »Lebensnot [...] den Mechanismus der antagonistischen Gesellschaft stöhnend im Gange erhält« (Adorno 1986a: 20.). Dies entspricht nicht nur dem oben erwähnten Marx'schen Verdacht, sondern auch der Funktion der Rechtfertigung, welche Boltanski und Chiapello der Ideologie zuschreiben: Diese versucht, in Form der vermeintlichen Einlösung des Versprechens nach Geschlechtergerechtigkeit, z.B. anhand von Frauenquoten, sowohl die ArbeitnehmerInnen der herrschenden als auch der unterdrückten Klassen zur Partizipation am Kapitalismus zu mobilisieren und jenen zu rechtfertigen (Boltanski/Chiapello 2006: 43). Dies gelingt ihm, da – wie bereits dargestellt – diejenigen Stimmen, die die kapitalistische Produktionsweise als Basis der Ungerechtigkeit ansehen, aus dem öffentlichen Diskurs um die Frauenquote exkludiert werden und stattdessen ausschließlich der herrschenden Klasse ermöglicht wird, ihre Interessen zu vertreten, da letztere eine auf das Allgemeinwohl bezogene Ideologie, hier sowohl die Geschlechtergerechtigkeit als auch die der Selbstverwirklichung und -entfaltung, aus der



Sphäre der mittlerweile identitäts- und somit symbolpolitisch geprägten feministischer Kritik bzw. der Kritik der 68er entlehnt (Boltanski/Chiapello 2006: 234f., Burkart 2015: 158f.).

11.2.6 Die Frauenquote als weibliches Allgemeininteresse und Allgemeinwohl

Wie bereits in Kapitel 10.2.6 dargestellt, verstehen Lang und Schulze Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit als gemeinsame Forderung und gemeinschaftliches Interesse und Recht aller Frauen, das z.B. durch die Implementierung einer gesetzlichen Verschärfung der Regelung zur Frauenquote, die Emanzipation von Frauen ebenso fördern würde wie die von Männern und somit der gesamten Gesellschaft (stern 2019: 06:30 – 06:39, 32:20 – 32:29, 32:46 – 32:48, maischberger. die woche 2018: 19:22 – 19:41.). Auch Williams ist der Meinung, dass Frauen ihre Rechte gemeinsam einfordern sollten (maischberger. die woche 2018: 13:43 – 13:49.), was in Summe verifiziert, dass zwar alle Frauen in ihren Subjektpositionen als potentielle Konsumentinnen, Arbeitnehmerinnen und Wählerinnen und ihrer Subjektpositionierung als Feministinnen angesprochen werden sollen, obwohl ihre unterschiedlichen Ausgangslagen unberücksichtigt bleiben.

Gemeinsam (re-)produzieren sie – gemäß Boltanski und Chiapellos – so die »Vorstellung, dass die Verfolgung des eigenen Interesses dem Allgemeinwohl diene« (Boltanski/Chiapello 2006: 49.) bzw. fallen dieser selbst anheim und versuchen via der Frauenquote den somit nun verstärkt geschlechtergerechten Kapitalismus zu legitimieren und vor allem Frauen ökonomisch zu mobilisieren, da Profit dann als legitimier gilt, wenn die institutionellen Mittel der Veränderung des Kapitalismus »den strengen Vorgaben der Chancengleichheit« (Boltanski/Chiapello 2006: 66.) entsprechen (Boltanski/Chiapello 2006: 43, 66.). Auch Prügl merkt an, dass im Zeitalter des spätmodernen Kapitalismus »entsprechend der Strömung des Liberalismus ... weibliche Emanzipation als förderlich für das Wohl der gesamten Gesellschaft angesehen« (Prügl 2011: 79.) wird. Diese Entwicklung rührt daher, dass – wie bereits besprochen – der Kapitalismus sich bereits u.a. während und nach der ,68er-Bewegung aus dem Kosmos der Kapitalismuskritik einer auf das Allgemeinwohl bezogene Ideologie entlehnte (Boltanski/Chiapello 2006: 43.), welche stets auch Teil des Feminismus war, da »Institutionen ... der symbolischen Rechtfertigung [bedürfen, T.S.], wenn sie »über längere Phasen in der Zeit existieren und für (nachgeborene) Andere gelten soll« (Keller 2008: 45.). Im Rahmen der daher in Form eines feministisch-theoretischen



Gedanken- und Ideenkonstrukts angewandten Legitimationstheorien besteht laut Keller ein »Zusammenspiel von Wissen und Normativität« (ebd.). Des Weiteren werden sie »durch unterschiedliche Formen gesellschaftlicher Organisation gestützt. Neben Wissen ... tritt die Stabilisierung durch Macht- und Herrschaftsbeziehungen und deren nicht-sprachliche Ressourcen« (ebd.). Marx und Engels schreiben des Weiteren zum Klasseninteresse als vermeintliches Allgemeinwohl:

Jede neue Klasse nämlich, die sich an die Stelle einer vor ihr herrschenden setzt, ist genötigt, schon um ihren Zweck durchzuführen, ihr Interesse als das gemeinschaftliche Interesse aller Mitglieder der Gesellschaft darzustellen, d.h. ideell ausgedrückt: ihren Gedanken die Form der Allgemeinheit zu geben, sie als die einzig vernünftigen, allgemein gültigen darzustellen (Marx/Engels 1990: 47.).

Ein Blick auf die Statistik belegt nämlich, dass die von 2016 bis 2020 gültige Regelung zur Frauenquote, und zwar eine vorgeschriebene Frauenquote von 30% für die Aufsichtsräte börsennotierter und paritätisch mitbestimmter Unternehmen sowie eine freiwillige Selbstverpflichtung einer Quote in den circa 3500 Firmen, die börsennotiert oder paritätisch mitbestimmt sind, keinen positiven Effekt auf die Mehrheit der weiblichen ArbeitnehmerInnen ausübt bzw. in seiner verschärften Version ausüben wird. Die meisten Frauen werden aufgrund von mangelhafter bzw. unpassender Qualifikation oder aber ihrer Reproduktionsfähigkeit und der damit einhergehenden Kindesgeburt und zumeist einseitig aufgeteilten Erziehungs- und Reproduktionsarbeit niemals eine Führungsposition, für die die Quote gilt, also eine Stelle in Betriebsvorständen oder Aufsichtsräten, ausüben: Während erwerbstätige Väter minderjähriger Kinder 2019 93,6% aller Vollzeitstellen in der BRD besetzten, gingen 66,2% der Mütter einer Teilzeitstelle nach und somit nur 33,8% einer Vollzeitstelle (Rudnicka 2020). Die Ausübung einer Tätigkeit im Vorstand oder Aufsichtsrat ist mit dem Umfang einer Teilzeitstelle nicht zu vereinbaren, die mehrheitlich durch die Mutter ausgeführte Kindesumsorgung und -erziehung gestaltet sich somit unmöglich. Auch Boltanski und Chiapello stellen fest, dass gerade Frauen diejenigen sind, die dem zunehmend relevanten Mobilitätsanspruch des spätmodernen Kapitalismus nicht entsprechen (Boltanski/Chiapello 2006: 292) und auch die Unternehmerin Ostermann sagt im Format *DISKUTHEK* aus, dass Führungs- oder z.B. auch Vorstandspositionen mit Reisen verbunden sind und daher ohne »strukturellen Background auch vom Staat« (stern 2019: 23:45 – 23:48.) nicht von Frauen ausgeübt werden können (stern 2019: 23:22 – 23:51.).



Denn auch bezüglich der Elternzeit lassen sich starke Diskrepanzen zwischen den Geschlechtern nachweisen: Trotz einer deutlichen Zunahme der Wahrnehmung der Elternzeit durch Männer, lag deren Anteil 2019 bei lediglich 2,6% während der ersten drei Lebensjahre und 1,6% bei Kindern unter 6 Jahren (destatis o.J.). 42,2% der arbeitstätigen Mütter hingegen nahmen bei Kindern unter 3 Jahren ihren Anspruch auf Elternzeit wahr, 24,5% taten dies, während ihre Kinder zwischen 3 und 6 Jahre alt waren (ebd.). Dazu kommt, dass wesentlich mehr Frauen als Männer ein alleiniges Sorgerecht über ihre Kinder ausüben: So taten dies 2019 beinahe 2,2 Millionen Frauen, während lediglich 407.000 Männer alleinerziehende Väter waren (Statista Research Department 2020.). Aus finanziellen Gründen und der Befürchtung beruflicher Konsequenzen entscheiden sich viele Väter laut dem Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend gegen längere Elternzeiten als zwei Monate, obwohl sie diese gerne für eine längere Dauer wahrnehmen würden (BMFSFJ 2020: 139). Eine der späteren Konsequenzen für die berufliche Laufbahn könnte beispielsweise die Tatsache darstellen, dass die Zeit, die für Kindererziehung aufgebracht wird, später an Berufserfahrung fehlt und somit die Qualifikationen des jeweiligen Elternteils schmälert. Denn obwohl um 0,8% mehr Frauen als Männer einen Hochschulabschluss absolvieren (destatis 2020), sind – wie oben dargestellt – nicht nur offen zur Schau gestellte Misogynie der in der absoluten Mehrheit männlich besetzten Leitungsebene gegenüber einzelnen Frauen in Führungspositionen dafür verantwortlich, dass die Mehrheit der Frauen niemals eine Stelle in Aufsichtsräten oder Vorständen besetzen wird und eher einer Teilzeitstelle nachgehen und Elternzeit wahrnehmen und somit ob der sogenannten ‚Lücken im Lebenslauf‘ an Qualifikation einbüßen.

Die im Laufe des Diskurses bedienten identitätspolitisch und liberalfeministischen Narrative und Aussagen richten sich in Form politischer Forderungen an PolitikerInnen, jedoch auch vor allem an (männliche) UnternehmerInnen und ManagerInnen, was sich anhand der Aussagen zur Verbesserung des Erfolgs und Arbeitsklimas von Unternehmen mit Frauen in Führungspositionen oder der Vorbildfunktion veranschaulichen lässt, da diese Aussagen sich durch Bezugnahme auf die Thesen von Burkart, Reckwitz und Prügl zu *weiblich* konnotierten Fähigkeiten, Diversität und weiblicher Differenz als Interessen der herrschenden Klasse verstehen lassen (Burkart 2015: 165., Reckwitz 2018: 189ff., Prügl 2011: 79, 81.). Des Weiteren sollen vor allem diejenigen Frauen, die aufgrund ihrer Kinderlosigkeit, Bildung und anderweitiger Qualifikationen, aber auch laut Geschlechterstereotypen über *weibliche*



Differenz und Kompetenzen verfügen, später für eine solche Stelle in der Führungsriege eines Unternehmens überhaupt in Frage kommen, im Sinne des *empowerment* dazu ermutigt werden, sich ihr Recht auf Selbstverwirklichung als *girl bosses* zu erkämpfen.

12 Fazit: Die Frauenquote und Identitätspolitik als ideologische Bindeglieder zwischen Kapitalismus und Feminismus

Die feministische Gegnerin der Frauenquote Schrupp stellt am Kongress in München 2018 fest, dass »Fraueninteressen auch missbraucht werden können, vor den Karren, falscher Interessen ... oder anderer Interessen als unserer gespannt werden können, z.B. kann Kapitalismus auch sehr gut mit Fraueninteressen argumentieren« (Lila Podcast 2018: 05:47 – 06:01). Dies ist bei dem Dispositiv der Frauenquote im Konkreten und der feministischen Identitätspolitik im Allgemeinen der Fall: Im Sinne eines Teils des kapitalistischen Geists ist er – so Burkart – »dafür zuständig, diesen [den Kapitalismus, T.S.] den Menschen attraktiv zu machen und eine aufregende Lebensperspektive zu bieten. Er soll moralische Gründe für das Mitmachen liefern, ihre Motivation immer wieder erneuern« (Burkart 2015: 156.). Im Falle der Frauenquote lässt sich unter Bezugnahme auf Reckwitz, Boltanski und Chiapello sowie Burkart annehmen, dass die Ethisierung der Arbeit und des Konsums zur Konsequenz hat, dass FeministInnen eher Güter von Firmen konsumieren, die sich z.B. durch *corporate-social-responsibility*- oder Werbestrategien feministisch gerieren, und sich sowohl als KonsumentIn als auch ArbeitnehmerIn viel eher mit einem Unternehmen identifiziert wird, das seinen weiblichen Angestellten Möglichkeiten zur Selbstverwirklichung als *girl boss* anbietet und diese z.B. durch die freiwillige Selbstverpflichtung einer Quote von 30% für Frauen in Aufsichtsräten sicherstellt.

Durch die Nutzung diskursiver Strategien und Praktiken wie der Exklusion von radikal- bzw. materialistisch-feministischen AktivistInnen oder TheoretikerInnen oder der Integration von Spezialwissen und quantitativen Erhebungen zur Verbesserung des Erfolgs und Arbeitsklimas von Unternehmen mit weiblichen Führungskräften oder deren tatsächlichen Vorbild- und bloß scheinbaren Normalisierungswirkung wird die Frauenquote zur Dienerin des Allgemeinwohls stilisiert. Durch die Zuhilfenahme einer moralisch-normativen *story line*, die die Ideologien von Selbstverwirklichung und Chancengleichheit innerhalb



eines geschlechtlich gemischt geführten und somit vermeintlich geschlechtergerechter spätmodernen Kapitalismus bedient, wird dieses Narrativ verstärkt und – die Realität verschleiern – vermittelt, dass es ein erstrebenswertes und realistisches Ziel für Frauen sei.

Dass die Implementierung und Verschärfung einer Frauenquote und der entsprechende öffentliche Diskurs jedoch eigentlich vielmehr dem Interesse der als feministische Diskurskoalition auftretenden herrschenden Akademikerklasse und dem *neuen Geist des Kapitalismus* an sich entsprechen, zeigt sich – genauso wie seine ordnungs- und systemstabilisierende Wirkung (Keller 2008: 182.) – auf unterschiedliche Weisen: Zum einen haben laut Burkart weiblich konnotierte Charaktereigenschaften wie z.B. Kommunikations- und Teamfähigkeit und Empathie an Bedeutung zugenommen, was zu einem Abbau patriarchaler Strukturen in der Arbeitswelt führt (Burkart: 165.). Auch laut Prügl wird weibliche Differenz nun als Quelle von Profit, Effizienz, Wachstum und Sicherheit angesehen (Prügl 2011: 79.) und Reckwitz attestiert ArbeitnehmerInnen, möglichst diverse kulturelle Ressourcen und Charaktereigenschaften in politische, kulturelle, soziale, ökonomische oder bildende Projektteams einbringen zu müssen, da diese ob ihrer Multiperspektivität die Chance auf innovative Ideen steigern (Reckwitz 2018: 189ff.). Dies entspricht zum anderen einerseits der politischen Forderung nach dem Recht auf Selbstentfaltung und Repräsentation aller Geschlechter und Kulturen (Reckwitz 2018: 381f., Fraser 2013a.) als auch der Ethisierung des Konsums und der Arbeit (Reckwitz 2018: 122, 187.), die beide auf die Kulturalisierung sowohl der kapitalistischen Basis als auch seines Überbaus zurückzuführen sind, wie Reckwitz sie als roten Faden in seinem Werk beschreibt (Reckwitz 2018.).

Die (Re-)produktion und Institutionalisierung von identitätspolitisch-feministischem Wissen betrifft also beide Sphären des dialektischen Verhältnisses, wobei der identitätspolitische Feminismus als quasi einerseits ideologischer, juristischer und politischer Überbau in Form von Diskursen und der daraus hervorgehenden Dispositive auf die kapitalistische Basis einwirkt. Andererseits hat sich die Basis im Zuge der Bildungsexpansion dahingehend verändert, dass immer mehr Frauen in der Rolle als ArbeitnehmerInnen und KonsumentInnen auftraten und -treten, was sich wiederum auf die Durchsetzung von Frauenrechten innerhalb der Sphäre des Überbaus ausgeübt hat und immer noch ausübt (Grunow 2010.). Dass sich Feminismus als institutionalisiertes Wissen durchsetzen konnte, hängt auch damit zusammen, dass dieser sich laut Burkart und Fraser (Burkart 2015, Fraser 2013b: 210.),



entsprechend den Thesen von Boltanski und Chiapello, vom Kapitalismus aus der Sphäre der Kritik einverleibt wurde um Frauen als Produktivkräfte und KonsumentInnen zu mobilisieren und sich selbst zu legitimieren (Boltanski/Chiapello 2006: 43.). Des Weiteren lässt sich den statistischen Erhebungen entnehmen, dass die wenigsten Frauen in ihrer Subjektposition als Arbeitnehmerinnen jemals eine Führungsstelle in Vorständen oder Aufsichtsräten bekleiden werden können (Kapitel 11.2.6.) und weibliche Führungskräfte auch auf Ebene der Leitung mit Stereotypisierung, Entwertung und somit Diskriminierung aufgrund ihres Geschlechts zu kämpfen haben (Kapitel 11.2.5.).

Die Frauenquote als Dispositiv, als Diskurs oder aber auch als Instrument der feministischen Identitätspolitik ist somit in Anlehnung an die Thesen Marx und Engels, aber auch Adornos als Ideologie zu bezeichnen: Zunächst lässt sich anhand der in Kapitel 11.2.1 dargestellten Inklusion der herrschenden Klasse als BefürworterInnen der Frauenquote sowie ihren Subjektpositionen als PolitikerInnen, JuristInnen JournalistInnen, AutorInnen, UnternehmensberaterInnen oder UnternehmerInnen und somit VertreterInnen der Akademikerklasse belegen, dass »die Klasse, welche die herrschende materielle Macht der Gesellschaft ist, ... zugleich ihre herrschende geistige Macht« (Marx/Engels 1990: 46.) ist und »dies in ihrer ganzen Ausdehnung tun, also unter Andern [sic!] auch als Denkende, als Produzenten von Gedanken herrschen, die Produktion und Distribution der Gedanken ihrer Zeit regeln« (ebd.). Aus Gründen der Legitimation werden anhand von Ideologien das Klasseninteresse der Herrschenden gemäß Marx und Engels als Allgemeininteresse dargestellt (Marx/Engels 1990: 47.). In ihrer Rolle als Podiumsgast des Kongresses zum Thema *Frauen und Ökonomie* sagte Antje Schrupp 2018 darüber hinaus:

Wenn wir diese revolutionäre Verantwortlichkeit haben, dann müssen wir sagen: 'OK, ist eigentlich scheißegal, ob das 50:50 ist oder ob Frauen die ganze Care-Arbeit haben. Im Angesicht der Revolution ist das Peanuts, ja?' Und ein ungerechtes System, das man gleichmäßig auf Männer und Frauen aufteilt, bringt überhaupt nichts. Es ist nach wie vor ein ungerechtes System, es ist nur jetzt gleichmäßig auf Frauen und Männer aufgeteilt (Lila Podcast 2018: 48:45 – 49:10.)

Die Frauenquote dient unter Bezugnahme auf Adorno somit nicht nur – wie es Marx und Engels in ihrem Ideologiebegriff formulieren – der Ausübung von Herrschaft (Keller 2008: 159.), sondern auch der Rechtfertigung jener Herrschaft und ihrer kapitalistischen Basis (Adorno 1979: 465.), wobei sie im Zuge dessen ebenso »die Idee der Gerechtigkeit selbst,

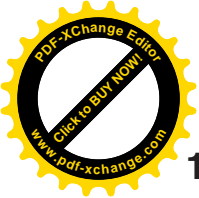


ohne die eine solche apologetische Notwendigkeit nicht bestünde, und ihr Modell an Tausch von Vergleichbarem hat« erheischt (ebd.), da Ideologie – entsprechend Marx und Engels - »die tatsächlichen gesellschaftlichen Ausbeutungsverhältnisse verschleiert bzw. im Unerkannten hält« (Keller 2008: 28f.).

13 Ausblick

In Anlehnung an Burkarts Wunsch (Burkart 2015: 160.) könnten die Frauenquote, aber auch andere Instrumente des *diversity management* als Bewährungsproben des *neuen Geist des Kapitalismus* untersucht werden – oder aber auch in Anlehnung an Prügl (Prügl 2011) bzw. Foucaults Studien zur Gouvernementalität als Mittel der Biopolitik. Außerdem tut es Not, den identitätspolitischen Feminismus und die Wege der Kapitalismus, sich diesen zu Eigen machen weiterführend zu untersuchen, da ersterer beispielsweise auch in Form von Theorien und Aktivismus zu Prostitution oder aber auch der *self care* als Ideologie zutage tritt und dem Kapitalismus ermöglicht, sich durch Symbolpolitik wie z.B. *girl bosses* oder aber auch popkulturell-feministischen Gütern wie queeren *Netflix*-Serien oder *pride*-T-Shirts von *H&M* als feministischer Akteur zu gerieren.

Wie eingangs erwähnt bedeutet die Emanzipation der Frau von ihrem Mann stets, sich vor allem als doppelt freie Lohnarbeiterin der kapitalistischen Produktionsweise zu unterwerfen, solange diese existiert. Im Laufe der letzten Jahre hat sich das Geschlechterverhältnis aufgrund der Transformation der ökonomischen Basis ebenfalls verändert bzw. angeglichen; bereits von Marx und Engels untersuchte Verblendungszusammenhänge spitzten und spitzen im Rahmen dessen zu oder aber es treten neue Ideologien hinzu. Diese müssen in Zukunft genauso analysiert werden wie das Verhältnis der zusehends geschlechtergerechteren Basis der Produktivkräfte und ihrem zunehmend identitätspolitisch- bzw. liberalfeministisch geprägten Überbau. Im Rahmen dieser Untersuchungen wäre es jedoch unerlässlich, alte Thesen feministisch-materialistischer TheoretikerInnen auf ihre Aktualität und ihren Wahrheitsgehalt zu überprüfen und – im Gegensatz zu Fraser (Fraser 2013, 2013ab.) – keiner die Geschichte verklärender Romantisierung der früheren Frauenbewegungen anheim zu fallen, aber auch Identitätspolitik unter der Prämisse des notwendigen Übels anzusehen, das so lange in irgendeiner Form präsent sein wird, bis die kapitalistische Produktionsweise und mit ihr Ungerechtigkeit ein Ende finden.

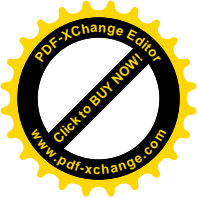


14 Literaturverzeichnis

- Adorno, T. W. (1975). Das Bewußtsein der Wissenssoziologie. In: Gesellschaftstheorie und Kulturkritik. Frankfurt am Main: Suhrkamp. 136 – 150.
- Adorno, T. W. (1977). Stichworte. Kritische Modelle 2. Fortschritt. In: Gesammelte Schriften. Band 10.2. Kulturkritik und Gesellschaft 2. Frankfurt am Main: Suhrkamp. 617 – 638.
- Adorno, T. W. (1979). Beitrag zur Ideologienlehre. In: Soziologische Schriften I. Frankfurt am Main: Suhrkamp. 457 – 477.
- boell.de. (2013). Empowerment. Was uns stark macht. 19.06.2013. <https://www.boell.de/de/2013/06/19/empowerment-was-uns-stark-macht> (letzter Zugriff: 20.03.2021.)
- Boltanski, L./Chiapello, E. (2006). Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz: UVK.
- Bourdieu, Pierre (1983): Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In: Reinhard Kreckel (Hg.). Soziale Ungleichheiten (Soziale Welt Sonderband 2). Göttingen. S. 183-198.
- Buchenau, Peter. (Hg.). (2016). Chefsache Frauenquote. Pro und Contra aus aktueller Sicht. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). (2015). Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes. 01.06.2015. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/aktuelles/alle-meldungen/gesetz-fuer-die-gleichstellung-von-frauen-und-maennern-in-der-bundesverwaltung-und-in-den-unternehmen-und-gerichten-des-bundes-80506> (letzter Zugriff: 03.03.2021).
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). (2016). Hintergrundmeldung. Gleichstellung und Teilhabe. Strategie ‚Gender Mainstreaming‘. 19.02.2016. <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellung-und-teilhabe/strategie-gender-mainstreaming>. (letzter Zugriff: 15.02.2021).
- Bundesregierung. (2021). Mehr Frauen in Vorstände. Zweites Führungspositionen-Gesetz. 06.01.2021. <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/mehr-frauen-in-vorstaende-1834446>. (letzter Zugriff: 21.02.2021).



- Bundeszentrale für politische Bildung (BpB). (o.J.). Gender Mainstreaming. Dossier <https://www.bpb.de/gesellschaft/gender/gender-mainstreaming/>. (13.02.2021).
- Burkart, G. (2015). Boltanski/Chiapello. Ein feministischer Geist im neuen Kapitalismus. In: Kahlert, H./Weinbach, C. (Hg.). Zeitgenössische Gesellschaftstheorien und Genderforschung. Einladung zum Dialog. 2. Auflage. Wiesbaden: Springer VS. 153 – 175.
- Council of European Municipalities and Regions (CEMR). (2006). Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene. https://www.ccre.org/docs/charte_egalite_de.pdf (letzter Zugriff: 20.03.2021).
- Credit Suisse AG. (2012). Press Release. 31.07.2012. <https://www.credit-suisse.com/about-us-news/en/articles/media-releases/42035-201207.html> (letzter Zugriff: 01.03.2021).
- DIW Berlin (o.J.). Frauenquote (Geschlechterquote). [https://www.diw.de/de/diw_01.c.412682.de/frauenquote.html#:~:text=Frauenquote%20\(Geschlechterquote\)&text=In%20Deutschland%20gilt%20seit%202016,in%20H%C3%B6he%20von%2030%20Prozent.](https://www.diw.de/de/diw_01.c.412682.de/frauenquote.html#:~:text=Frauenquote%20(Geschlechterquote)&text=In%20Deutschland%20gilt%20seit%202016,in%20H%C3%B6he%20von%2030%20Prozent.) (letzter Zugriff: 15.02.2021)
- Elbe, I. (2002). Thesen zum Begriff Charaktermaske. <http://www.rote-ruhr-uni.com/cms/IMG/pdf/Charaktermaske.pdf>. (letzter Zugriff: 13.02.2021)
- Engels, F. (1976). Brief an Joseph Bloch vom 21. September 1890. In: MEW 37. Berlin: Dietz Verlag.
- Europäische Kommission. (2010). Strategie für die Gleichstellung von Frauen und Männern 2010-2015. 21.09.2010. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:0491:FIN:DE:PDF> (letzter Zugriff: 20.03.2021).
- Fraser, N (2013). Fortunes of Feminism. From State-Managed Capitalism to Neoliberal Crisis. New York: Verso Books.
- Fraser, N. (2013a). Feminist Politics in the Age of Recognition. A Two-Dimensional Approach to Gender Justice. In: Fortunes of Feminism. From State-Managed Capitalism to Neoliberal Crisis. New York: Verso Books. 159 – 173.
- Fraser, N. (2013b). Feminism, Capitalism and the Cunning of History. In: Fortunes

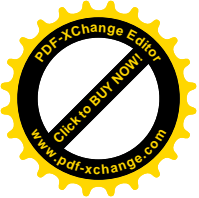


of Feminism. From State-Managed Capitalism to Neoliberal Crisis. New York: Verso Books. 209 – 226.

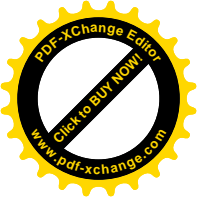
- Furedi, F. (2018). Die verborgene Geschichte der Identitätspolitik. In: Richardt, J. (Hg.). Die sortierte Gesellschaft. Zur Kritik der Identitätspolitik. Frankfurt am Main: Novo. S. 13-25.
- gesetze-im-internet.de. (o.J.a). Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland. Art 3. https://www.gesetze-im-internet.de/gg/art_3.html (letzter Zugriff: 03.03.2021).
- gesetze-im-internet.de. (o.J.b). Gesetz für die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Unternehmen und Gerichten des Bundes. (Bundesgleichstellungsgesetz – BGleig). https://www.gesetze-im-internet.de/bgleig_2015/BJNR064300015.html (letzter Zugriff: 03.03.2021).
- gruene.de (o.J.a). Ricarda Lang. <https://www.gruene.de/leute/ricarda-lang> (letzter Zugriff: 24.02.2021).
- gruene.de (o.J.b). <https://www.gruene.de/themen/gleichberechtigung> (letzter Zugriff: 25.02.2021).
- Grunow, D. (2010). Arbeit von Frauen in Zeiten der Globalisierung. In: Bundeszentrale für politische Bildung (BpB). 30.07.2010. <https://www.bpb.de/gesellschaft/gender/frauen-in-deutschland/49397/globalisierung-und-arbeit> (letzter Zugriff: 20.03.2021).
- hajoschumacher.de. (o.J.). <https://hajoschumacher.de/> (letzter Zugriff: 24.02.2021).
- Helgesen, S. (2012). Die bessere Hälfte. Warum nur Frauen die Wirtschaft nach vorn bringen. Frankfurt a. Main: Campus.
- Hendrix, U. (2018). Frauenquote. Zwischen Legitimität, Effizienz und Macht. In: Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung. S. 993 – 1002. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Herpers, M. (2013). Erfolgsfaktor Gender Diversity. Ein Praxisleitfaden für Unternehmen. München: Haufe-Lexware.
- Holger, D. (2019). The Business Case for More Diversity. In: The Wall Street Journal. 26.10.2019. <https://www.wsj.com/articles/the-business-case-for-more-diversity-11572091200> (letzter Zugriff: 01.03.2021)



- Horkheimer, M. (1935). Bemerkungen zur philosophischen Anthropologie. In: Gesammelte Schriften. Band 3. Schriften 1931 – 1936. (1988). Frankfurt am Main: S. Fischer. S. 249 – 276.
- Horkheimer, M. (1967). Zur Kritik der instrumentellen Vernunft. In: Gesammelte Schriften. Band 6. Zur Kritik der instrumentellen Vernunft und Notizen 1949 – 1969. (1991). Frankfurt am Main: S. Fischer. S. 19 – 186.
- Jordan, U. (2011). Wenn nur die Leistung entscheidet. In: Die Bank. Zeitschrift für Bankpolitik und Praxis. 05/2011. 02.05.2011. <http://www.die-bank.de/news/wenn-nur-die-leistung-entscheidet-1496/> (letzter Zugriff: 12.11.2020).
- katharina-schulze.de. (o.J.). Über mich. <https://katharina-schulze.de/persoendlichundpolitisch/> (letzter Zugriff: 24.02.2021).
- Kaup, J. (2015). Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen. Eine Ursachenanalyse. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Keller, R. (2008). Wissenssoziologische Diskursanalyse. Grundlegung eines Forschungsprogramms. 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kmenta, R. (2016). Frauenquote. Fluch oder Chance?!. In: Buchenau, P. (Hg.). Chef-sache Frauenquote. Pro und Contra aus aktueller Sicht. Wiesbaden: Springer Gabler. S. 53 – 75.
- Krell, G./Ortlieb, R./Sieben, B. (2018). Gender und Diversity in Organisationen. Grundlegendes zur Chancengleichheit durch Personalpolitik. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Krell, G./Ortlieb, R./Sieben, B. (Hg.). (2011). Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen. 6. Aufl.. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Krell, G./Sieben, B. (2011). Diversity Management: Chancengleichheit für alle und auch als Wettbewerbsvorteil. In: Krell, G./Ortlieb, R./Sieben, B. (Hg.). (2011). Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen. 6. Aufl.. Wiesbaden: Springer Gabler. S. 155 – 174.



- Liebert, B. (2017). Quotenregelungen im öffentlichen Dienst. Wirksamkeitshindernisse in Rechtsprechung und Praxis. Baden-Baden: Nomos.
- Lies, J. (o.J.). Diversity Management. In: Gabler Wirtschaftslexikon. <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/diversity-management-53993>. (letzter Zugriff: 13.02.2021).
- Lila Podcast. (2018). Lila110. Wir brauchen keine Frauenquote, wir brauchen eine Feministinnenquote. 27.09.2018. <https://lila-podcast.de/lila110-wir-brauchen-keine-frauenquote-wir-brauchen-eine-feministinnenquote/> (letzter Zugriff: 26.02.2021).
- Marx, K. (1859). Zur Kritik der Politischen Ökonomie. Vorwort. In: marx-wirklich-studieren.net. (2013). <https://marxwirklichstudieren.files.wordpress.com/2013/11/vorwort-kritik-poloek-kommentiert.pdf>. (letzter Zugriff: 14.11.2020).
- Marx, K./Engels, F. (1962). MEW 23. Berlin: Dietz.
- Marx, K./Engels, F. (1987). MEW 19. Berlin: Dietz.
- Marx, K./Engels, F. (1990). MEW 3. Berlin: Dietz.
- Nehls, C. (2016). Plädoyer gegen die Frauenquote. Eine Ermutigung zu mehr Selbstvertrauen in die eigene Fähigkeit und noch mehr Mut sich zu zeigen. In: Buchenau, P. (Hg.). Chefsache Frauenquote. Pro und Contra aus aktueller Sicht. Wiesbaden: Springer Gabler. S. 137 – 151.
- Neuhann, E./Ronge, B. (2016). Gerechtigkeit in der Kritischen Theorie. In: Goppel, A./Mieth, C./Neuhäuser, C. Handbuch Gerechtigkeit. Stuttgart: J.B. Metzler. S. 241 – 248.
- Podolski, T. (2020). ‚Aktuelle Zielvorgabe ist ausbaufähig‘. Frauenquote für Vorstände geplant. 23.11.2020. <https://www.lto.de/recht/kanzleien-unternehmen/k/unternehmen-quote-vorstand-frauen-gleichstellung-fuepog/>. (letzter Zugriff: 21.02.2021).
- Powers, A. (2018). A Study Finds That Diverse Companies Produce 19% More Revenue. In: forbes.com. 27.06.2012. <https://www.forbes.com/sites/annapowers/2018/06/27/a-study-finds-that-diverse-companies-produce-19-more-revenue/?sh=7e6df34b506f> (letzter Zugriff: 01.03.2021).
- Prügl, E. (2010). Feminism and the Postmodern State. Gender Mainstreaming in



European Rural Development. In: Signs. Vol. 35. Nr. 2 (Winter 2010). S. 447 – 475
<https://www.jstor.org/stable/10.1086/605484> (letzter Zugriff: 14.10.2020).

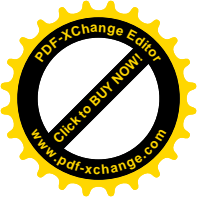
- Prügl, E. (2011). Diversity Management and Gender Mainstreaming as Technologies of Government. In: Politics & Gender. 7 (2011). S. 71 – 89.
- Prügl, E. (2015). Neoliberalising Feminism. In: New Political Economy. Vol. 20, No. 4. S. 614 – 631.
- Reckwitz, A. (2018). Gesellschaft der Singularitäten. Zum Strukturwandel der Moderne. Bonn: Bundeszentrale für Politische Bildung.
- Rock, D./Grant, H. (2016). Why Diverse Teams Are Smarter. In: Harvard Business Review. 04.11.2016. <https://hbr.org/2016/11/why-diverse-teams-are-smarter> (letzter Zugriff: 01.03.2021).
- Salzborn, S. (2018). Globaler Antisemitismus. Eine Spurensuche in den Abgründen der Moderne. Weinheim: Beltz Juventa
- Sattelberger, T. (2011). Die Frauenquote. Qual der Entscheidung und der schwierige Weg vor uns. In: Krell, G./Ortlieb, R./Sieben, B. (Hg.). Chancengleichheit durch Personalpolitik. Wiesbaden: Springer Gabler. S. 429 – 435.
- Soiland, T. (2011): Zum problematischen Cultural Turn in der Geschlechterforschung. In: Casale, Rita/Forster, Edgar: Ungleiche Geschlechtergleichheit. Geschlechterpolitik und Theorien des Humankapitals. Opladen u.a.: Verlag Barbara Budrich. 17 – 32.
- Sommerbauer, J. (2003): Differenzen zwischen Frauen. Zur Positionsbestimmung und Kritik des postmodernen Feminismus. Münster: Unrast Verlag.
- Szebel-Habig, A./Kaps, R. U. (2016). Mit Gender Management zum Unternehmenserfolg. Grundlagen, wissenschaftliche Beiträge, Best Practice. Freiburg: Haufe-Lexware.
- Von Bargen, H. (2018). Von Welle zu Welle. 03.07.2018. <https://www.gwi-boell.de/de/2018/07/03/von-welle-zu-welle> (letzter Zugriff: 20.03.2021.)
- Weber, M. (2013). Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus. München: C.H. Beck, 4. Auflage



15 Quellenverzeichnis

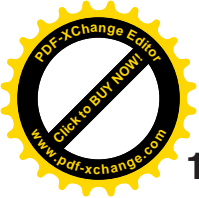


- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ). (2020). Familie heute. Daten. Fakten. Trends Familienreport 2020. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/163108/edcf52db42aa6bc27683f797f16a350e/familienreport-2020-familie-heute-daten-fakten-trends-data.pdf> (letzter Zugriff: 03.03.2021).
- CCL (2017). What Women Want. And Why You Want Women – In the Workplace. https://cclinnovation.org/wp-content/uploads/2020/03/whatwomenwant.final_.pdf (letzter Zugriff: 01.03.2021).
- CMI (2014). Women In Management. The Power of Role Models. Mai 2014. <https://www.managers.org.uk/~media/Research%20Report%20Downloads/The%20Power%20of%20Role%20Models%20-%20May%202014.pdf> (letzter Zugriff: 01.03.2021).
- destatis. (o.J.). Personen in Elternzeit. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-3/elternzeit.html> (letzter Zugriff: 03.03.2021).
- destatis (2020). Bildung. 10.12.2020. <https://www.destatis.de/Europa/DE/Thema/Basistabelle/BildungKultur.html> (letzter Zugriff: 04.03.2021).
- KPMG. (2015). KPMG's Women Leadership Study. Moving Women Forward Into Leadership Roles. <https://assets.kpmg/content/dam/kpmg/ph/pdf/ThoughtLeadershipPublications/KPMGWomensLeadershipStudy.pdf> (letzter Zugriff: 01.03.2021).
- Lorenzo et al. (2018). How diverse leadership teams boost innovation. 23.01.2018. <https://www.bcg.com/en-us/publications/2018/how-diverse-leadership-teams-boost-innovation> (letzter Zugriff: 01.03.2021).
- maischberger. die woche. (2018). Maischberger vom 14.11.2018. Kaum Chefinnen, weniger Geld. Werden Frauen immer noch benachteiligt. 15.11.2018. <https://www.youtube.com/watch?v=tjj8h26Xd7o> (letzter Zugriff: 26.02.2021).
- McKinsey & Company. (2018). Delivering Through Diversity. Januar 2018. <https://www.mckinsey.com/~media/mckinsey/business%20ofunctions/organization/our%20insights/delivering%20through%20diversity/delivering-through-diversi->



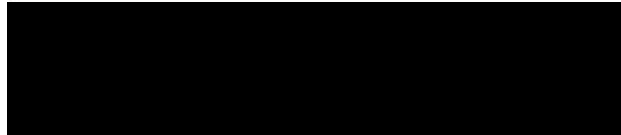
ty_full-report.ashx (letzter Zugriff: 01.03.2021).

- Olsson, M./Martiny, S. E. (2018). Does Exposure to Counterstereotypical Role Models Influence Girl's and Women's Gender Stereotypes and Career Choices. A Review of Social Psychological Research. In: Front. Psych. 07.12.2018. <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2018.02264/full> (letzter Zugriff: 01.03.2021).
- O'Neil, T./Plank, G./Domingo, P. (2015). Support to women and girl's leadership. März 2015. <https://www.odi.org/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/9623.pdf> (letzter Zugriff: 01.03.2021).
- Plan International. (2019). Taking the Lead. Girls and Young Women on Changing the Face of Leadership. Full Report. <https://plan-international.org/publications/taking-the-lead> (letzter Zugriff: 01.03.2021).
- Rudnicka, J. (2020). Vollzeit- und Teilzeitquote von erwerbstätigen Männern und Frauen mit minderjährigen Kindern im Haushalt im Jahr 2019. 26.08.2020. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/38796/umfrage/teilzeitquote-von-maennern-und-frauen-mit-kindern/> (letzter Zugriff: 03.03.2021).
- Statista Research Department. (2020). Alleinerziehende in Deutschland nach Geschlecht bis 2019. 16.07.2020. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/318160/umfrage/alleinerziehende-in-deutschland-nach-geschlecht/> (letzter Zugriff: 03.03.2021).
- stern. (2019). Brauchen wir eine Frauenquote? Unternehmerin vs. Politikerin. DISKUTHEK. <https://www.youtube.com/watch?v=nWOP3xIXGKs> (letzter Zugriff: 25.02.2021).



16 Erklärung der selbständigen Arbeit

Ich versichere, dass ich die Arbeit in allen Teilen selbständig und ohne Benutzung anderer als den angegebenen Quellen und Hilfsmittel verfasst habe und die den benutzten Quellen wörtlich oder inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht habe.



Tina Sanders