

Raewyn Connell

Im Innern des gläsernen Turms: Die Konstruktion von Männlichkeiten im Finanzkapital¹

1. Einleitung

Ein Schlüsselproblem der gegenwärtigen Geschlechterforschung besteht darin, die spezifischen Männlichkeiten in Geschäftsunternehmen zu verstehen; bedeutsam ist es, weil sich dadurch die globale Gesellschaft in ihrer Gesamtheit verstehen lässt. Seit einiger Zeit ist durch die Entstehung der sozialwissenschaftlichen Männlichkeitsforschung (vgl. Connell 1999) und feministischer Organisations- theorie (vgl. Acker 1980, Martin 2006) eine geeignete Annäherung an den Gegenstand möglich geworden. Eine zunehmende Zahl von Forschungsarbeiten adressieren nun die Situation von Männern und die Konstruktion von Männlichkeiten in Organisationen (vgl. Connell 2008). Diese Forschung verwendet hauptsächlich Interviewverfahren und ethnografische Methoden. Obwohl die meisten Studien aus der Heimat des Imperialismus (Westeuropa und Nordamerika) kommen, gibt es auch in anderen Teilen der Welt entsprechende Forschungen; ein beachtenswertes Beispiel ist die Untersuchung über den Aufstieg, Export und die Fraktur des „salaryman“-Modells der japanischen Männlichkeit (Taga 2005). Es ist nun offensichtlich, dass unternehmerische Männlichkeiten eingebettet sind in die alltäglichen Routinen von Organisationen, in die Arbeit des Managements und in die Ideologien der Unternehmenswelt. Außerdem sind unternehmerische Männlichkeiten nicht feststehend, sondern ändern sich in Reaktion auf wirtschaftliche Bedingungen, mit sich verändernden Technologien und als Antwort auf die Herausforderung des Feminismus.

Die dramatischste dieser Veränderungen ist in diesem Zusammenhang die Internationalisierung des Wirtschaftslebens, auch ‚Globalisierung‘ genannt. An diesem Prozess sind Finanzinstitute maßgeblich beteiligt (Duménil und Lévy 2004). Der vorliegende Artikel geht der Frage nach, was Globalisierung für unternehmerische Männlichkeiten bedeutet?

Elitemanager sind für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler schwer zu erreichen. Infolgedessen beruhen einige der relevantesten Studien auf indirekten Methoden: der Analyse von Managerdarstellungen in den Medien (vgl. Hooper

¹ Diese Studie wurde mit einem Discovery Zuschuss von der australischen Forschungsgemeinschaft unterstützt. Ich bedanke mich bei all meinen Interviewpartnern und -partnerinnen sowie meinen Kolleginnen und Kollegen Julian Wood, Futoshi Taga, Teresa Valdés, José Olavarría und Pontso Moorosi.

2000) oder, im Fall von Donaldson und Poynting's *Ruling Class Men* (2007), einem überraschenden Spektrum publizierter Quellen. Nichtsdestotrotz können Manager in transnationalen Firmen interviewt werden, besonders unterhalb der Führungsspitze (Wajcman 1999; Connell und Wood 2004). Die vorliegende Studie konzentriert sich auf Manager der mittleren Ebene, in der Generation, aus der die *nächste* Kohorte von Führungskräften für globale Unternehmen wahrscheinlich rekrutiert werden wird. Das Projekt ist Teil eines kooperativen Programms, das Forschung in Australien, Chile, Japan und Südafrika einschließt.

Nach der Beschreibung der Forschungsmethode und der australischen Finanzindustrie, werte ich das Datenmaterial auf drei Themen hin aus, die für das Verstehen von unternehmerischen Männlichkeiten zentral sind: (1) der Arbeitsprozess und seine organisatorische Matrix, (2) das unternehmerische Geschlechterregime und (3) die Verkörperung von Männlichkeit. Die Befunde aus dieser Analyse reflektierend, stelle ich ein Drei-Phasen-Modell vor, welches die Formierung von unternehmerischen Männlichkeiten erfasst und folge in diesem Rahmen einer ungewöhnlichen Konfiguration von Hegemonie.

2. Methode

Zwischen Mai 2006 und Juli 2007 wurden in zwei australischen Städten Interviews mit Managern aus unterschiedlichen Industriebranchen durchgeführt und ihre Lebensgeschichten elektronisch aufgezeichnet. Acht dieser Interviews wurden mit Managern aus der Finanzindustrie geführt und sind Gegenstand dieser Arbeit. Ihr Alter reicht von Anfang Dreißig bis Anfang Vierzig. Zwei von ihnen haben die Stufe eines Generaldirektors von Tochtergesellschaften CEO (*chief executive officer*, ein Begriff aus den USA, der den australischen Begriff ‚general manager‘ ersetzt hat) erreicht. Die anderen sind auf niedrigeren Managementpositionen.

In dieser Forschungsarbeit wird eine fallanalytische Methode angewendet, die ich als Theoretisierung von Lebensgeschichte begreife (Connell 1999). Die Interviews wurden vollständig transkribiert und für jede einzelne Teilnehmerin und jeden Teilnehmer wurden Fallstudien angefertigt. Mithilfe eines Rasters, das von der Geschlechtertheorie abgeleitet ist, wurde versucht, jede Lebensgeschichte für sich zu verstehen, bevor eine Synthese auf der Gruppenebene erfolgte. Verallgemeinerungen über diese Gruppe und ihre organisatorische Welt basieren daher auf einer Reihe von genau untersuchten Einzelfällen. Diese sind im Kontext der umfangreicheren Interviewdaten einer Studie interpretiert worden, die weitere Branchen und mehrere Länder umfasste.

In den Interviews erfolgte zunächst die Aufforderung an die Teilnehmer, über ihre momentane Arbeit und ihre Familiengepflogenheiten zu berichten. Es wird daher dem chronologischen Karriereverlauf der Teilnehmer gefolgt. Aus diesen

Erzählungen ergibt sich ausreichend Detailwissen, welches es ermöglicht, die Dynamiken von Geschlechterformationen in der Gruppe zu untersuchen. Um die Anonymität der befragten Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu wahren, werden nur Auszüge aus den Fallstudien veröffentlicht. Die Namen der Personen und Unternehmen, für die sie arbeiten, sind Pseudonyme.

3. Der wirtschaftliche Rahmen

Australien ist ein kleines, reiches und abhängiges Wirtschaftssystem, angewiesen auf Land- und Weidewirtschaft und besonders auf den Export von Mineralien. Die örtliche Wirtschaftselite ist ineinander verschränkt und politisch machtvoll (Murray 2006). Der Finanzsektor konzentriert sich auf ein staatlich gestütztes Oligopol von vier Großbanken und eine kleine Gruppe von großen Versicherungsgesellschaften. Um diese herum ist in den letzten Dekaden ein aktiver Markt von Handelsbanken, Baufinanzierungsunternehmen, Pensionskassen, Vermögensberatungen, Maklergesellschaften und weiteren Firmen gewachsen. Viele von den kleineren Einrichtungen haben durch den globalen Wirtschaftsabschwung Schaden genommen. Unsere Interviews wurden geführt, kurz bevor der Abschwung absehbar war.

Zwei Veränderungen haben die einstige Banken- und Versicherungsbranche nachhaltig transformiert. Die erste Veränderung ist die Verschiebung von einer internen Dienstleistung für eine besitzende Elite zu Massenprodukten, die nahezu die gesamte Population der reichen Länder ansprechen sollen und wachsende Teile vom Rest der Welt. Sparkonten, Girokonten, Kreditkarten, Termingelder, Lohn- und Gehaltszahlungen, Lebensversicherungen und Pensionen, Kfz-Versicherung, Hausratsversicherung und ‚Vermögensverwaltung‘ repräsentieren eine Unmenge an Transaktionen. Durch sie konnten die Finanzunternehmen gewaltige Geldmittel ansammeln, die sie an Unternehmen, Kleinbetriebe, Familien und Regierungen verleihen. Dadurch konnten sie ihre Profite der Besteuerung des Geldflusses entziehen.

Um solche Geschäfte zu steuern, werden statistische Techniken angewandt, die heutzutage computergesteuert funktionieren. Michael, ein mittlerer Manager in OzIns, ein großes ortsansässiges Versicherungsunternehmen, ist Leiter einer Abteilung – bestehend aus dreizehn Buchhalterinnen und Buchhaltern – deren Computer Daten über massive Geldflüsse erfassen. Sie verbinden sie mit Daten zu den Anforderungen der Regulierungsbehörden (Besteuerungsstrategien, Preisbildungsstrategien, gesetzliche Bestimmungen), welche das Grundmaterial der Firma bilden und entlang derer die zahlreichen Abteilungen innerhalb des Unternehmens arbeiten. Das heißt, Rohinformationen werden in Formate transformiert, welche die Unternehmensleitung benötigt. Michael beschreibt die Arbeit seiner Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter so:

„Hauptsächlich liegt ihre Verantwortung, wenn man so will, darin, welche Daten wir am Ende auch immer haben, diese im Unternehmen zu verteilen, alle die Systeme, die auf uns gerichtet sind, all die Informationen, die zu uns fließen – was immer das auch sein mag – nimm diesen Kernsatz von Daten und tu was immer nötig ist, um es in ein Format zu bringen, das für das Reportwesen benutzt werden kann.“

Michael hat sich damit zu beschäftigen, wie die Datenbanken des Unternehmens arbeiten und dies ist eine große Frage, da sie mehrere Millionen Transaktionen per Jahr verzeichnen.

Die zweite Änderung ist die Globalisierung, die in den 1980er Jahren durch die in der australischen Politik vollzogene Wende zum Neoliberalismus und die Deregulierung der australischen Wirtschaft beschleunigt wurde. Die australische Finanzindustrie ist ein kompliziertes Mosaik aus transnationalen Konzernen, ortsansässigen Firmen und Kombinationen dieser beiden geworden.

Die Karrieren von individuellen Managern können jetzt mühelos zwischen transnationalen und örtlichen Unternehmen Zickzack laufen. Dies ist in der Regel eine bewusste Strategie, kann aber auch unfreiwillig geschehen. Simon, ein IT-Manager der in Europa ansässigen InterFin, „eine von diesen lächerlich großen Monolithen“, hat dies zu seinem Leidwesen erfahren. Er hat absichtlich einen transnationalen Konzern verlassen:

„Die Firma, in der ich zuvor war, ich betreute ihre Projekte überall auf der Welt. Und dann, als ich mehr oder weniger heiratete oder es ernst wurde mit meiner Frau, dachte ich, ich werde nicht, ich werde meinen Job ändern. Und ein Teil meines Beweggrundes war, ich wollte nicht sechs Monate, neun Monate, zwölf Monate in Übersee verbringen. Das ist, warum ich irgendwie gedacht habe, oh, AusCorp wird ein guter Platz zum Arbeiten sein, weil, weißt Du, in der Stadt. Und jetzt sind sie InterFin.“

4. Fraktale Organisationen und unternehmerische Arbeit

Neoliberalismus ist nicht nur eine wirtschaftliche Ideologie, den freien Markt preisend, es ist ein Programm von sozialen Veränderungen, das die Reorganisation innerhalb von Institutionen einschließt (Braedley/Luxton 2009). Die Förderung von Unternehmertum, der Angriff auf Gewerkschaften, der Rückgang von Demokratie in der Arbeitswelt, die Bewegung hin zu ‚flexiblen‘ Beschäftigungspraktiken, das Auslagern der Produktion und die Re-Installation von Privilegien der Führungskräfte summieren sich zu einem umfassenden Reorganisationsprozess.

Einige von diesen Veränderungen zeigen sich deutlich in unseren Interviews. Ein einprägsames Beispiel von Auslagerung ist Ciaran, eine mittlere Führungskraft spezialisiert auf Computersysteme für EuroFin, ein großer transnationaler Finanzkonzern. Er arbeitete in einem früheren Stadium seiner Karriere für eine bekannte transnationale Unternehmensberatung, InterCons. Diese wurde durch

eine große australische Bank beauftragt, neue Anwendungen für die Informations- und Kommunikationstechnik zu entwickeln.

„Sie wollten eine neue Gebühr einführen. Und das sollte ein geheimes Ding sein und sollte bis Weihnachten fertig sein – weil direkt vor Weihnachten haben sie das Maximum von Privatdarlehen, sie wollten diese Gebühr also schnell einführen. Sie hatten bestimmte Kriterien darum herum, weißt Du, Du könntest es frei machen für bestimmte größere Kreditgeber oder es könnte wirksam werden mit 5% und raufgehen bis 8% als Bereich, abhängig von den Kreditbeträgen. Das waren nur Diskussionen, die ich mit den antreibenden Geschäftsleuten hatte. Und dann musste ich mich hinsetzen und überlegen, wie lange es dauern würde und welche Leute ich brauchte, um mitzumachen, was wir im System betreffen würden. Und dann zurück zu kommen zu denen und sagen, Ja, wir können das liefern‘. Ich denke, sie wollten das in der ersten Woche im Dezember oder so. Und (ich) endete damit, es zu tun. Und sie waren sehr glücklich darüber, und vorher hat sowas ungefähr sechs Monate gedauert und ich lieferte es in drei. Das brachte ihnen eine Menge Geld und mir, nehme ich an, viel Ansehen innerhalb von InterCons, weil ich genau das tat, was ein Berater eigentlich tun soll.“

Das ausgelagerte Beratungsarrangement hat hier einen betäubenden Effekt. Dies war eine Bank, die aus Arbeiterfamilien eine neue Art von Profit gezogen hat, zu einer Zeit, in der sie höchst verletzlich waren. Für Ciaran erschien dies nur als ein technisches Problem, welches er als Berater mit beispielhafter Effizienz gelöst hat.

Innerhalb der Organisation produziert Neoliberalismus eine fraktale Geometrie, wo auf jeder aufeinanderfolgenden Skalengröße dieselbe Art von Struktur erscheint. Jede Einheit der Organisation wird als profitmaximierende Firma behandelt, mit anderen Einheiten, die als ihre Kunden betrachtet werden. Untergeordnete Manager werden für die finanzielle *Performance* ihrer Einheit verantwortlich gemacht und ihnen wird, so ist anzunehmen, die Freiheit gegeben, die Ziele auf die Weise zu erreichen, die sie als die Beste betrachten.

Entscheidend ist, dass die fraktale Geometrie direkt bis hinunter auf die Ebene der individuellen Arbeiterin und des Arbeiters geht. Jede Arbeiterin und jeder Arbeiter wird als eine eigenständige, marktorientierte Entität behandelt. Diese werden angehalten, um Boni zu konkurrieren und in die Festlegung dieser, über das Grundgehalt hinausgehenden Zahlungen, fließt viel Überlegung und Gedankenarbeit. Das Setzen von messbaren, individuellen Zielen und darauf bezogenes individualisiertes ‚Leistungsmanagement‘ werden zu einem zentralen Merkmal der Unternehmenshierarchie auf allen Ebenen.

Eine Passage in Simons Interview zeigt, wie InterFin Wettbewerb und Leistungsmanagement im Alltag kombiniert:

„Genau genommen starten wir jeden Morgen mit einem Teammeeting. Zuvor ist da einiger Papierkram, der jeden Morgen um 8.30 Uhr vom Team auf den neuesten Stand gebracht werden muss. Also produzieren wir einige KPIs [key performance

indicators] (Leistungskennzahlen) oder Statistiken über die Leistung jedes Einzelnen im Team vom Tag zuvor. (Also jede und jeder kennt die Leistungsdaten von allen anderen?) Ja, so ziemlich. Es ist alles in einer Tabelle für alle zu sehen, ob dein Kollege, der neben dir arbeitet, nur 50% von dem getan hat, was er sich für gestern vorgenommen hat oder wie viele Stunden sie an welcher Aufgabe gearbeitet haben.“

Was als Resultat der fraktalen Geometrie entzweierend und fragmentierend sein könnte, wird so zu einer Szenerie von straffer sozialer Kontrolle. Die Interviews zeigen die angestregten Bemühungen des Managements, die Kontrolle in diesen Firmen aufrecht zu erhalten. Sie sprechen von häufigen Berichten, zahlreichen Meetings, Großraumbüros, bewussten Bestrebungen, die Unternehmenskultur zu überwachen und zu gestalten, Auditierung und Detektivarbeit, um Betrug zu verhindern.

Allerdings ist das nicht das einzige Muster, das aufgedeckt wird. Es gibt auch viele Anzeichen für die Persistenz einer älteren organisatorischen Struktur: konventioneller Bürokratie. Dies umfasst eine starre, mehrstufige Hierarchie, klare Trennungen von Funktionen und ein Gefühl von Gemeinschaft quer durch die Organisation anstatt individueller Konkurrenz. Jeremy bemerkt, „Es ist pure Loyalität zum Unternehmen und Liebe zum Job, was dich Überstunden machen lässt“, und kommentiert: Obwohl er wahrscheinlich seiner Firma mehr Wert sei, als sie ihm bezahlen, „haben wir alle irgendwie den Gürtel ein wenig enger geschnallt, aus Liebe zur Abteilung wirklich“. In diesem Fall reagiert er *nicht* als ein neoliberaler Profitmaximierer. Jude ist ein anderer Manager, der seiner Firma zutiefst dankbar für die Unterstützung ist, die er in einer Familienkrise erhielt.

Fast alle interviewten Personen arbeiten zehn Stunden am Tag, unter Hinzurechnung der Fahrtzeit zur Arbeit und zurück, sind sie circa zwölf Stunden an jedem Arbeitstag von ihrem „Zuhause“ abwesend. Manchmal, wenn es besonderen Druck gibt – zum Beispiel, wenn die Halbjahresberichte fällig sind oder eine Krise aufgetreten ist – arbeiten sie durchaus auch mehr Stunden und sogar am Wochenende.

Die Befragten beschreiben ihre Arbeitstage sehr ähnlich. Daher dient das folgende Beispiel von Edward, dem Leiter einer Finanzdienst-Tochtergesellschaft einer Großbank als repräsentativ für die übrigen Interviews. Auf die Frage, wie Edward seinen Tag bei MajBank beschreiben würde, antwortet er:

„Nun der Job dreht sich täglich hauptsächlich um Leute, weißt Du. Ich meine, Leute zu managen. Also habe ich ein großes Team von Leuten, offensichtlich sind da verschiedene Ebenen von Management, also es ist wirklich, um ihnen eine Art von Führung und Richtung zu geben, in der Weise, wie sie ihre Arbeit machen sollen... Viel von meiner Zeit verbringe ich tatsächlich damit, mit Leuten über ihre Belange zu sprechen, wie ihre Geschäfte gehen, wie wir ihnen helfen können, es ist ziemlich einfach, wirklich.“

Edward erhält zwischen 150 bis 200 Emails pro Tag. Er ist damit beschäftigt, die Beziehung zur Bank zu „managen“, genauer gesagt, mit seinen Chefs zu verhandeln. Da seine Firma landesweit tätig ist, verbringt er jährlich zwei Monate auf Reisen innerhalb von Australien. Er hat sechs Leute, die ihm direkt Bericht erstatten, und etwa tausend Mitarbeiter in seiner ganzen Firma.

An diesem Arbeitsprozess gibt es nicht viel Technisches. Dies ist ein erstaunlicher Fakt, weil Edward seinen großen Karrieresprung als technischer Experte gemacht hat, nach seinen eigenen Worten ein ‚bright propellor-head‘² ist. Während seines typischen Arbeitstages fehlt hingegen die nötige Zeit, um sie mit dem Computer zu verbringen, abgesehen von seinen Emails.

Die Interviewten beschreiben zwei Formen ihres Arbeitsprozesses. Die erste Form ist ein Zyklus von Wiederholung und Verwaltung. Der Betrieb des Massenfinanzgeschäfts wird so konstant wie möglich aufrechterhalten und das bedeutet für den Manager das beständige Überprüfen der Prozesse innerhalb der Abteilung. Rod, zum Beispiel, hat den Vorsitz von Meetings, die im monatlichen Zyklus stattfinden, welche AmerFin „Betriebs-Rhythmus“ nennt, in welchen die verschiedenen Teile des Geschäfts der Reihe nach überprüft werden.

Die zweite Form ist das spezifische ‚Projekt‘, welches manchmal als charakteristisch für das neoliberale Arbeitsleben angesehen wird. Jeremy, zum Beispiel, hat keine „Direkt-Berichte“, das heißt zugleich keine permanenten Mitarbeiter. Er hat Teams, die ihm, auf Basis eines Projektes³, zugewiesen werden, zusammen gestellt aus Leuten, „die alle verschiedenen Managern Bericht erstatten und so Ressourcen stellen“.

In den Interviews wird deutlich, dass die Organisation in Form von Projekten zwar üblich ist, diese jedoch das bisherige turnusmäßige Format nicht komplett abgelöst hat – es ist zudem schwer vorstellbar, wie das Massenfinanzgeschäft arbeiten könnte, wenn dies geschehen würde. Bislang gehört eine Kombination aus beiden Arbeitsformen zum Standard in der Branche.

5. Das unternehmerische Geschlechterregime: Das Verhältnis der Arbeit im Unternehmen zu Frauen und zur Geschlechterreform

Männlichkeiten werden zum Teil durch die Arbeit von Frauen gestaltet. Alle diese Männer sind verheiratet, was normativ ist, doch nicht allgemeingültig für ihre Generation und Klasse in Australien. Keiner ist religiös, obwohl einige in religiösen Familien aufgewachsen sind und Konfessionsschulen besucht haben; zwei

² Ein witziger Name für einen sozial inkompetenten Fachidioten.

³ Ein Projekt kann daraus bestehen, eine neue Software zu entwickeln, neue Hardware zu installieren, ein Teil der Firma umzustrukturieren, zu versuchen einen neuen Markt zu betreten oder ein neues Finanzprodukt zu entwickeln.

erwähnen, dass sie formale religiöse Glaubensgemeinschaften verlassen haben. Heirat scheint mehr eine Sache von Brauch und Familienstand zu sein.

Die Ehefrauen der interviewten Manager waren zum Teil berufstätig; einige verfolgen professionelle Karrieren, andere führen Kleinbetriebe. Die Ehefrauen mit Kindern haben die Berufswelt gänzlich verlassen oder haben die bezahlten Arbeitsstunden nach der Geburt ihres ersten Babys herunter gefahren. Keiner der interviewten Männer stellte dieses Arrangement im Geringsten in Frage. Sie akzeptieren es als passend und angemessen.

Innerhalb dieses normativen Rahmens ist Platz für Konflikt. Ein möglicher Konflikt zwischen Arbeit und Familie ist deutlich in Ciarans Interview zu sehen, in welchem er beschreibt, wie seine berufstätige Frau einen langen Mutterschaftsurlaub für ihr erstes Baby genommen hat und dies nun als schwierig erlebt. Sie fordert Ciaran auf, mehr zu helfen, was er wiederum schwerlich anbieten könne, da er gerade mit einem schwierigen Projekt zu tun hat. Er fragt seine Arbeitskollegen um Rat und versucht, eine neue Geräteausstattung für Computerarbeit und Kommunikation zu bekommen, damit er mehr von zu Hause aus arbeiten kann. Die halb im Scherz geäußerte Passage im Interview, in der er seine regelmäßigen Diskussionen mit seiner Frau beschreibt, ist ergreifend:

„Ich nehme an, als Gebildeter und Löser von Problemen versuchen wir einfach herauszufinden, wie wir das managen können, was der beste Weg wäre, es anzugehen. Weil wir keine einfachen Antworten haben. Wir würden beide gerne eine Bedienungsanleitung haben und ein Prozessdiagramm oder sowas. Wir haben diese Dinge nicht.“

Ciaran und seine Freunde verhandeln aktiv über Arbeit im Haushalt und Kinder, jedoch ist das Handlungsmuster in einigen Fällen festgelegt und die Verhandlung damit beendet. Grundsätzlich gehen sie von einer kameradschaftlichen, nicht von einer patriarchalen Ehe aus. Die Ergebnisse der Verhandlungen variieren; es gibt keine rigide Reproduktion der traditionellen Geschlechteraufteilung, doch finanzieller Druck (nur die Ehemänner haben Zugang zu unternehmerischem Einkommen) und konventionelle Geschlechterideologie (manchmal mit mediatorischer Hilfe durch die Großeltern) begrenzen die Variation. Dieses Kräfteungleichgewicht erzeugt eine Situation, in der Ehefrauen praktisch fortfahren, den Großteil der Hausarbeit und Kinderbetreuung zu übernehmen.

Auch am Arbeitsplatz gibt es eine vertraute geschlechtsspezifische Arbeitsteilung. Nahezu jede Teilnehmerin und jeder Teilnehmer war in der Lage, diese Struktur in ihrer oder seiner Firma zu benennen und sie stimmen in groben Zügen überein. Männer überwiegen im Spitzenmanagement, in technischen Bereichen und im Handel. Frauen bilden den Großteil des untergeordneten Personals in der Kundenbetreuung und überwiegen in der Personalabteilung und anderen Dienstleistungsfunktionen. Es gibt noch eine feinere Ebene der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung an vielen Stellen. Zum Beispiel PAs (*personal assistants*, wel-

che die Sekretärinnen ersetzt haben) sind eher Frauen, während die vorgesetzten Manager, mit denen sie arbeiten, nahezu alle Männer sind.

Zwei Teilnehmer haben getrennt voneinander die folgende, in der australischen Businesswelt berühmte Geschichte erzählt, in der ein Generaldirektor (CEO) einer neuen Bank aus den USA eintrifft, seine leitenden Manager zu einem ersten Meeting einberuft, sich umschauf und fragt: 'Wo sind die Frauen?' Die leitenden Manager waren ausnahmslos Männer.

Jedoch glauben die meisten, dass ihre eigene Organisation geschlechtergerecht sei. Mehrere der Manager erklären nachdrücklich, dass es keine Diskriminierung gegen schwule Männer, Lesben oder Frauen im Allgemeinen gibt. Simon dazu:

„Ich habe keine Art Negatives gesehen, ich habe wirklich nichts auf irgendeine Weise Negatives gesehen. Ich kann mich nicht in sie hinein versetzen, aber ich denke nicht, dass es in dieser Hinsicht zu viele Probleme gibt. Ich denke, was die offiziellen Bestimmungen betrifft, müssen wir einen Arbeitsplatz haben, der frei und sicher von Belästigung und Diskriminierung ist. Und weißt Du, selbst in der Fertigung, ich denke nicht, dass da irgendwelche Probleme sind.“

Die von den Männern wiedergegebene Norm beschreibt freundliche – aber nicht überfreundliche – berufliche Beziehungen zwischen Männern und Frauen am Arbeitsplatz.

Sofern Geschlechterungleichheit in der Unternehmensleitung eingestanden wird, was die interviewten Manager oft machen, dann sehen sie es als eine historische Altlast an.

Daher ist es besonders interessant zu hören, was die einzige Frau unter unseren Teilnehmern sagt; Martin (2002) hat gezeigt, wie wichtig es ist, die Perspektive von Frauen auf organisatorische Männlichkeiten zu erhalten. Unsere Teilnehmerin Joyce hat keine Zweifel bezüglich der Tatsache von Geschlechterdiskriminierung. Sie erwähnt, dass nur eine von den gelisteten hundert australischen Spitzenunternehmen einen weiblichen CEO (Generaldirektor) hat. In ihrer eigenen Firma „ist keiner im Vorstand weiblich“, das heißt, auf der zweiten Stufe des Managements. Auf der dritten Stufe, ihrer eigenen, „gibt es eine Handvoll von uns“. Generell gesprochen, „lässt diese Organisation ihre Frauen sehr im Stich, sie gehen in hellen Scharen...“.

Es gibt noch stärker vergiftete Situationen als diese. Früher in ihrer Karriere hat Joyce als Händlerin von Finanzpapieren gearbeitet: eine männliche Arbeitskultur. Sie hat genaue Erinnerungen an „diese völlige Machokultur im Börsensaal“, mit ihren langen Mittagspausen und hohem Alkoholkonsum. In diesem Milieu ist aggressives Verhalten „einfach selbstverständlich, das ist eben akzeptables Verhalten und es ist nicht nur akzeptiert, es wird auch erwartet“.

„Im Börsensaal, oh, voll von Macho-Angeberei und diesem bluffenden Pokertypen-Umfeld. Wo, weißt Du, sie erzählen, wie wichtig ihre Positionen sind – die Ange-

berei, die Frauengeschichten, all das. Und alles ist gänzlich verziehen, weil sie eine Menge Geld machen. Und das geht Hand in Hand und zieht einen bestimmten Typ von Charakteren an.“

Was Joyce hier beschreibt, ist sehr ähnlich der aggressiven, vermännlichten Kultur in Finanzhandelszonen in den USA vor der globalen Finanzkrise (Fox 2003).

Alle Unternehmen, für die die interviewten Personen arbeiten, verfügen über Bestimmungen zur Geschlechtergleichstellung und die meisten Interviewbefragten unterstützen diese. Doch ihre Unterstützung nimmt eine besondere Form an, welche keinesfalls eine Verpflichtung zu feministischen Ideen über die Förderung von Frauen beinhaltet. Es ist eher eine Verpflichtung gegenüber dem Prinzip der *Geschlechterneutralität* in der Organisation.

Rod, zum Beispiel, hat, nachdem er einen genauen Überblick über die Geschlechterhierarchie in seiner Firma gab, weiter ausgeführt: „Nun, es ist sicher eine Meritokratie, also weißt Du, wir lieben es, den Besten zu bestimmen.“ Seine Firma stellt sicher, dass sich eine Frau unter denjenigen befindet, die für einen Job in Frage kommen, doch danach wird dem weiblichen Geschlecht keine Präferenz mehr gegeben. Rod weiß, dass in den USA positive Diskriminierung existiert, „aber, weißt Du, wir machen das hier nicht“. Diese halbherzige Unterstützung von Geschlechterneutralität wird als ein Prinzip der Mitarbeiterselektion auch im öffentlichen Sektor von Australien praktiziert (Connell 2006). Diese Auffassung geht konform mit dem ausgeprägten Individualismus der neoliberalen Ideologie, in welcher jedes Individuum verantwortlich für ihren oder seinen Erfolg ist.

Zwei unserer Befragten brechen mit dieser selbstgefälligen Norm. Eine ist Joyce, die auch als Leiterin der Personalabteilung gearbeitet hat und die an der Art und Weise, wie die Personalpolitik von Finanzunternehmen dem Sexismus von männlichen Managern freien Lauf lässt, scharfe Kritik übt. Der andere ist Jeremy, für welchen diese Problematik Anlass zu einer bitteren Diskussion über die unfaire Behandlung von Randgruppen wurde:

„Ich bin ein Computermensch, ich bin kein Leutemensch. Und eigentlich interessiert es mich nicht, ob du weiblich, männlich oder dazwischen bist. Meine Ansicht ist, falls du fähig bist, den Job zu machen, dann fantastisch; falls nicht, dann interessiert es mich nicht, ob du schwarz, weiß, weißt du, männlich, weiblich, was auch immer, falls du den Job nicht machen kannst, dann mach‘ den Weg frei für jemand, der es kann. Ich denke, wir legen zu viel Wert auf Geschlecht und dieses ganze Geschlechterkampf-Szenario. Wir legen viel zu viel Gewicht auf Schwule und Lesben in der Gesellschaft und Schwarze in der Gesellschaft und, weißt du, die ganzen Immigranten haben schlecht bezahlte Jobs. Und weißt du, ich denke einfach, das ist Mist.“

Hier ist aufrichtiger Ärger zu spüren, was uns daran erinnert, dass auch Gegenreaktionen zum traditionellen Geschlechterbild von Männern zu finden sind, sogar in der Stille des gläsernen Turms.

Die Geschlechterregelungen, die von den befragten Personen die größte Unterstützung bekommen, sind die familienfreundlichen Bestimmungen wie Elternurlaub. Dies deckt sich wiederum mit der Praxis im öffentlichen Sektor (vgl. Connell 2007). Obwohl einige Männer beginnen, für den Zeitraum der Geburt kurzen Urlaub zu nehmen, sind es ausschließlich Frauen, die langen Erziehungsurlaub nehmen oder zu Teilzeitbeschäftigung wechseln, wenn das Baby auf der Welt ist. In der Folge *verstärken* die familienfreundlichen Bestimmungen die allgegenwärtige, geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in der australischen Mittelschicht anstatt dagegen zu wirken, dass Frauen für die Kindererziehung verantwortlich bleiben und Männer eine geradlinige Karriere beibehalten.

6. Die Verkörperung von unternehmerischer Männlichkeit

Die alkoholreichen Mittagspausen und die pornografischen Poster im alten Börsensaal markieren einen Stil von maskuliner Verkörperung, der in Australien sicher nicht gänzlich verschwunden ist, aber als unzeitgemäß angesehen wird. Das australische Geschäftsleben ist durch Leute aus der Mittelschicht beeinflusst worden, die dem internationalen Trend folgend, sich ständig mit der eigenen Fitness beschäftigen. Die Arbeitsbedingungen in der Finanzbranche hingegen sind grundsätzlich ungesund; Die Beschäftigten verbringen allzu lange Stunden mit dem Starren auf Monitore, mit Gesprächen am Telefon oder dem Sitzen in Meetings, in Gebäuden mit Klimaanlage unter leistungsorientiertem Stress. Zugleich ist die Möglichkeit hohe Gehälter zu verdienen, abhängig vom Gesundheits- und Fitnessgrad sowie auf Führungsebene von der Widerstandskapazität gegenüber Stress, häufigen Reisen und Konflikten in der Organisation.

Das ängstliche Bestreben, das Männer aus der Mittelschicht hinsichtlich ihres Körpers nun befällt, wird offen ausgesprochen von Ciaran:

„Ich möchte nicht zunehmen. Wir wissen jetzt, dass wir ein paar von den falschen Sachen essen, weil es einfach schnell und einfach ist mit dem Baby. Und das Allerletzte, was keiner von uns will, ist blödes Gewicht zuzunehmen. Also machen wir viele lange Spaziergänge, wie am Wochenende, als wir zweistündige Wanderungen mit ihm gemacht haben, er im Kinderwagen und wir wandern... Wir sind uns beide vollkommen klar darüber, wir möchten nicht fette ungesunde Leute werden und dieses Kind haben.“

Die „gläsernen Türme“, in denen unsere interviewten Personen arbeiten, haben größtenteils unternehmenseigene Fitnessstudios. Obwohl niemand von den befragten Managern diese regelmäßig benutzt, plant Ciaran aktiv, dies zu tun, und andere denken, sie sollten dies auch tun.

Zwei der Befragten hatten in der Vergangenheit bereits mit gravierenden Gesundheitsproblemen zu kämpfen, andere haben mit weniger dramatischen phy-

sischen Auswirkungen des Älterwerdens zu tun. Alle haben die Jugend hinter sich gelassen und befinden sich in der zweiten Lebenshälfte, die für sie physisch dadurch gekennzeichnet ist, dass sie langsamer werden, an Gewicht zulegen, es schwieriger finden, morgens aus dem Bett zu kommen. Auch Vorlieben und Interessen verändern sich; sie trinken nicht mehr so viel und ersetzen Mannschaftssportarten mit dem Spielen von Golf. Manche erleben es als schwierig, mit diesen Veränderungen umzugehen.

Der Aspekt von Körperlichkeit, der in diesen Interviews hervorsteht, ist Vaterschaft. Simon ist der aktivste und beschreibt einen starken Wechsel in seinem Leben:

„Und es hat wirklich Dinge total verändert an zwei Fronten: Erstens realisierst du, verdammt, ich muss härter arbeiten, weil, weißt du, meine Rolle ist zu unterstützen, eine Familie zu ernähren. Und falls ich das nicht mache, weißt du, mache ich meinen Job nicht. Und das zweite Ding ist, ich muss irgendwie die Balance hinkriegen, also werde ich jetzt genug Zeit mit ihm verbringen – bevor er sich in einen kleinen besserwissenden Teenager verwandelt, der mit mir nichts mehr unternehmen will.“

Simon hat tatsächlich eine potentiell lebensverändernde Entscheidung getroffen. Er verlässt das Büro jeden Nachmittag um 16:30 Uhr, lange vor den anderen interviewten Managern, um nach Hause zu seinen Kindern zu gehen. Körperliche *Präsenz* ist, wie Simon bestätigt, das, was andere Väter schwierig finden zu offerieren, weil sie oft reisen, Überstunden machen, weil sie eine schwierige Zeit auf der Arbeit haben oder weil sie durch eine Scheidung gehen. Die neoliberale Ideologie gibt ihnen keinerlei Hilfe bei diesen Problemen und in Australien ist keine sozial normative Lösung entstanden.

7. Fazit: Finanzkapital und modernisierte patriarchale Männlichkeit

Die größte Dynamik, die diese Interviews aufdecken, kann mithilfe eines Drei-Phasen-Modells dargestellt werden, das den Verlauf der Männlichkeitsformation rekonstruiert. Im Kern dieses Modells steht die soziale Management-Maschine⁴ des heutigen Finanzkapitalmarktes. Diese Maschine zu bedienen, das heißt: unternehmerische Arbeit zu leisten, ist keine besonders qualifizierte Aufgabe. Edward, ein sehr erfolgreicher Leistungsträger, sagt ehrlich: „Es ist ziemlich einfach, wirklich.“

Phase I: Die Maschine wird betreten. Weil diese Arbeit nicht besonders qualifiziert ist, können expandierende Unternehmen aus vielen Richtungen rekrutieren. In dieser Studie sind Startpunkte anzutreffen wie eine Bauernfamilie im Outback,

⁴ Ich nenne das mittlere Management eine ‚Maschine‘ um ihre Unpersönlichkeit und Allgemeingültigkeit zu betonen sowie ihre Betriebsamkeit.

ein Arbeiterjunge, der zum Militär geht, eine Eliteschule und eine Mittelschichtfamilie am Stadtrand. Die meisten, doch nicht alle kommen aus der Mittelschicht. Von den acht interviewten Personen hat nur einer eine frühe Orientierung zur Finanzwelt gehabt.

Da, wie wir wissen, vielfältige Männlichkeiten in der gegenwärtigen Gesellschaft existieren, lässt sich folgern, dass die Mitarbeiter wahrscheinlich verschiedene Historien von Geschlechterformation in die Maschine mitbringen.⁵

Das häufigste Merkmal von Phase I ist die Beteiligung in einer vermännlichten technischen Beschäftigung oder Ausbildung. Die meisten unserer Befragten haben Qualifikationen in Naturwissenschaft und Ingenieurwesen, keiner ist aus den Geisteswissenschaften oder Sozialdienstleistungen. Mehrere hatten oder entwickelten besondere Fähigkeiten für Computersysteme oder Anwendungen. Wie Ciaran bemerkt, sind diese Bereiche nicht von guten Geschlechterbeziehungen gekennzeichnet. Stattdessen werden hier Modelle von Männlichkeit institutionalisiert, die die Verweisung von Frauen in Dienstleistungspositionen voraussetzen und generieren.

Phase II: Die Maschine bedienen. In dieser Phase wird technische Expertise zunehmend unwichtig; Edward verbringt keine signifikante Zeit mehr online. Sogar Simon, zwei Ebenen unter Edward und immer noch eine IT-Einheit betreibend, erkennt, dass er nicht mehr auf dem neuesten Stand eines Programmierers ist. Um es mit der oberflächlichen amerikanisierten Ausdrucksweise von InterFin auszudrücken, definiert er sich nun vielmehr als „Teamcoach“.

Mit dem Bereitstellen einer Sprache, einer geschäftigen Routine, einer unverkennbaren Umgebung und durch technikvermittelte Isolation (der gläserne Turm), separiert die Maschine Menschen vom sozialen Milieu ihres früheren Soziallebens. Dies unterstützt eine bestimmte Art von Männlichkeit und verdrängt andere. Aufgrund dieses Entwurzeln und durch die machtvollen organisatorischen Strukturen (besonders die fraktale Profitsuche und die Logik der Beratungstätigkeit) betäubt die Maschine ihre Manager hinsichtlich der Wahrnehmung der sozialen Konsequenzen ihres Tuns. Das Finanzkapital tendiert daher dazu, eine selbstgenügsame soziale Welt zu kreieren, in der die Logik der Profitabilität ungeprüft operieren kann.

In dieser Maschine erfolgreich zu arbeiten und demzufolge zu wirklicher Unternehmensmacht aufzusteigen, ist für jeden schwierig, der keine Ehefrau hat, die ihre eigene Berufstätigkeit unterordnet und sich um Haus, Kinder und die emotionalen Bedürfnisse des Managers kümmert. Menschen versuchen anders zu handeln. Joyce hat es versucht mit einem Ehemann, der seine eigene Karriere hatte; ihre Karriere fand ein jähes Ende, als sie ihr erstes Kind hatte und jetzt scheint sie abermals ins Stocken geraten zu sein. Ciaran und seine Ehefrau ringen

⁵ Ich habe in diesem Artikel keinen Platz für Einzelheiten, möchte aber anmerken, dass diese einige emotionale Unterschiede sowie Varianz im kulturellen Hintergrund in die Managerwelt bringt.

gerade um eine Entscheidung, um einen praktikablen Kompromiss zu finden. Jude, der versucht hat, der Logik der Maschine zu folgen, stürzte in die Katastrophe, als seine Ehefrau sich weigerte, die ihr von der Maschine zugewiesene Position zu akzeptieren; ihre Ehe brach auseinander und seine Karriere fand ein Ende. Die Maschine, in ihrer eigenen stillen Art, ist unbarmherzig mit den Leben ihrer Bedienerinnen und Bediener.

Phase III: Nach der Spitze greifen – oder nicht. Nach einer Weile, in der die Maschine bedient wurde, teilen sich die Wege erneut. Eine Minderheit bewegt sich in Richtung wirklicher Macht an die Spitze der Unternehmenswelt. Unter den acht Interviewten sind zwei – Rod und Edward –, die dies tun. Ciaran könnte viel weiter aufsteigen, falls der gegenwärtige Familienkampf sich dadurch löst, dass seine Ehefrau die unterstützende Position annimmt und damit Ciarans Zeit und Energie für das Unternehmensleben freigibt.

Aber andere steuern nicht zur Spitze. Jeremy und Jude sind ganz klar außen vor beim Wettbewerb für das Spitzenmanagement, sie haben ihre Obergrenze erreicht. Michael und Joyce sind wahrscheinlich aus dem Spiel, obwohl beide mit der Zeit weitere Beförderungen erhalten könnten. Simon hat sich durch seine Entscheidung, ein guter Vater zu sein, selbst eliminiert.

Es kann nicht zufällig sein, dass die zwei Teilnehmer, die am deutlichsten nach der Spitze streben, auch diejenigen sind, die die orthodoxesten Praktiker einer modernisierten patriarchalen Männlichkeit sind. Das heißt *nicht*, dass sie die konservativsten sind in Bezug auf Geschlechterverhalten. Im Gegenteil, sie sind sich beide der Geschlechterungleichheit bewusst und unterstützen die geschlechterneutrale, neoliberale Version von Chancengleichheit. Doch darüber hinaus haben sie kein *Komitment* zur Geschlechterreform. Sie haben Ernährer/Hausfrau-Familien geschaffen, fühlen sich wohl mit dem Ausüben von Autorität und haben konventionelle männliche Vorlieben in ihrer Freizeit. Sie haben für die Maschine gearbeitet und jetzt arbeitet die Maschine für sie.

Es gibt keinen Zweifel, welches Modell von Männlichkeit hier hegemonial ist; Rod und Edward verkörpern es. Diese Hegemonie ist nicht etwas, wofür sie kämpfen mussten in direktem Wettbewerb mit anderen Männern oder Frauen. Die Maschinerie des Managements liefert Macht und Prestige unpersönlich in ihre Hände. Das Ringen geht eher darum, das eigene Leben und Beziehungen so zu gestalten, dass es möglich wird, ein effektiver Mitbewerber innerhalb der Maschine zu werden. Lediglich einige aus dem mittleren Management werden zur Spitze aufsteigen. In dieser Beziehung gleicht das Unternehmensleben der erbiterten Auswahl im kommerziellen Sport, wie Messner (1992) es analysiert hat.

Die hegemoniale Position in diesem Geschlechterregime nimmt eine neu modernisierte Männlichkeit ein, die durch etliche Veränderungen generiert wurde und die bourgeoise Männlichkeit von früheren Generationen ersetzt hat. Im weltweiten Maßstab gesehen, gibt es nicht allein ein einziges Narrativ von Modernität, sondern einen gemischten globalen Prozess, der Wellen von Moder-

nisierung einschließt (Domingues 2008). In Australien (wie zweifellos anderswo) ist bei Veränderungen in der Geschlechterordnung eine Mischung von lokalen Auseinandersetzungen und internationalem Einfluss involviert. Kurz gesagt sind dies die Auswirkung der Frauenbewegung, die internationale Integration des Finanzkapitals und die neoliberale, organisatorische Reform. Die letzte Modernisierungswelle beinhaltete Toleranz gegenüber Schwulen und Lesben am Arbeitsplatz; die Akzeptanz von Frauen in Autoritätspositionen und die Fähigkeit, in einer computerreichen Umgebung komfortabel arbeiten zu können.

Doch diese Änderungen haben strikte Grenzen; der gläserne Turm ist kein Ort von Geschlechtergleichheit. Autorität, heterosexuelle Heirat und die Kontrolle von Emotionen bleiben zentral für die Gestaltung von Praktiken, die unternehmerische Männlichkeiten ausmachen. In dieser Gruppe von Finanzindustriemanager*innen können wir noch nicht einmal Anzeichen dafür feststellen, dass sie die progressivere ‚transnationale Business Männlichkeit‘ annehmen, wie sie als These zu einer neuen hegemonialen Männlichkeit in einer unserer früheren Arbeiten formuliert wurde (vgl. Connell und Wood 2005).

Es gibt keine wohldefinierte Alternative zu dieser hegemonialen Konfiguration. Die meisten Fälle nähern sich ihr in vielen Aspekten, weichen aber ab unter anderen Gesichtspunkten – und die Abweichungen gehen in verschiedene Richtungen. Das hegemoniale Modell scheint daher von einer Grauzone umgeben und weniger einem anderen Gravitationszentrum gegenübergestellt zu sein.

Die Position von Frauen im Management kann in dieser Weise und unter Beachtung der Untersuchung Wajcmans (1999) als „Managen wie ein Mann“ verstanden werden. Sofern Frauen einige Facetten und Rollen aus dem Bündel der lokalen hegemonialen Männlichkeit bedienen können, sind sie in der Lage, in der Maschine zu funktionieren. Jedoch werden sie die Spitze ohne das gesamte Paket wahrscheinlich nicht erreichen. In unserer Untersuchung war Joyce fähig, eine Weile in der hypermaskulinen Umgebung des Börsensaals zu überleben, indem sie eine effiziente Darstellung von technischen Wissen und Können zeigte, trotz der ‚Anomalie‘ ihres weiblichen Körpers. Doch dieser Platz war ihr als Mutter verwehrt.

Der größte Teil der vorangegangenen Analyse beinhaltet wenig, das spezifisch für *Finanzunternehmen* zu sein scheint. Doch das Finanzkapital ist in seiner Logik verschieden und hat eine bedeutende Rolle in der gegenwärtigen globalen Wirtschaft. Hat dies Konsequenzen für Männlichkeit? Das Finanzkapital kreiert einige spezifische Strömungen in Bezug auf Männlichkeit, d.h. Bereiche innerhalb der Organisation, wo ein konzentrierter Prozess von Männlichkeitsbildung stattfindet. Der Börsensaal, wie von Joyce weiter oben beschrieben, ist ein Männlichkeitswirbel in diesem Sinne, dem durch die zentrale Bedeutung des de-regulierten Markts für den neoliberalen Kapitalismus Wichtigkeit gegeben wird.

Doch die meisten Karrierewege in unseren Fallstudien durchlaufen nicht den Börsensaal. Die meisten Tätigkeiten der Massenfinanzgeschäfts sind geordnet und

kontrolliert und ein großer Teil von unternehmerischer Arbeit wird darauf verwendet, genau dieses sicher zu stellen. Ein auffallender Aspekt bei den interviewten Managern ist die *Abstraktheit* ihrer Tätigkeiten. Kein Hauptanteil des kapitalistischen Systems ist entfernter vom Lärm der Montageanlagen, dem Staub der Minen oder dem Mief des Fastfoods. Der gläserne Turm ist still, klimatisiert und nicht gewerkschaftlich organisiert. Dennoch bilden die von ihnen ausgeführten finanziellen Operationen die Grundlage aller Montageanlagen, Minen und Fastfoodbetriebe in der Wirtschaft.

Im Finanzunternehmen sind die Machtverhältnisse, die sich durch die kapitalistische Wirtschaft ziehen, zugleich konzentriert und verborgen. Es ist für jemanden in dieser Umgebung durchaus möglich, über diese Dinge überhaupt nicht nachzudenken und die ‚Projekte‘ oder Routineaufgaben einfach als eigenständige technische Probleme wahrzunehmen, die so effizient wie möglich gelöst werden müssen. Der strukturelle Standort des Finanzkapitals ruft daher nicht zu einer aggressiven Männlichkeit auf. Dennoch erlaubt das Finanzkapital kein freies Experimentieren mit sozialen Formen und persönlichen Verhältnissen, denn die Verhaltenszwänge innerhalb ihrer abstrahierten Arbeitsweise sind immer noch erheblich.

Auf diese Weise könnte die patriarchale Modernisierung in der hegemonialen Männlichkeit dieses Milieus verstanden werden. Die Tatsache, dass Variationen von diesem Muster die Form einer Grauzone einnehmen anstelle ausdefinierter alternativer Männlichkeiten, mag auch mit dem Charakter des Finanzkapitals zusammenhängen. Seine Abstraktion von Produktionsprozessen hat die Tendenz, es von den Arbeitsplätzen und Betriebskulturen zu separieren, genauso wie von den ethnisch komplexen Arbeiterklasse-Vororten, in denen ein großer Teil der Diversität von Männlichkeiten im heutigen Australien generiert wird.

Aus dem australischen Englisch von Gitta Brüschke

Literatur

- Acker, Joan (1990): Hierarchies, bodies, and jobs: a gendered theory of organisations. In: *Gender and Society*. Jg. 4, H. 2, S.139–158
- Braedley, Susan/Luxton, Meg (Hrsg.) (2009): *Exploring Neoliberalism: Power, Social Relations, Contradiction*. Montreal
- Collinson, David L./Knights, David/Collinson, Margaret (1990): *Managing to Discriminate*. London
- Connell, Raewyn (1999): *Der gemachte Mann: Konstruktion und Krise von Männlichkeiten*. Opladen
- Connell, Raewyn (2006): Glass ceilings or gendered institutions? Mapping the gender regimes of public sector worksites. In: *Public Administration Review*. Jg. 66, H.6, S. 837–849
- Connell, Raewyn (2007): The experience of gender change in public sector organizations. In: *Gender Work and Organization*. Jg. 13, H. 5, S. 435–452

- Connell, Raewyn (2008): A thousand miles from kind: men, masculinities and modern institutions. In: *Journal of Men's Studies*. Jg. 16, H. 3, S. 237–252
- Connell, Raewyn/Wood, Julian (2005): Globalization and business masculinities. In: *Men and Masculinities*. Jg. 7, H. 4, S. 347–364
- Domingues, José Maurício (2008): *Latin America and Contemporary Modernity: A Sociological Interpretation*. New York
- Donaldson, Mike/Poynting, Scott (2007): *Ruling Class Men: Money, Sex, Power*. Bern
- Duménil, Gérard/Lévy, Dominique (2004): *Capital Resurgent: Roots of the Neoliberal Revolution*. Cambridge
- Fox, Loren (2003): *Enron: The Rise and Fall*. Hoboken
- Hooper, Charlotte (2000): Masculinities in transition: the case of globalization. In: Marchand, Marianne H./Runyan, Anne Sisson (Hrsg.): *Gender and Global Restructuring*. London, S. 59–73
- Martin, Patricia Yancey (2001): 'Mobilizing masculinities': women's experiences of men at work. In: *Organization*. Jg. 8, H. 4, S. 587–618
- Martin, Patricia Yancey (2006): Practising gender at work: further thoughts on reflexivity. In: *Gender, Work & Organization*. Jg. 13, H. 3, S. 254–276
- Messner, Michael A. (1992): *Power at Play: Sports and the Problem of Masculinity*. Boston
- Murray, Georgina (2006): *Capitalist Networks and Social Power in Australia and New Zealand*. Aldershot
- Taga, Futoshi (2005): East Asian masculinities. In: Michael S. Kimmel/Hearn, Jeff/Connell, Raewyn (Hrsg.): *Handbook of Studies on Men & Masculinities*. Thousand Oaks, S. 129–140
- Wajcman, Judy (1999): *Managing Like a Man: Women and Men in Corporate Management*. Sydney