

## **Homosoziale Kooptation: Berufliche Karrieren und männliche Vergemeinschaftung**

*Michael Meuser*

Pierre Bourdieu zufolge ist sowohl den Institutionen als auch ihren Akteuren eine „männliche Ordnung“ eingeschrieben. Die Arbeitskultur von Organisationen ist männerbündisch geprägt. Neben fachlichen Kriterien ist ein entscheidendes Kriterium für die Personalauswahlentscheidungen die „soziale Ähnlichkeit“ von Bewerbern und Bewerberinnen. Die Wahl fällt in der Regel auf die Person, die am besten in den Kreis derjenigen passt, mit denen die oder der Neue zusammenarbeiten muss. Ein zentrales Passungskriterium ist Geschlecht. Dadurch fällt die Wahl vor allem bei Führungspositionen in der Regel gleichsam ‚wie von selbst‘ auf einen Mann, weil in der entsprechenden Organisationseinheit überwiegend, wenn nicht ausschließlich Männer arbeiten. „Homosozialität ist die vertrauensbildende Maßnahme schlechthin“ (Ohlendieck 2003: 177). Dieses implizit männerbündisch strukturierte Entscheidungshandeln findet eine mehr explizite Fortsetzung in den sog. „old boys networks“, die zwar außerhalb der Organisation stattfinden, aber einen großen Einfluss auf das Organisationshandeln haben.

Der Praxis, Personalauswahlentscheidungen am Kriterium der sozialen Ähnlichkeit zu orientieren, liegt nicht unbedingt ein strategisches, den Ausschluss von Frauen gezielt betreibendes Handeln zugrunde. Vielmehr führt die strukturelle Dominanz von Männern in Organisationen in Verbindung mit einer Praxis, die nicht auf Organisationen und nicht auf Männer begrenzt ist, sondern einem allgemeinen Muster von sozialer Nähe folgt, dazu, dass eine männerbündisch geprägte Struktur fortbesteht.

Leitbild der männerbündischen Arbeitskultur ist ein Mitarbeiter, dessen Leben um die Berufsarbeit und die berufliche Karriere zentriert ist, der alle anderen Lebensbereiche dem beruflichen unterordnet. Diesem Typus gehört zwar nicht die Mehrzahl der Beschäftigten an. Er markiert aber insofern „die hegemoniale Form von Männlichkeit in Organisationen“ (Höyng 2002: 208), als seine Arbeitsweise und Arbeitseinstellung gewissermaßen das Ethos der Arbeitskultur vorgeben. Ein Teil der geschlechtlichen Substruktur von Organisationen ist dieser Typus insofern, als er – vor dem Hintergrund der gegebenen Geschlechterordnung – typischen männlichen Lebenslaufmustern besser entspricht als typischen weiblichen Lebenslaufmustern.