

Aline Oloff

Doing Diplomacy und Gender Mainstreaming.

Bourdieu's Habitus-Feld-Konzept als Analyseinstrument für den Implementierungsprozess von Gender Mainstreaming in die Verwaltungspraxis am Beispiel des Auswärtigen Amtes.¹

Vorbemerkung

Am ersten August 2002 saß ich an einem Schreibtisch in der Zentrale des Auswärtigen Amtes, vor mir einen Aktenordner mit der Aufschrift „Projekte“ und einen losen Stapel weiterer Papiere liegend. Ich sollte in den nächsten drei Monaten im Rahmen eines Praktikums die erste Phase der Gender Mainstreaming-Implementierung evaluieren und dabei insbesondere den Stand der Durchführung und erste Ergebnisse der angemeldeten Pilotprojekte zusammentragen.

Ich begann also, die vorliegenden Vorgänge auszuwerten, Gespräche mit verschiedenen in den Umsetzungsprozess involvierten Personen zu führen und lernte so dank der Querschnittsaufgabe schnell und umfassend das Haus und die sehr heterogenen Aufgaben- und Tätigkeitsfelder der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in den Abteilungen kennen. Aus den vorgesehenen drei Monaten wurde schließlich ein halbes Jahr. In dieser Zeit erlebte ich das Verhalten der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Zentrale des Auswärtigen Amtes bzw. deren Handeln in Verwaltungsstrukturen als eine überaus formalisierte sowie ritualisierte soziale Praxis, die einiges Befremden, allerdings auch große Faszination bei mir auslöste. Bezogen auf mein Arbeitsgebiet, die Umsetzung von Gender Mainstreaming, machte ich sehr widersprüchliche Erfahrungen. Einerseits traf ich auf Personen, denen gleichstellungsorientiertes Arbeiten selbstverständlich war, andererseits wurde mir gegenüber auch absolutes Unverständnis geäußert.

Die Beobachtung, dass die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Zentrale des Auswärtigen Amtes mit der Gender Mainstreaming-Anforderung auf sehr unterschiedliche Art und Weise umgehen, wurde zum Ausgangspunkt meiner Magisterarbeit. In der Arbeit wollte ich der Frage nach Aufnahmebereitschaft und Blockaden gegenüber gleichstellungspolitischen Vorgaben im Allgemeinen, gegenüber der Gender Mainstreaming-Anforderung im Besonderen, systematisch nachgehen. „Wie reagieren Akteure in Verwaltungsstrukturen auf die Anforderung, Geschlechterverhältnisse kritisch zu reflektieren und in Entscheidungs- und Planungsprozessen zu berücksichtigen? An welchen Stellen wird Gleichstellungsorientierung als Entscheidungskriterium aufgenommen, an welchen Stellen bildet sich Widerstand? Wie lassen sich Aufnahmebereitschaft und Widerstand erklären?“ sind Fragen, die nur empirisch im Feld zu beantworten sind. Ein Blick in die Forschung zu Gender Mainstreaming zeigte mir

¹ Diesem Artikel liegt meine Magisterarbeit „Doing Diplomacy und Gender Mainstreaming. Bourdieu's Habitus-Feld-Konzept als Analyseinstrument für den Implementierungsprozess von Gender Mainstreaming in die Verwaltungspraxis am Beispiel des Auswärtigen Amtes“ zugrunde (HU, Kulturwissenschaften/Gender Studies, 2004, 114 S.). Sie wurde von Prof. Dr. Susanne Baer, LL.M. und PD Dr. Elvira Scheich betreut.

jedoch, dass Ergebnisse empirischer Untersuchungen, die sie beantworten könnten, noch nicht vorlagen. Die Erforschung der Gender Mainstreaming-Praxis im Feld war Neuland und somit Herausforderung, Theorie und Methoden auf ihre Tragfähigkeit als „Erkenntniswerkzeuge“ im Zusammenhang mit der neuen gleichstellungspolitischen Strategie zu überprüfen.

Mit meiner Magisterarbeit – abgegeben im März 2004 – habe ich den ersten Schritt eines solchen Forschungsvorhabens unternommen und auf der Grundlage des Habitus-Feld-Konzepts des französischen Soziologen Pierre Bourdieu analytische Instrumente für eine anzuschließende Feldforschung entwickelt. In methodischer Hinsicht bietet Bourdieu ein Bündel an „Erkenntniswerkzeugen“, die in Anwendung auf empirische Forschung entwickelt worden sind und immer wieder dem spezifischen Erkenntnisinteresse und den zu analysierenden Gegenständen entsprechend eingesetzt und erweitert wurden. Inhaltlich dienen sie als Zugriffsmittel auf soziale Praxis, sprich auf das alltagspraktische Erkennen und Handeln von Akteuren. Bourdieu sieht soziale Praxis als Produkt des dialektischen Zusammenwirkens von Habitus und Feld, wobei der Habitus den Handlungsmöglichkeiten der Akteure eine innere Begrenzung setzt, das Feld wiederum den äußeren Rahmen der möglichen Praxis bildet.

So wie Bourdieu selbst sein Analyseinstrumentarium der jeweiligen Frage oder dem jeweiligen Gegenstand entsprechend eingesetzt hat, habe auch ich das Habitus-Feld-Konzept meiner Frage angepasst und konzeptionelle Erweiterungen und Präzisierungen unter dem Vorzeichen Geschlecht vorgenommen.² Denn die soziale Praxis, die mit dem Habitus-Feld-Konzept systematisch untersucht werden soll, wird in mehrerer Hinsicht von Geschlecht bestimmt: Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden erstens durch die neue gleichstellungspolitische Strategie aufgefordert, Geschlechterverhältnisse wahrzunehmen und in Arbeitsvorgängen gleichstellungsorientiert zu berücksichtigen. Zweitens wirkt die Geschlechtszugehörigkeit als Teil ihrer Identität und drittens bewegen und handeln sie in einem durch die Geschlechterunterscheidung strukturierten Raum.³ Ich vermute, dass diese drei Dimensionen für den Umgang mit der gleichstellungspolitischen Strategie des Gender Mainstreaming eine nicht unwesentliche Rolle spielen und habe daher das Analyseinstrumentarium diesem Fokus angepasst.

Der folgende Beitrag gibt das vierte Kapitel der Arbeit wieder, in dem ich meine Eindrücke aus dem Feld durch die Brille der erarbeiteten Erkenntniswerkzeuge lese. Die Beobachtungen, die ich während der Begleitung des Gender Mainstreaming-Prozesses im Auswärtigen Amt gemacht habe, benutze ich hier als Ergebnisse einer ersten Ex-

² Mit dem Begriff des „Vorzeichens“ spiele ich auf eine Formulierung Bourdieus an, in der er das Wirken der Kategorie Geschlecht mit dem modifizierenden Effekt von Kreuzen oder Schlüsseln in der Musik vergleicht (vgl. Bourdieu 1997a, 222).

³ In sozialwissenschaftlicher Frauen- und Geschlechterforschung wird davon ausgegangen, dass Organisationen – die öffentliche Verwaltung ist als solche zu verstehen – vergeschlechtlicht sind, da sie keine neutralen Inseln innerhalb eines zweigeschlechtlich strukturierten sozialen Raumes sein können. Empirische Untersuchungen bestätigen diese Annahme. An dieser Stelle kann auf die Debatte um *gendered organizations* nur verwiesen werden. Eine ausführliche Darstellung findet sich bei Wilz (Wilz 2002). Den ersten Versuch, die vielfältig empirisch belegten Phänomene und *gendering*-Prozesse in Organisationen zu systematisieren, stellt die von Joan Acker vorgelegte *Theory of gendered organizations* dar (Acker 1991). Weiterhin von Interesse: Halford/Savage/Witz 1997, Heintz/Nadai 1998, Wimbauer 1999.

ploration des Feldes, die dazu beitragen, das Forschungsobjekt einer anschließenden Feldforschung zu konstruieren. Ich nutze sie somit in heuristischer und nicht empirischer Funktion. Ziel diesen Unterfangens ist ein doppeltes: Erstens sollen die Bourdieuschen Instrumente präzisiert und dem Forschungsobjekt angepasst werden. Zweitens sollen Hypothesen bzw. „Fragen an das Objekt“ konstruiert werden (Bourdieu 1991, 56), die eine anschließende Feldforschung forschungsleitend orientieren können.

Meine Beobachtungen haben die Form eines Mosaiks, das sich aus vielen verschiedenen Teilen zusammensetzt, und als Ganzes ein Bild ergeben. Ein Bestandteil stellt die Lektüre verschiedenster Dokumente dar, sowohl allgemein außenpolitischen als auch gleichstellungspolitischen Inhalts. Viele Teile stammen aus den zahlreichen Gesprächen, die ich mit den Personen, die in den Gender Mainstreaming-Prozess involviert waren, geführt habe. Wichtig sind auch die Eindrücke, die ich durch die regelmäßige Teilnahme an Besprechungen unterschiedlichster Art gewonnen habe. Außerdem hat auch die Bewegung im Gebäude, auf den Fluren, in der Kantine etc., zum Entstehen des Mosaiks beigetragen.⁴ Sehr bedeutsam, den Charakter des Mosaik-Bildes letzten Endes bestimmend, war meine Selbstwahrnehmung. Vor allem anhand der Irritationen, die ich in verschiedenen Situationen empfand, bin ich aufmerksam geworden und habe begonnen, Dinge bewusst wahrzunehmen und zu befragen. Aber da ich selbst meine Umwelt durch habituelle Deutungsmuster wahrnehme, wird es nur ein Ausschnitt aus der sozialen Wirklichkeit des Auswärtigen Amtes sein, den ich beobachtet und vor allem auf eine ganz bestimmte Art und Weise interpretiert haben werde. Die eigenen Reaktionen und Interpretationen ebenfalls der Analyse zu unterziehen, muss unbedingter Bestandteil der anzuschließenden Feldforschung sein.

Das Spiel *doing diplomacy*

Indem ich die Diplomat/inn/en als soziale Akteure bezeichne und Diplomatie bzw. das Auswärtige Amt als deren Ort als ein soziales Feld begreife, konstruiere ich den soziologischen Gegenstand: Das Spiel *doing diplomacy*. Die Bourdieuschen „Erkenntniswerkzeuge“ werden dem Forschungsobjekt angepasst und es werden Hypothesen formuliert, die einer späteren Feldforschung als Orientierungspunkte dienen können. In einem ersten Schritt stelle ich die Akteure oder auch die Spielenden im Spiel *doing diplomacy* und ihre habituellen Wahrnehmungs-, Denk- und Handlungsschemata vor. Daran anschließend markiere ich das Spielfeld anhand einiger in ihm geltenden Regeln sowie der Verteilungsstruktur von Ressourcen, die den Spielenden zur Verfügung stehen bzw. im Spiel genutzt werden. Abschließend zeige ich, wie auf den Versuch, die neue Regel „Gleichstellungsorientierung“⁵ in das Spiel *doing diplomacy* zu bringen, reagiert wird.

⁴ Die Gespräche habe ich in Gesprächsprotokollen festgehalten; die Eindrücke und Beobachtungen aus Unterhaltungen, Besprechungssituationen oder auch vom Gang in die Kantine habe ich neben inhaltlichen Punkten in meinen Notizbüchern aufgezeichnet, die somit zu einer Art Feldtagebuch wurden.

⁵ Gender Mainstreaming kann als eine Regel im Bourdieuschen Sinne verstanden werden, denn die Akteure sind vor die Anforderung gestellt, das Ziel „Gleichstellung“ in ihre Entscheidungen und (Verwaltungs-)Handlungen zu integrieren.

1. Die Spielenden

Die Spielenden im Feld „Diplomatie“ sind Personen, die in einem Beamten-, Angestellten- oder Lohnverhältnis im Auswärtigen Dienst beschäftigt sind und sich auf verschiedene Laufbahngruppen wie Höherer Dienst, Gehobener Dienst, Mittlerer Dienst, Einfacher Dienst, Vorzimmer-, Schreib- und Telefondienst (VST-Dienst) verteilen. Obwohl die Angehörigen aller Laufbahngruppen dem Rotationsprinzip unterliegen, also regelmäßig den Dienort wechseln, sind als Diplomat/inn/en im eigentlichen Sinne jedoch nur die Angehörigen des Höheren Auswärtigen Dienstes zu bezeichnen. Da vor allem diese Personengruppe mit der Umsetzung von Gender Mainstreaming betraut ist, konzentriere ich mich in meiner Darstellung auf den Diplomaten-Habitus.

1.1. Der Diplomaten-Habitus

Die Grundlagen des habituellen Systems der Wahrnehmungs-, Deutungs- und Handlungsdispositionen werden in der Primärsozialisation erworben. Es sind also die familiären Muster der Weltwahrnehmung und -deutung, an denen sich hauptsächlich orientiert wird. Handlungen vollziehen sich so, wie sie im familiären Umfeld gelernt worden sind. Am Beispiel der Sprache lässt sich das gut nachvollziehen: Wir sprechen so, wie unsere Eltern sprechen. Dem Menschen, der in einem stark dialektal geprägten sprachlichen Umfeld sozialisiert worden ist, wird man demzufolge seine (sprachliche) Herkunft zumeist sein ganzes Leben über anmerken.

Um von einem Habitus der Diplomat/inn/en sprechen zu können, muss demnach zuerst geklärt werden, ob von einem sozial-strukturell ähnlichen familiären Hintergrund dieser Personengruppe ausgegangen werden kann. Da mir keine Daten zur Verfügung stehen, die über deren Herkunft Auskunft geben⁶, schlage ich einen argumentativen Umweg ein: Um die Laufbahn des Höheren Auswärtigen Dienstes anzutreten, sind spezifische Voraussetzungen zu erfüllen. Das Hauptkriterium ist ein abgeschlossenes Hochschulstudium. Da nachgewiesen ist, dass überwiegend Kinder aus privilegierten sozialen Verhältnissen ein Hochschulstudium aufnehmen und auch abschließen (vgl. BMBF 2001), ist der Rückschluss zulässig, dass auch die Personen, die die Laufbahn des Höheren Auswärtigen Dienstes antreten, aus privilegierten sozialen Verhältnissen stammen.

Der Blick auf einzelne Lebensläufe illustriert diese Feststellung: die beiden Diplomat/inn/en, welche in der Informationsbroschüre der Ausbildungsstätte des Auswärtigen Amtes beispielhaft vorgestellt werden, haben nicht nur das erforderliche Hochschulstudium, sondern außerdem mehrsemestrige Auslandsaufenthalte absolviert, was von einem gesicherten finanziellen Hintergrund zeugt. Der Blick auf die Studienbiographien der Autor/inn/en des Buches *Auswärtiges Amt. Diplomatie als Beruf* bestätigt diese Feststellung. Die große Mehrheit der in dem Buch den diplomatischen Berufsalltag beschreibenden Praktiker/innen hat international studiert und zwar zumeist Rechts- oder Wirtschaftswissenschaften (Brandt/ Buck 2002, 399ff).

⁶ Bourdieu fragt häufig Bildungsstand und Profession des Vaters ab, um auf die soziale Herkunft der untersuchten Personengruppe rückzuschließen. Vgl. bspw. den Anhang zu den benutzten Quellen in *Homo Academicus*, S. 307ff.

Festzuhalten ist, dass die Personen, die unter die Bezeichnung Diplomat/in fallen, aus relativ homogenen sozial-strukturellen Hintergründen kommen. Daher ist anzunehmen, dass sie bereits bei Eintritt ins Feld über ebenfalls relativ homogene Muster der Weltwahrnehmung und -interpretation verfügen, die sich wiederum durch eine homogene Praxis bestätigen und reproduzieren.

An den Grundlagen des Habitus anknüpfend vollzieht sich die konkrete Sozialisation zum Diplomaten/ zur Diplomatin über den einjährigen Aufenthalt in der so genannten Diplomatenschule. Hier werden die Attaché/e/s auf den Berufsalltag als Diplomat/in vorbereitet. Neben der fachlichen Ausbildung in Völkerrecht oder Rechts- und Konsularwesen u.ä. beginnt hier die Ausbildung einer *corporate identity*, die über regelmäßige Rituale im Verlauf eines DiplomatInnenlebens immer wieder aktualisiert wird.

So stellen die während einer Laufbahn zu erreichenden Positionen eine sich in regelmäßigen Abständen wiederholende Auffrischung des ursprünglichen Institutionsritus dar, der durch den Wechsel vom Attaché- in den Legationssekretärsrang symbolisiert wird. Weiterhin scheint auch die beständige Betonung des besonderen Status des Auswärtigen Dienstes und der besonderen Lebensumstände der Diplomat/inn/en und ihrer Familien in Mitarbeiterzeitschriften, auf Personalversammlungen, in Reden des Ministers vor der Belegschaft etc. eine Identitäts- und Gemeinschaftssinn stabilisierende Funktion zu haben.

Die enge Bindung zu den anderen Mitgliedern des Ausbildungsjahrgangs, der so genannten Crew, ist ausdrücklich gewünscht. So heißt es in der Broschüre der Ausbildungsstätte: „Sie sollten die Vorbereitungszeit auch dazu nutzen, die Kolleginnen und Kollegen Ihrer eigenen „Crew“ näher kennen zu lernen, ebenso auch die Anwärter der anderen Laufbahnen, die mit Ihnen unter einem Dach ausgebildet werden. Freundschaften, die hier geschlossen werden, halten oft ein Leben lang.“ (Auswärtiges Amt 2003, 25). Das Kennenlernen bleibt nicht aus, wenn man bedenkt, dass die Attaché/e/s für ein Jahr rund um die Uhr gemeinsam leben und lernen. Die Crew ist das Netzwerk, über das die jungen Diplomat/inn/en bei Antritt des ersten Postens verfügen.⁷ Es wird durch regelmäßige offizielle wie inoffizielle Zusammenkünfte gepflegt, wie bspw. durch regelmäßiges gemeinsames Mittagessen, was in der Kantine an den häufigen Reservierungen von ganzen Tischen für Crews zu erkennen ist. Über die ganze Laufbahn hinweg ordnen Diplomat/inn/en sich selbst und ihre Kolleg/inn/en Crews zu. Es heißt dann: „XY war eine Crew über mir.“ oder „Ich gehöre zur 47. Crew.“ o.ä. Die Crew scheint allerdings nicht nur als informationspolitisches Netzwerk und identitätskonstituierendes Moment zu funktionieren, sondern gleichermaßen auch als soziale Kontrollinstanz. So wird die Karriereentwicklung vor allem an der Vergleichsvariable „Crew“ bemessen. Äußerungen wie: „XY ist als letzte aus der 47. Crew befördert worden.“, oder aber auch: „Ich war einer der ersten auf A16 von meiner Crew.“ sind nicht selten. Folgende Aussage einer Diplomatin bestätigt diesen Eindruck:

„Eine Crew ist eine lebenslange Schicksalsgemeinschaft und irgendwie auch eine geschickte Einrichtung der Verwaltung: Nicht nur ermöglicht sie ihren Mitglie-

⁷ Neben den „Crew-Kollegen“ sind vor allem die Verbindungen, die während der Auslandsposten entstanden sind, wichtig und stellen eine weitere Netzwerkstruktur dar. „Mit XY war ich auf Posten in Dehli.“, „Den kenne ich noch aus Warschau“, sind Äußerungen, die dies zum Ausdruck bringen.

dem, von einem weltweiten Netzwerk befreundeter Kollegen zu profitieren, sondern zwingt sie, mit diesen von Anbeginn zu konkurrieren. Den Rest seines Lebens verfolgt man nun mit zumeist mehr oder weniger Ehrgeiz, wer wann welche Position besetzt. Vor allem aber verkörpert eine Crew Kollegialität und Korpsgeist, der mehr als in den meisten anderen Berufen zu einer gemeinsamen Identität und Identifizierung mit den dienstlichen Aufgaben führt.“ (Brandt/Buck 2002, 282).

Neben der theoretischen Ausbildung an der Diplomatenschule findet die praktische Ausbildung entweder in der Zentrale oder an einer der Vertretungen statt. Hier lernen die jungen Diplomat/inn/en, wie das *doing diplomacy* funktioniert. Der Beruf des Diplomaten erfordere Erfahrungswissen, so ein Referent der Wirtschaftsabteilung in einem Gespräch über das Gender Mainstreaming-Projekt dieser Abteilung. Es gebe kein Handbuch der Diplomatie, wohl aber einen tradierten Katalog von Verhaltensweisen, von dem „Wie man Dinge tut“, der sich nur sehr langsam entwickelt und ändert.

Die Berufssozialisation zeigt ihre Wirkung vor allem in der starken Identifizierung der Diplomat/inn/en mit dem Amt. Ich vermute, dass der gemeinsame Werte- und Verhaltenskanon, der an die Anfänger/inn/en weitergegeben und von ihnen angenommen wird, homogenisierend auf den ohnehin schon vergleichsweise ähnlichen Habitus der Akteur/e/innen, die im Feld als Diplomat/inn/en zusammentreffen, wirkt.

Die Homogenität vermittelt eine habituelle Sicherheit, die während der Zeit im Ausland dadurch gefördert wird, dass Diplomat/inn/en sich vor allem in Diplomaten-Kreisen bewegen und mehrheitlich Kontakte zu bestimmten Schichten der Gastländer pflegen. Dadurch, dass auch im Ausland Gleiche mit Gleichen reden, wird das Weltbild immer wieder abgesichert und bleibt immun gegen Erschütterungen durch Fremdheitserfahrungen. Diesen Beobachtungen und der vorangehenden Argumentation folgend, gehe ich von der Existenz eines Diplomatenhabitus aus und formuliere damit die erste Vorannahme für eine spätere Feldforschung.

1.2. Die Gender-Dimension des Diplomatenhabitus

Inwiefern ist der Diplomatenhabitus nun vergeschlechtlicht bzw. wirkt vergeschlechtlichtend? Die Omnipräsenz von Geschlecht als gesellschaftlicher Ordnungskategorie hat zur Folge, dass sich das System heteronormativer Zweigeschlechtlichkeit auch im Spielfeld des *doing diplomacy* fortsetzt. Es gibt entweder Diplomaten oder Diplomattinnen. Letztere allerdings erst seit den 1950er Jahren und bis heute in beeindruckend geringer Anzahl. Im Höheren Auswärtigen Dienst lag der Frauenanteil im Jahr 2001 bei 15,5 Prozent (Auswärtiges Amt 2002, 21). Das Missverhältnis wird sowohl von Männern als auch von Frauen mehrheitlich mit der Einstellungspraxis der vergangenen Jahrzehnte begründet. „Das wächst sich aus“ ist eine gängige Formel, mit der in diesem Zusammenhang argumentiert wird. Auffällig ist jedoch, dass auch noch in der 55. Crew (2000) der Frauenanteil unter 30 Prozent liegt.

Diese Tatsache wird wiederum mit den erschwerten Bedingungen des Diplomatenlebens erklärt, die diesen Beruf für Frauen so wenig attraktiv machen würden. Für Frauen sei es viel schwerer, Beruf und Familienleben zu verbinden, denn welcher männliche Partner sei schon bereit, auf die eigene Karriere zu verzichten? Aus diesen Gründen würden sich eben weniger Frauen bewerben, so eine Argumentation, die ich

des Öfteren gehört habe und in der ein Muster zum Ausdruck kommt, dass sich in der Lebensrealität der Diplomat/inn/en durchaus wiederfindet. Ein großer Teil der Diplomatinen ist ledig und kinderlos, die große Mehrheit der Diplomaten haben Ehefrau und mehrere Kinder.

„Über viele Jahrzehnte hinweg haben Ehefrauen die Karrieren ihrer Männer im Diplomatischen Dienst unterstützt, während Diplomatinen oft ledig blieben. Derzeit sind rund 45 Prozent der Diplomatinen verheiratet, während ca. 85 Prozent der männlichen Diplomaten verheiratet sind und von ihrer Ehefrau und Familie begleitet werden.“ (Müller/ Scheidemann 2000, 27).

Die Mehrheit der Diplomaten lebt in einem traditionellen Geschlechterarrangement, das als hegemoniale Lebensform im Auswärtigen Amt gelten kann. Ein Grund für die Attraktivität der traditionellen Form von Ehe und Familie im Feld der Diplomatie liegt meiner Ansicht nach darin, dass Berufs- und Privatleben im Fall der Diplomat/inn/en nicht sehr klar getrennt sind. Aussagen wie: „Auswärtiger Dienst als Lebensentscheidung“ etc. bringen das zum Ausdruck. Insbesondere im Ausland scheinen beide Bereiche fließend ineinander überzugehen. Ein Großteil der Diplomatie vollzieht sich im privaten Umfeld, das dadurch nicht mehr wirklich privat ist. Durch die traditionelle Rollenverteilung von Gastgeber und Hausfrau wird jedoch im Fall der verheirateten Diplomaten die Sphärentrennung trotz des Einbruchs der öffentlichen Sphäre ins Private immer wieder (re)etabliert. Dieser Mechanismus funktioniert allerdings nur für diese. Mehr noch: Für Diplomaten ist die Ehefrau oder die mitausreisende Partnerin ein Plus, für Diplomatinen ist der Ehemann oder der Partner und die Familie als solche ein Problem. Die so genannte Vereinbarkeitsproblematik, von der die männlichen verheirateten Kollegen mehrheitlich verschont sind, wird zwar zum Großteil durch die Abgabe der sogenannten Haus- und Familienarbeit an Angestellte oder Au-Pair-Mädchen in praktischer Hinsicht gelöst. Was bleibt, ist jedoch häufig ein Gefühl der Unzulänglichkeit und ein schlechtes Gewissen der Familie und dem Amt gegenüber (vgl. Müller/Scheidemann 2000).

Die hegemoniale Lebensform der Ehe ist außerdem als ein Bestandteil der hegemonialen Männlichkeit im Auswärtigen Amt anzusehen. Obwohl niemand mehr offen bezweifeln würde, dass Frauen für den Höheren Auswärtigen Dienst ebenso befähigt sind wie ihre männlichen Kollegen, taucht doch das Muster des männlichen Diplomaten (mit Ehefrau) als Normvorstellung immer wieder auf. Ob nun in der Personalversammlung der Vertreter des Personalrates über die Frage der Sicherheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Auswärtigen Dienstes im Ausland spricht, die nicht nur diese selbst, „sondern ebenso ihre Familien, ihre Ehefrauen und Kinder“ betrifft, oder aber ein Diplomat in seiner Darstellung von Arbeit und Leben als Diplomat folgenden Satz schreibt: „In einem Land kommen die Gäste hartnäckig zu früh, im anderen zu spät – was die Hausfrau oder auch den Gastgeber zur Verzweiflung treiben kann.“ (Brandt/Buck 297). In diesen Formulierungen kommt die Normvorstellung vom verheirateten Diplomaten zum Ausdruck. Sowohl Diplomatinen als auch Diplomaten, die einen von dieser Norm abweichenden Lebensentwurf verfolgen, fallen nicht darunter. Diese doppelte Unterschlagung, einerseits des Weiblichen, andererseits die Unterschlagung anderer Männlichkeiten, bestätigt die Bezeichnung der traditionellen Lebensform Ehe als einen Bestandteil der hegemonialen Männlichkeit.

Die hegemoniale Männlichkeit (verheiratet und Kinder; heterosexuell; erfolgreich, was heißt: mittleren Alters und schon fortgeschritten in der Amtshierarchie) steht im Spielfeld des *doing diplomacy* in Wechselwirkung mit einem anderen habituellen Deutungsmuster: Die Männlichkeit der sie praktizierenden Personen entspricht dem Geschlecht der Diplomatie. In der Logik des kulturellen Systems der Zweigeschlechtlichkeit werden Tätigkeiten wie Beziehungspflege, das Schaffen von Atmosphäre, Repräsentieren, Vermitteln etc. als typisch weiblich gedacht. Dadurch, dass diese Tätigkeiten vom Auswärtigen Dienst allerdings im Dienst des Staates ausgefüllt werden und es sich gewissermaßen um Beziehungen zwischen Staaten handelt, werden diese Tätigkeiten geadelt, man könnte auch sagen maskulinisiert. An dieser Stelle kann auf semantische Verknüpfungen von Männlichkeit und Staat lediglich hingewiesen werden. Begriffe wie „Vater Staat“ oder auch „Staatsmann“, für den es keine weibliche Entsprechung gibt, drücken eine Vergeschlechtlichung aus, die sich in der politischen Realität widerspiegelt und bestätigt, zugleich aber durch den geschlechtsneutralen Schein politischer Ideen und politischer Institutionen verdeckt wird.⁸ Die Maskulinisierung wird unterstützt durch die starke Ritualisierung des öffentlichen Vollzugs dieser Tätigkeiten, wie bspw. in Staatsakten oder Empfängen mit militärischen Ehren, und durch die Anleihen bei der Zeichen- und Symbolsprache des Militärs. Die Maskulinität der Diplomatie findet ihren Ausdruck und gleichermaßen ihre Bestätigung in den Zusammenkünften auf so genanntem internationalen Parkett. Zumeist verhandeln hier Männer in Anzügen mit Männern in Anzügen. Die „Familienfotos“, die bei diesen Anlässen entstehen, machen diese Tatsache immer wieder sichtbar. Doch auch auf der Arbeitsebene gehen vor allem Männer dem männlichen Geschäft der Diplomatie nach und es wird unterschwellig erwartet, dass Diplomatie von Männern gemacht wird. So stellte bspw. eine für ein Pilotprojekt verantwortliche Diplomatin in einem Gespräch mir gegenüber fest, dass sie anhand der Tageskopien, die sie über zwei Wochen ausgewertet hatte, keinen direkten Bezug der Referatsfachaarbeit zu gleichstellungsrelevanten Fragen habe feststellen können. Allerdings sei bemerkenswert, dass Gesprächsvorlagen eigentlich ausschließlich für Gespräche zwischen Männern hergestellt würden.

Die Normvorstellung des Diplomaten äußert sich bspw. darin, dass insbesondere junge Frauen im Höheren Auswärtigen Dienst schon mal für die Sekretärin gehalten werden. „Welcher männliche Kollege (...) hat schon die Erfahrung gemacht, für das Vorzimmer gehalten und entsprechend behandelt zu werden?“, so eine Diplomatin (Müller/Scheidemann 2000, 157). Das Thema Anerkennung begegnete mir in Gesprächen mit Diplomatinen häufiger; eine andere Diplomatin dazu: „Frau steht immer unter Beweiszwang. Schlimmer noch, läuft etwas schief, verfestigt sich das unter Männern wie Frauen tief sitzende Vorurteil, dass man die große Politik eben doch fähigeren (Männern) überlassen sollte.“ (Müller/ Scheidemann 2000, 183).

Klassifikations- und Deutungsmuster sind vergeschlechtlicht. Das Beispiel des unterschwellig immer präsenten Bildes des männlichen Diplomaten bzw. des *gender typing*⁹ von

⁸ Vgl. die Auseinandersetzung mit ‚Staat‘ und staatlichen Strukturen in feministischer Politikwissenschaft, Überblick bspw. in: Seemann 1996, oder: Biester 1992; aktueller bspw.: Sauer 2001.

⁹ Der Begriff *gender typing* wird in der Organisationssoziologie für die Bezeichnung der Vergeschlechtlichungsprozesse von Tätigkeiten oder Berufen gebraucht.

Diplomatie sollte dies illustrieren. Diese Norm ist insofern ein gutes Beispiel, da sie wirkt, ohne bewusst zu werden. Sie wird überdeckt durch einen offiziellen Gleichheitsdiskurs, den Männer wie Frauen gleichermaßen führen.¹⁰ Gemeinsamer Bezugspunkt ist Leistung. Nur die Besten überstehen überhaupt das Auswahlverfahren - hier sei auf das ausgeprägte Elitebewusstsein der Diplomat/inn/en verwiesen - und im Dienst zählen allein Engagement und Tüchtigkeit. Das ist ein häufiges Argument gegen Frauenförderung. Diese gilt als ungerecht, da allein die individuelle Leistung zählt, an Geschlechtszugehörigkeit anknüpfende strukturelle Diskriminierung wird nicht gesehen. Sowohl Michael Meuser als auch Stephan Höyng und Ralf Puchert sind in ihren empirischen Untersuchungen zu Frauenfördermaßnahmen in der Verwaltungspraxis auf diese Argumentationsstruktur gestoßen (vgl. Meuser 1989, Höyng/Puchert 1998).

Doing gender ist integraler Bestandteil des *doing diplomacy*-Spiels: Sei es bei der Bewegung im Haus (a), bei Besprechungen (b) oder aber auch in der Praxis der Arbeitsorganisation (c) - zweigeschlechtliche Muster werden überall reproduziert.

(a) Die Zentrale des Auswärtigen Amtes ist im ehemaligen Reichsbankgebäude am Werderschen Markt in Berlin untergebracht. Diesem Verwaltungsbau aus den 1930er Jahren ist ein Neubau vorgelagert. Der Großteil der Büros befindet sich jedoch im so genannten Altbau. Die langen Flure sind hier in regelmäßigen Abständen durch schwere Glastüren unterbrochen. Dieselben Türen befinden sich auch an den Zugängen zu den Treppenhäusern. Das Passieren dieser Türen erfordert einiges an Koordination, wenn man als Frau mit einem Mann den Flur entlanggeht. Ich selbst habe einige Tage gebraucht, um zu verstehen, warum es regelmäßig zu Rempeleien und Irritationen (zumindest meinerseits) an diesen Türen kam: Ich bin nicht trainiert darin gewesen, mir Türen öffnen zu lassen. Als weiblicher Part in diesem Türspiel muss man rechtzeitig langsamer werden, damit man dem männlichen Part die Möglichkeit lässt, die Tür zu öffnen, dann geht man vorbei und lässt anschließend den Gesprächspartner wieder auf eine Höhe kommen. Von diesem sich an jeder Tür wiederholenden Spiel wird, bei passenden Bewegungsabläufen, das Gespräch selbstverständlich nicht unterbrochen. Vergleichbare Hürden stellen die Paternoster dar. Auch hier sind bestimmte Bewegungsabläufe notwendig: schnelles Ein- wie Aussteigen als Frau, damit der Mann sich nicht den Hals bricht – und natürlich wieder, ohne das Gespräch zu unterbrechen.

Diese Bewegungsbeispiele illustrieren gut, wie habituelle Schemata wirken. Mir ist die Existenz der Bewegungsregeln nur aufgrund der Störungen aufgefallen, die ich durch das Nicht-Befolgen der Regeln ausgelöst habe bzw. meine eigenen Irritationen haben mich überhaupt erst zu einer Beobachtung des Türspiels veranlasst. Solange aber die Regeln befolgt werden, das Gespräch also nicht unterbricht oder es zu Rempeleien kommt, existieren sie und werden befolgt, „ohne den Umweg über das Bewusstsein zu nehmen“, wie Bourdieu sagen würde.

¹⁰ Die oben angeführten Erfahrungen der fehlenden Anerkennung bzw. der besonderen Beweislast von Kompetenz und Leistungsfähigkeit, ändern nichts an der Zustimmung zu diesem Gleichheitsdiskurs auch von Diplomatinen. Häufig werden diese Erfahrungen als Anekdoten über Einzelfälle, in denen sich eher die männlichen Kollegen blamieren, geschildert. Ein Zusammenhang zu strukturellen Benachteiligungen wird so gut wie nicht hergestellt. Vgl. ebenso Müller/Scheidemann 2000.

(b) In den verschiedenen Besprechungen, die zum integralen Bestandteil des hochgradig ritualisierten *doing diplomacy*-Spiels gehören, wirkt die Geschlechterunterscheidung insofern, als dass sie, in Verbindung mit der Kategorie des (Dienst-)Alters, Redezeiten wie vorgetragene Themen zuweist. So liegt bspw. die Verantwortung für das Vorbringen so genannter Frauenfragen eindeutig bei den Diplomatinen. In einer Hausbesprechung zur Afghanistanpolitik trug eine Diplomatin erst kurz vor Beendigung der Besprechung den vergleichsweise kurz gehaltenen Hinweis auf die Notwendigkeit von spezifischen Bildungsangeboten für afghanische Frauen vor, die in der Aufstellung des Finanzplanes Berücksichtigung finden müssten. Auf ihren Redebeitrag folgte ein „Ja, Danke!“ des Moderierenden und dann lief die Diskussion weiter, ohne dass noch einmal auf den vorgebrachten Punkt eingegangen worden wäre. In dieser Situation sind zwei Gewissheiten bestätigt worden: Erstens Frauen als gesondert zu behandelndes Thema, denn bei der sehr ausführlichen Debatte um die deutsche Unterstützung des Polizeiaufbaus in Afghanistan kamen Frauen weder als potentielle Polizistinnen, noch als Opfer von sexualisierter Gewalt und auch nicht als Redeteilnehmerinnen vor. Die zweite bestätigte Gewissheit ist die der besonderen Verantwortung von Frauen für Frauenthemen.

(c) Beim Blick auf die Zahlen, die den Anteil von Frauen des allgemeinen Höheren Dienstes aufgeschlüsselt nach Abteilungen wiedergeben, ist besonders der überdurchschnittlich hohe Frauenanteil im Protokoll auffällig. Hier sind 40 Prozent der Beschäftigten des Höheren Dienstes Frauen, ansonsten bewegt sich der Frauenanteil zwischen 16,7 Prozent in der Kulturabteilung und 4,6 Prozent in der Rechstabteilung (Stand 2001, Auswärtiges Amt 2002, 21). Über die Besetzung der Posten wird in der Zentralabteilung entschieden. In der hier stattfindenden Praxis der horizontalen Arbeitsorganisation wirkt Geschlecht offensichtlich in doppelter Hinsicht: Einerseits sind die Tätigkeiten des Protokolls vergeschlechtlicht, andererseits arbeiten hier überdurchschnittlich viele Frauen. Die Protokollabteilung ist die Dienstleistungseinheit der organisierten Diplomatie, zuständig für Atmosphäre und reibungslose Abläufe. Je perfekter die Arbeit des Protokolls, desto weniger wird sie wahrgenommen. Im amtsinternen Ranking der Abteilungen nimmt die Protokollabteilung den letzten Platz ein. Die Arbeit, die hier getan wird, wird als nicht halb so wichtig und bedeutsam wie die Arbeit in einer der politischen Abteilungen angesehen. Das kommt bspw. in der im Amt gebräuchlichen Bezeichnung „Frühstücksreferat“ zum Ausdruck. Ein Posten im Protokoll ist demzufolge im Höheren Dienst auch nicht sonderlich begehrt, zumal wenig Profilierungsmöglichkeiten bestehen. Die Aufgaben des Protokolls entsprechen typisch weiblichen Tätigkeiten und werden auch als solche angesehen. Indem nun ein großer Teil der Aufgaben im Protokoll von Diplomatinen und Frauen anderer Laufbahngruppen erfüllt wird, bestätigt sich diese Verknüpfung fortwährend. Die zuständigen Personalverantwortlichen handeln insofern der Logik der zweigeschlechtlichen Ordnung entsprechend logisch, wenn sie Posten in der Protokollabteilung mit Frauen besetzen. Interessanterweise verwendet der Autor des Aufsatzes über das Protokoll im Buch *Das Auswärtige Amt. Diplomatie als Beruf* fast ausschließlich die weibliche Form. Ein einziges Mal ist von „Mitarbeitern“ die Rede und zwar als Zusammenfassung aller in der Protokollabteilung Tätigen, ansonsten heißt es durchgängig „Mitarbeiterinnen“, u.a. in Formulierungen wie: „Diese anspruchsvolle Aufgabe erfordert Spezialisten: Zwei Mit-

arbeiterinnen etwa beschaffen vor allem angemessene Geschenke (...).“ (Brandt/ Buck 2002, 36).

Anhand dieser Beobachtungen lässt sich eine zweite Vorannahme formulieren: Die Gender-Dimension des Habitus der Diplomat/inn/en ist im Spiel *doing diplomacy* bedeutsam. Sie produziert einerseits Klassifikations- und Deutungsmuster, die heteronormativer Zweigeschlechtlichkeit entsprechen, andererseits wird sie an der *doing gender*-Praxis beim *doing diplomacy* sichtbar. *Doing diplomacy* ist immer auch *doing gender*.

Die oben beschriebene Homogenität der Habitus bzw. die Existenz des Diplomatenhabitus, der sich über die spezifische Sozialisation im Feld angeeignet wird, verleiht der feldinternen zweigeschlechtlichen Ordnung eine besondere Stabilität. Klassifikationsmuster und Praktiken funktionieren „ohne Umweg über das Bewusstsein“ und werden nicht in Frage gestellt. Für die Tatsache, dass es kaum Frauen oberhalb der A16 gibt, werden in der zweigeschlechtlichen Ordnungslogik schlüssige Erklärungen gefunden. Aus dieser Blindheit gegenüber struktureller Diskriminierung kann eine forschungsleitende Hypothese abgeleitet werden: Die Gender-Dimension des Diplomatenhabitus bedingt als Wahrnehmungs- und Deutungsdisposition eine eingeschränkte Wahrnehmung in Bezug auf Geschlechtszugehörigkeit als Ungleichheitsfaktor.

2. Das Spielfeld des *doing diplomacy*

2.1. Die Spielregeln

Es herrschen Regeln in kodifizierter wie in ungeschriebener Form, deren Existenz am Beispiel der offiziellen wie informellen Kommunikationsformen gut veranschaulicht werden kann. So ist die Kommunikation zwischen der Zentrale und den Auslandsvertretungen hinsichtlich ihres Zweckes und der dem Zweck entsprechenden Form geregelt. Schriffterlass, Drahterlass, Runderlass oder Teil-Runderlass sind Schriftstücke verschiedener Funktion, welche die Zentrale an die Vertretungen sendet – Schriftberichte oder Drahtberichte schicken die Vertretungen an die Zentrale, entweder „Zur Unterrichtung“, „Mit der Bitte um Weisung“ oder „Auf Weisung“. Innerhalb der Zentrale wiederum zirkulieren verschiedene Schriftstücke, Büronotizen, Vermerke, Protokolle, Gesprächszettel oder Vorlagen auf verschiedenen Wegen. Dabei ist wichtig, wann welches Schriftstück zur Kenntnisnahme, Mitzeichnung oder Zeichnung bekommt. Jedes dieser behördlichen Schreiben hat seine eigene Form und sein Aktenzeichen, das es als Vorgang kenntlich macht. Der eigentliche diplomatische Schriftverkehr findet ebenfalls über festgelegte Formen und Wege statt: es gibt Noten, Verbalnoten, Rundnoten, das Memorandum oder das Aide Mémoire; die fernschriftliche Kommunikation der EU-Außenministerien hat sogar eine eigene Abkürzung: COREU's für Correspondance Européenne.

Das *doing diplomacy* ist also hinsichtlich der möglichen offiziellen Kommunikationsformen genauen Regeln unterworfen, die Handlungsmöglichkeiten der Akteure sind demzufolge auf dieser Ebene eng begrenzt. Bei diesem speziellen Teilbereich des *doing diplomacy*-Spiels, der offiziellen, da aktenkundigen Kommunikation in ihren vielfältigen schriftlichen Formen, wirken jedoch auch informelle Spielregeln. Bei der Vorbereitung einer Ministervorlage bspw. spielen Informationen eine wichtige Rolle.

Einerseits natürlich Informationen inhaltlicher Art, andererseits aber auch Informationen darüber, wie andere Stellen im Haus über die Vorschläge, die unterbreitet werden sollen, denken. Besonders wichtig ist dabei die Kenntnis der Stimmung im Ministerbüro selbst. Interessiert sich der Minister für das Thema? Wie ist seine Einschätzung? Ist der Zeitpunkt des Vorstoßes günstig? Aber auch die Bedeutung der mitzeichnenden Referate ist ebenso wenig zu unterschätzen wie die der Abteilungsleiter und Staatssekretäre. Kurz: Es gilt, die Erfolgchancen der Vorlage auszuloten. Dafür sind persönliche Kontakte unerlässlich, Kontakte zu Crewkollegen oder aber zu Kollegen, mit denen man gemeinsam auf Posten war. Besonders wertvoll ist ein Kontakt, je näher er sich an der Leitungsebene befindet. Die meisten der informellen informationspolitischen Treffen finden während der Mittagspause in der Kantine statt. Der Satz: „Wir können in den nächsten Tagen ja mal zusammen essen“, gehört zu den wohl am meisten gesagten im Amt. Neben der Kantine sind Coffeeshop und die umliegenden Restaurationen wichtige Orte für Kontaktpflege und Informationspolitik. Daneben scheint es außerdem keineswegs unbedeutend zu sein, in wessen Nachbarschaft man sein Büro hat oder mit wem sich eine Registratur geteilt wird. Denn auch auf dem Flur quasi nebenbei ergeben sich nicht selten interessante Gespräche, werden Informationen ausgetauscht oder Verabredungen für gemeinsames Vorgehen getroffen.

2.2. Differenzierende und hierarchisierende Wirkung der Spielregeln

Inwiefern prägt nun das Vorzeichen „Geschlecht“ die Regeln bzw. deren Wirkung und inwiefern spielen feldspezifische Regeln beim *doing gender while doing diplomacy* eine Rolle?

Ein Beispiel für die geschlechtsspezifische Wirkung feldinterner Regeln ist die Arbeitsorganisation. Diese bestimmt im Auswärtigen Amt als einer bürokratisch organisierten Verwaltung über die Handlungsmöglichkeiten der Akteure. Ich begreife die Arbeitsorganisation demzufolge als das Feld strukturierende Regel. Auf zwei geschlechtsspezifische Wirkungen dieser Regel möchte ich verweisen: erstens auf die mit Arbeitsteiligkeit und Organisation von Arbeitsbereichen in Referaten und Abteilungen und dem der zweigeschlechtlichen Ordnung inhärenten Mechanismus der Vergeschlechtlichung von Tätigkeiten und Arbeitsbereichen in Zusammenhang stehende horizontale Segregation von Männern und Frauen. Diese hat wiederum unmittelbaren Einfluss auf die Verteilung von Männern und Frauen in vertikaler Hinsicht. Denn die politischen Abteilungen sind bessere Karriere-Sprungbretter als das Protokoll oder die Kulturabteilung. Zweitens steht vertikale Segregation in bürokratischen Verwaltungen in engem Zusammenhang mit dem sogenannten Anciennitätsprinzip, welches die Karriereentwicklung an das Dienstalter bindet. In der arbeitssoziologischen Frauen- und Geschlechterforschung gilt das Anciennitätsprinzip als einer der hauptsächlichen Hinderungsgründe für Karrieren von Frauen in öffentlichen Verwaltungen. Inwieweit diese Beobachtung auch für das Auswärtige Amt zutreffend ist, kann ich an dieser Stelle nicht beantworten. Tatsache ist jedoch, dass sich der Frauenanteil ab der Gehaltsgruppe A16 bislang im einstelligen Bereich bewegt und lediglich eine Frau als Unterabteilungsleiterin, und zwar der Kulturabteilung, auf dem Organigramm des Auswärtigen Amtes (Stand Dezember 2002) zu finden war. Der Blick auf eben dieses Organigramm zeigt ebenfalls, dass von 105 regulären Referaten lediglich 15 von

Frauen geleitet worden sind. Seit Neugründung des Auswärtigen Amtes 1951 gab es bis zum Jahr 2000 42 Leiterinnen von Auslandsvertretungen, allerdings nicht alle im Rang einer Botschafterin (vgl. Müller/Scheidemann 2000, 29ff).

In welcher Form feldinterne *doing gender*-Regeln existieren und wie sie das *doing gender while doing diplomacy* strukturieren, kann ebenfalls nur direkt im Feld geklärt werden. Ich möchte hier jedoch folgende These aufstellen: Der gesellschaftliche Teilbereich bzw. das Berufsfeld der Diplomatie ist vergeschlechtlicht. Es wird über männlich konnotierte Eigenschaften definiert und die Aufgaben, die weiblich konnotierten Tätigkeiten entsprechen, werden dadurch, dass sie im Dienst des Staates vollzogen werden, maskulinisiert. Demzufolge ist zu erwarten, dass das *doing gender* männlich im Feld der Diplomatie keine Widersprüche und Ambivalenzen produziert, sondern dass sich beide Männlichkeiten, die der Akteure und die der Tätigkeit, wechselseitig bestätigen und stabilisieren. Dadurch entsteht das, was Bourdieu als habituelle Sicherheit bezeichnet. Dahingegen dürfte *doing gender* weiblich im *doing diplomacy* eine paradoxe Anforderung für die Akteurinnen bedeuten, die durchaus Ambivalenzen und Brüche in Selbstwahrnehmung und Auftreten produziert. Der wohlmeinende Rat einer älteren Diplomatin an jüngere Kolleginnen bringt unbeabsichtigter Weise die Anstrengung des permanenten Austarierens der Rolle des „weiblichen Diplomaten“ gut zum Ausdruck:

„Vor allem bei den Außenkontakten weder verfallen in das Extrem des netten Weibchens, das alle plötzlich im Gegensatz zum männlichen Vorgänger sehr niedlich und erfrischend finden, das sie aber sachlich nicht ernst nehmen. Noch in das Extrem des Mannweibs, das unerhört ehrgeizig und tüchtig ist, aber auf Kosten des Femininen. Eine Gratwanderung, der wir Frauen gerade in unserem Beruf täglich ausgesetzt sind, und bei der, wie so oft, das Balancieren in der Mitte zum Erfolg führt.“ (Müller/Scheidemann 2000, 286).

Diplomaten müssen in der Ausübung ihrer Tätigkeit ihre Geschlechtszugehörigkeit nicht balancieren und sind somit auch nicht gezwungen, sich mit ihrem Geschlecht oder dem Geschlecht der ihnen gleichen Gesprächspartner auseinander zu setzen. Dahingegen, so mein Eindruck, reflektieren einige Diplomatinen ihre Geschlechtszugehörigkeit im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit und ihrem Arbeitsumfeld sehr bewusst, andere nehmen zumindest Ambivalenzen wahr. Allerdings verbleibt diese Auseinandersetzung auf der Ebene von Geschlecht als individuellem, identitätskonstituierendem Merkmal. So werden auch für die schon angeführten Vereinbarkeitsprobleme individuelle Lösungen gefunden und auf Widerstände im männlich dominierten Arbeitsumfeld wird individuell reagiert: „Gelegentliche Schwierigkeiten, von älteren Kollegen oder Vorgesetzten ernst genommen zu werden, hoffe ich bislang durch hartnäckiges Ignorieren und gelegentlichen Protest gut bewältigt zu haben.“ (Müller/Scheidemann 2000, 370). Eine Verbindung zu Prinzipien der Arbeitsorganisation oder aber auch zu gesellschaftlichen Strukturen wird nicht gezogen.

Oben habe ich die Hypothese aufgestellt, dass die Gender-Dimension des Diplomatenhabitus als Wahrnehmungs- und Deutungsdisposition eine eingeschränkte Wahrnehmung in Bezug auf Geschlecht als soziale Ungleichheit generierende Kategorisierung bedingt. Diese Annahme lässt sich an dieser Stelle erweitern: Die Strukturen des Spiel-

feldes des *doing diplomacy* spielen mit der Gender-Dimension des Habitus zusammen. Im Fall der Diplomaten sorgt dieses Zusammenspiel für eine habituelle Sicherheit, welche das eigene Geschlecht und vor allem auch die Privilegien, die damit verbunden sind, nicht bewusst werden lässt. Im Fall der Diplomatinen löst das Paradox von Weiblichkeit und männlich vergeschlechtlichem Beruf Ambivalenzen aus, die allerdings wenn, dann als individuelle Probleme wahrgenommen und verhandelt werden.

2.3. Die Positionen und Einsätze im Spiel

Hinsichtlich der Ressourcenverteilung bestimmen je verschiedene Kapitalsorten Zugang zum sowie Position im Feld. Der Zugang zum Spielfeld des *doing diplomacy* hängt in erster Linie von der Verfügung über kulturelles Kapital ab, in institutionalisierter (Bildungstitel, bestandenes Auswahlverfahren) wie inkorporierter Form (zum Feld passender Habitus, Sprachen). Inwiefern ist diese besondere Kapitalstruktur, die gewissermaßen die Eintrittskarte in das Spiel *doing diplomacy* darstellt, vergeschlechtlicht?

In Bezug auf institutionalisiertes Kulturkapital ist die Dimension der Position im sozialen Raum, hier vermittelt über die Herkunft, ausschlaggebender als die Dimension der Geschlechtszugehörigkeit. Lediglich hinsichtlich der Fächer, in denen Bildungstitel erworben werden, sind geschlechtsspezifische Unterschiede nachweisbar (vgl. BMBF 2001). Auch bezüglich des inkorporierten Kulturkapitals würde ich eher die Klassen-, denn die Gender-Dimension als Ungleichheit produzierendes Moment ansehen. Meiner Ansicht nach ist die Gender-Dimension weniger für das Verfügen über die beiden Formen des Kulturkapitals entscheidend, als vielmehr für den Umgang mit dem erworbenen Kapital. Ich behaupte weiterhin, dass die Geschlechtszugehörigkeit gerade in Bezug auf Kulturkapital auch als Kredit wirken und demzufolge als eine eigene Form symbolischen Kapitals betrachtet werden kann.¹¹

Im Fall der Diplomatie halte ich die Setzung der Geschlechtszugehörigkeit „männlich“ als eine feldspezifische Form symbolischen Kapitals für besonders zutreffend. Wie oben argumentiert, ist Diplomatie männlich vergeschlechtlicht und insbesondere die Aufgabe, den Staat als ebenfalls männlich gedachter Einheit nach Außen zu repräsentieren, scheint die Geschlechtszugehörigkeit „männlich“ vorauszusetzen. Innerhalb des Feldes werden die Handlungsmöglichkeiten der Akteure vor allem durch die Verfügungsgewalt über soziales und symbolisches Kapital bestimmt. Als feldspezifische Form sozialen Kapitals eines Akteurs können die Verbindungen zu den Crewkollegen sowie andere formelle wie informelle Netzwerkstrukturen gelten. Die Bedeutung dieser Kontakte habe ich oben in Bezug auf die amtsinterne Informationspolitik beschrieben. Als symbolisches Kapital wirkt im Spielfeld des *doing diplomacy* in erster Linie der Status einer Person. Dieser Status kann sich aus verschiedenen Quellen speisen. Ausschlaggebend ist die Position in der Amtshierarchie. Allerdings ist hier zu unterscheiden zwischen der Hierarchie der Verwaltung und den politischen Ämtern.

¹¹ Der Frage, inwiefern das *gender typing* von Berufen und Tätigkeiten Personalentscheidungen dahingehend beeinflusst, dass Bewerber/inn/en mit dem der Tätigkeit entsprechenden Geschlecht bevorzugt behandelt werden, kann an dieser Stelle nicht nachgegangen werden. Es sei verwiesen auf Heintz/Nadai 1998, Heintz 2001.

Amtsintern haben die Staatssekretäre einen weitaus höheren Status als die Staatsminister/inn/en. Diese müssen sich die Anerkennung, also ihr symbolisches Kapital, erst erwerben. Ebenso muss sich auch der Minister selbst erst Anerkennung erwerben. Er verfügt zwar qua Position über so etwas wie einen Vorschuss an symbolischem Kapital, aber dieser Vorschuss muss durch (Überzeugungs-)Arbeit gesichert werden. Neben der Position in der Hierarchie sind es auch die Tätigkeitsfelder, die einer Person Status verleihen. Da in der amtsinternen Wahrnehmung die politischen Abteilungen als das Herz der Verwaltung deutscher Außenpolitik gelten, bemisst sich auch der Status der Personen an der jeweiligen Abteilung, in der sie tätig sind. Beispielhaft sei erwähnt, dass häufig vormalige Leiter der Politischen Abteilung 2 in den Rang eines Staatssekretärs aufgestiegen sind, wohingegen es meines Wissens noch keinen direkten Aufstieg von einem Leiter der Rechtsabteilung oder der Kulturabteilung gab. Gleiches lässt sich auch in Bezug auf die Vertretungen sagen: New York, Washington, Paris, London, Moskau oder Brüssel haben einen anderen Stellenwert als bspw. Ouagadougou.

Des Weiteren trägt das Vermögen an sozialem Kapital zum Status einer Person bei. Je mehr Kontakte und vor allem je höher die Kontakte hinaufreichen, desto größer ist das Vermögen an einsetzbarem sozialen Kapital. Aus der Perspektive des Vorzeichens Geschlecht kann im Spielfeld des *doing diplomacy* die Geschlechtszugehörigkeit „männlich“ als ebenso statusfördernd betrachtet werden. Insbesondere, wenn es sich um die im Feld hegemoniale Form von Männlichkeit handelt.

Neben sozialem und symbolischem Kapital spielt die in Kapitel 3 eingeführte Kapitalform „Zeit“ auch im Feld der Diplomatie eine wichtige, feldstrukturierende Rolle. Zwei Punkte möchte ich in diesem Zusammenhang besonders hervorheben: erstens die praktischen Konsequenzen von Teilzeitbeschäftigung bzw. der anderen Form flexibler Arbeitszeitgestaltung, der Teleheimarbeit; zweitens die Bedeutung des Faktors „Zeit“ in der Definition des Berufs Diplomatie.

Zum ersten Punkt: In der Zentrale sind 205 Beschäftigte teilzeitbeschäftigt, das sind 3,6 Prozent aller Beschäftigten. Darunter sind 132 Frauen oder 7,5 Prozent der Frauen im Auswärtigen Dienst und 32 Männer oder 0,9 Prozent der Männer (Auswärtiges Amt 2002, 23). Die Möglichkeiten PC-gestützter Heimarbeit werden als Pilotversuch gegenwärtig in der Zentrale des Auswärtigen Amtes getestet. Sieben Beschäftigte des Höheren Dienstes, fünf Frauen und zwei Männer, arbeiten derzeit auf so genannten Telearbeitsstellen. Das sind Vollzeitstellen, auf denen 50 Prozent der Arbeit im Büro und 50 Prozent von zu Hause über das Intranet geleistet werden (ebd.). Ich bin durch ein Gespräch mit einer der telearbeitenden Frauen auf die Zeitproblematik aufmerksam geworden. Sie äußerte ihre prinzipielle Zufriedenheit mit der flexiblen Gestaltung ihrer Arbeitszeit. Das einzige Problem sehe sie lediglich in den Reaktionen der Kolleg/inn/en: Obwohl ihre Stelle eine Vollzeitstelle sei, werde sie oft als Teilzeitarbeitende wahrgenommen. Problematisch sei neben dieser falschen Wahrnehmung auch der organisatorische Nachteil, der Teilzeit- wie Telearbeiter/innen gleichermaßen treffe: Besprechungen fänden mehrheitlich nachmittags statt, was zur Folge habe, dass Tele- und Teilzeitarbeitende von Möglichkeiten der Einflussnahme auf Entscheidungen ausgeschlossen seien. Doch nicht nur die Einflussnahme auf Entscheidungen, sondern auch die Beteiligung an der oben geschilderten Informationspolitik dürfte teilzeit- oder telearbeitenden Personen nur eingeschränkt möglich sein, da sie über viel weniger

Zeit verfügen, um bspw. die Orte aufzusuchen, an denen Informationen umgeschlagen und Kontakte gepflegt werden. Außerdem scheint das Mittagessen der erste Zeitpunkt am Arbeitstag zu sein, an dem mit dieser Art Arbeit begonnen wird, denn der Vormittag ist vorrangig dem operativen Tagesgeschäft gewidmet und wird daher in erster Linie am eigenen Schreibtisch verbracht. Die Verärgerung meiner Gesprächspartnerin über die Fehleinschätzung der Kolleg/inn/en, welche die von ihr geleistete Arbeit, bloß weil sie mittags schon das Büro verließ, nicht als ebenbürtig ansehen würden, lenkt den Blick auf den zweiten hier anzuführenden Punkt.

Die amtsinternen Definitionen von Engagement und Verantwortung funktionieren, so mein Eindruck, zu großen Teilen über den Faktor „Zeit“. Einerseits scheint die Zeit, die im Büro verbracht wird, als Zeichen für professionelles Engagement zu gelten. Andererseits wird der Beruf Diplomatie, insbesondere wenn es sich um hohe Positionen in der Amtshierarchie handelt, als sehr zeitaufwendig dargestellt. Dass man Außenminister nicht in Teilzeit sein kann, ist sicherlich richtig, allerdings scheint in bestimmten Arbeitseinheiten ein 10-Stunden-Tag die Regel und nicht die Ausnahme zu sein. Indem dieser Regel unwidersprochen gefolgt wird, wird sie immer wieder bestätigt und irgendwann erscheint diese oder jene Tätigkeit oder diese oder jene Position einen 10-Stunden-Tag zu erfordern. Ob dies effektiv so sein muss, wird nicht mehr gefragt. Durch diese Definition des Berufes über den Faktor Zeit werden die Akteure, die nur begrenzt Zeit investieren können oder von denen angenommen wird, dass sie nur begrenzt Zeit investieren würden, weil sie neben dem Beruf auch noch anderen Verpflichtungen nachgingen, von vornherein als dem Berufsbild nicht adäquat wahrgenommen. Je mehr der einzelne Akteur im Spielfeld des *doing diplomacy* über die Kapitalform Zeit verfügt, desto höher sind seine Chancen, dieses in soziales wie auch symbolisches Kapital zu transformieren bzw. diese Kapitalformen zu akkumulieren.

Die Positionen im Feld sind demzufolge über die sich aus sozialem und symbolischem Kapital ergebenden Strukturen verteilt. Durch den besonderen Fokus auf Geschlecht als das Feld strukturierende Faktor werden erstens die Geschlechtszugehörigkeit als eine Form symbolischen Kapitals und zweitens das Kapital „Zeit“ als die Positionen der Akteure im Feld und deren Handlungsmöglichkeiten determinierende Größen sichtbar.

Abschließend soll auch hier wieder das dialektische Zusammenspiel von Habitus und Feld, also von Diplomatenhabitus und den Strukturen des *doing diplomacy*-Feldes, beschrieben werden. Am Beispiel der geschlechtsspezifischen Segregation und dem *gender typing* von Arbeitsbereichen und Tätigkeiten kann nachvollzogen werden, wie sich Habitus und Feldstrukturen gegenseitig verstärken und darüber unhinterfragt handlungsleitend wirken.

In horizontaler Perspektive sind Männer und Frauen unterschiedlich stark in den verschiedenen Abteilungen vertreten. Auffallend ist, dass der Frauenanteil in der Protokollabteilung, deren Arbeitsinhalte und Tätigkeiten der Logik der zweigeschlechtlichen Ordnung folgend „weiblich“ vergeschlechtlicht sind, besonders hoch ist. Indem das verantwortliche Personalreferat Stellen im Protokoll, auf denen sich schon Frauen „bewährt“ (Müller/ Scheidemann 2000, 182) haben, immer wieder mit Frauen besetzt, wird diese Logik fortwährend bestätigt. Die Gender-Dimension des Habitus unterstützt die Aufrechterhaltung der Logik der zweigeschlechtlichen Ordnung ihrerseits. Nir-

gendwo sonst scheint im Feld der Diplomatie das *doing gender* „weiblich“ besser in das *doing diplomacy* zu passen als im Fall des Protokolls, dass sich im Hintergrund um Geschenke, Sitzordnungen, Hotelzimmer, Kulturprogramme etc. kümmert.

Die vertikale Verteilung von Männern und Frauen auf Positionen sowie Laufbahngruppen weist ebenfalls eine eindeutige Trennung auf. Während im VST-Dienst 96,3 Prozent Frauen arbeiten, beträgt der Frauenanteil im Höheren Dienst gerade einmal 15,5 Prozent. Das Zahlenverhältnis korrespondiert auch in der Vertikalen mit Mustern der Vergeschlechtlichung. Die Tätigkeiten des Vorzimmer-, Schreib- und Telefondienstes sind „weiblich“ vergeschlechtlicht, wohingegen die Aufgaben der Abteilungsleitung vor allem über den hundertprozentigen Einsatz oder den Einsatz der ganzen Person, den sie (angeblich) erfordern, definiert sind und in der zweigeschlechtlichen Logik als „männlich“ gelten. Über die Betrachtung der Definition und der Ausübung von Leitungsaufgaben, die sich wechselseitig bestätigen, wird ein Zusammenhang zwischen der hegemonialen Lebensform im Amt, die wiederum Bestandteil der hegemonialen Männlichkeit ist, und der Arbeitsorganisation sichtbar. Wenn die Position eines Abteilungsleiters und die mit ihr verbundenen Aufgaben von vornherein so definiert werden, dass sie nur unter Einsatz der ganzen Person, sprich nur in 10-Stunden-Tagen ausgefüllt werden können, dann „passen“ nur diejenigen auf diesen Posten, die sich ganz dem Amt widmen können und wollen. Von Diplomaten mit Ehefrauen scheint dies erwartet zu werden – von Müttern eher nicht. Diese Korrelation von hegemonialer Lebensform und hegemonialer Männlichkeit auf der einen und der Arbeitsorganisation auf der anderen Seite wird von den Akteuren im Spielfeld des *doing diplomacy* nicht wahrgenommen und nicht reflektiert. Vielmehr scheinen sich alle Akteure im Feld einig über die besonderen Herausforderungen des Berufs Diplomatie, welche insbesondere im Ausland die nahezu vollständige Besetzung des Privattraumes durch den Beruf oder aber das überverhältnismäßige Investieren von Zeit für den Beruf bedeutet. Dass es vielleicht auch andere Formen der Organisation von Diplomatie geben könnte, scheint nicht in den Rahmen des Denkbaren zu passen. Zu wirkmächtig und überzeugend sind die Deutungsmuster, welche die Diplomatie als ein besonderes und verantwortungsvolles Geschäft, das bestimmte Eigenschaften und Fähigkeiten verlangt, erscheinen lassen. Und ebenso wirkmächtig und überzeugend sind die Deutungsmuster, welche diese Eigenschaften und Fähigkeiten entlang einer bestimmten Logik eher einer Gruppe von Menschen denn einer anderen zuschreiben. Die wechselseitige Bestätigung von Deutungsmustern und Strukturen, wie bspw. der Arbeitsorganisation, lässt diese als „schon immer da gewesen“, als „optimale Lösung“ und als „nicht veränderungsbedürftig“ erscheinen. Diese Veränderungsresistenz gegenüber einer grundlegenden Neudefinition und Umverteilung von Tätigkeiten, Aufgaben etc. lässt sich meiner Ansicht nach als ein Effekt symbolischer Herrschaft im Bourdieuschen Sinne bezeichnen. Denn die Veränderungsresistenz resultiert weniger aus bewusstem Machterhaltungstrieb und intentionalem Festhalten am Status quo, als vielmehr aus der eingeschränkten Wahrnehmung, welche die Nutznießer des Status quo mit den Verlierern teilen. Die im Feld der Diplomatie herrschenden Sinn- und Bedeutungsverhältnisse reproduzieren die objektiven Kräfte- und Bedeutungsverhältnisse und verschleiern diese gleichermaßen.

3. Gender Mainstreaming im Spiel *doing diplomacy*

Wie sieht nun die soziale Praxis, wie sehen die konkreten Handlungen der Akteure aus, die von Diplomatenhabitus und Feldstrukturen gleichermaßen bestimmt werden? Und was geschieht, wenn eine neue Anforderung bzw. eine neue Regel ins Spiel gebracht werden soll?

In meiner Beschreibung des Spiels *doing diplomacy* im Moment des Einwurfs der neuen Regel „Gleichstellungsorientierung“ orientiere ich mich an den handlungskanalierenden Dimensionen von Habitus und Feld. Ich habe im Vorangehenden Prämissen und eine forschungsleitende Hypothese aufgestellt, die ich hier wieder aufgreife. Erstens gehe ich von der Existenz eines Diplomatenhabitus aus, dessen Gender-Dimension zweitens eine wichtige handlungsleitende Rolle im Feld der Diplomatie spielt. Drittens habe ich die Hypothese entwickelt, dass Diplomatenhabitus und insbesondere dessen Gender-Dimension im Zusammenspiel mit Geschlecht als das Feld strukturierende Faktor eine eingeschränkte Wahrnehmung in Bezug auf Geschlecht als Ungleichheitsfaktor produzieren. Im Spiel des *doing diplomacy* nehmen die Akteure Geschlecht nicht als eine segregierende und Ausschlüsse hervorrufende Kategorisierung, sondern als individuelles Merkmal der/des Einzelnen wahr. Ebenso wie der personalpolitische Handlungsbedarf allerhöchstens auf der Ebene besonderer Frauenfördermaßnahmen wahrgenommen und diskutiert wird, wird auch der Handlungsbedarf im Zusammenhang mit der Facharbeit nicht gesehen.

Ein Ausschnitt aus dem Spiel des *doing diplomacy* soll dies illustrieren: In einer Abteilungsrunde der Kulturabteilung trägt das für den Sportaustausch verantwortliche Referat vor. Der deutsche Exportschlagere Fußball wird als ein gutes Mittel gewürdigt, um den angestrebten Kontakt mit der Jugend in islamisch geprägten Ländern herzustellen. Eine Referentin bemerkt zu ihrem Sitznachbarn, einem Diplomaten Anfang 50, dass man in dieser Region mit Fußball wohl nur den männlichen Teil der Jugend erreichen wird. Dieser reagiert sichtlich überrascht und gesteht ein, darüber noch nie nachgedacht zu haben. „Sie haben Recht. Da muss man doch in Zukunft drauf achten!“, so seine Antwort.¹²

Anhand der Reaktion des Diplomaten möchte ich auf zwei Punkte verweisen: erstens auf die im Auswärtigen Amt weit verbreitete Blindheit gegenüber Geschlecht als einer gesellschaftstrukturierenden Kategorisierung und zweitens auf die Problematik des bislang abstrakten Labels Gender Mainstreaming. Zum Zeitpunkt der beschriebenen Abteilungsbesprechung lief der Gender Mainstreaming-Prozess im Auswärtigen Amt offiziell schon mehrere Monate. Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind von ihren Vorgesetzten über die gleichstellungspolitische Strategie informiert worden, es gab Artikel in der amtsinternen Zeitschrift und gezeichnete Ministervorlagen zu verschiedenen Implementierungsschritten. Dennoch scheint mir offensichtlich, dass der Diplomat in der beschriebenen Situation nicht an Gender Mainstreaming gedacht hat. Zu unvermittelt stehen das abstrakte Label Gender Mainstreaming, dass sehr schnell mit Frauenförderung assoziiert wird und aus den verschiedensten Gründen Abwehrreaktionen hervorruft, und die alltägliche Facharbeit nebeneinander.

¹² Diesen Dialog zitierte die Referentin mir gegenüber in einem Gespräch über Gender Mainstreaming in der Kulturabteilung.

Weiterhin habe ich unter den Akteuren, die in unterschiedlicher Funktion in den Gender Mainstreaming-Prozess im Auswärtigen Amt involviert waren, auffällig viele Personen getroffen, die von der Norm abweichende Lebensformen leben, wie bspw. offen in einer gleichgeschlechtlichen Partnerschaft, als alleinerziehender Vater oder als teilzeitarbeitende Frau. Diese Außenseiterposition lässt mich eine weitere Hypothese formulieren: Es besteht eine Korrelation zwischen dem Erfahrungshintergrund eines Akteurs, und damit seinem Habitus als wahrnehmungs-, deutungs- und handlungsleitendes Dispositionssystem, und der Aufnahmebereitschaft gegenüber der Anforderung, Geschlechterverhältnisse zu reflektieren und Gleichstellungsorientierung zum entscheidungs- wie handlungsleitenden Kriterium zu machen.¹³ Jedoch reichen Erfahrungshintergrund und darüber vermittelte Aufnahmebereitschaft offensichtlich nicht aus, sich für die Umsetzung der Gender Mainstreaming-Anforderung in der Arbeitseinheit zu engagieren. Das Beispiel eines Diplomaten in der Wirtschaftsabteilung, der sich anfänglich sehr um die Einbindung von Gender Mainstreaming beim institutionellen Aufbau eines international verwalteten Fonds, aus dem Gesundheitspräventionsmaßnahmen finanziert werden sollen, bemüht hat, soll diese Beobachtung veranschaulichen. Besagter Diplomat verfügt insofern über einen von der Mehrheit der Diplomat/inn/en abweichenden Erfahrungshintergrund, weil er vorher in der Entwicklungszusammenarbeit tätig war. Durch die Erfahrung des Seitenwechsels hat er sich einen unverstellten Blick auf das *doing diplomacy*-Spiel bewahrt. Während der Zeit in der Entwicklungszusammenarbeit war er bereits der Gender Mainstreaming-Strategie begegnet und kannte demzufolge Herkunft und Absicht dieses gleichstellungspolitischen Instrumentes. Er war von der Notwendigkeit einer systematischen Berücksichtigung von Geschlechterverhältnissen gerade auch in außen- und sicherheitspolitischen Fragen überzeugt. Dennoch gab er nach einigen Versuchen, Gender Mainstreaming auf die deutsche Agenda im Zusammenhang mit der Gestaltung des Gesundheitsfonds zu bringen, entnervt auf und erklärte das Projekt für gescheitert. Sein erster Eindruck, dass es dem Abteilungsleiter mit der Erfüllung der Gender Mainstreaming-Vorgabe nicht wirklich ernst sei, habe sich bestätigt, so der Diplomat in einem Gespräch über das Projekt der Abteilung. Seine Bemühungen seien intern mit ironischem Grinsen und nach außen durch Nicht-Beachtung gewürdigt worden. Er identifiziert die fehlende Unterstützung durch die Vorgesetzten als Hauptgrund für das bisherige Misslingen der Umsetzung von Gender Mainstreaming. Liest man diese Darstellung vom Scheitern eines Gender Mainstreaming-Prozesses mit dem Feld-Habitus-Konzept, so ergibt sich folgendes Bild:

Im *doing diplomacy*-Spiel geht es um Macht, verstanden als Handlungsmöglichkeit und als Möglichkeit, andere nach seinem Willen handeln zu lassen. Die Strategie, mit welcher in dem Spiel um Macht und Einfluss gekämpft wird, ist Profilierung. Einsätze, die umkämpft werden, da sie der Profilierung dienen, sind bspw. Stellen in den richtigen Abteilungen bzw. Referaten oder aber Posten an den wichtigen Vertretungen. Mit dem Gewinn an Profil, man könnte auch sagen mit dem Gewinn an symbolischem Kapital, steigt der Diplomat, die Diplomatin in die nächste Runde des Profilierungskamp-

¹³ Die Sonderstellung, welche die in den Gender Mainstreaming-Prozess involvierten Akteure häufig auch innerhalb ihrer Arbeitseinheit innehatten, können außerdem als ein Zeichen der Marginalisierung des Themas im Auswärtigen Amt gedeutet werden.

fes ein. Wenn nun der Diplomat davon berichtet, dass er sich mit seinem Engagement in Sachen Gender Mainstreaming lächerlich gemacht hat, dann bedeutet diese Abwertung einen Verlust von symbolischem und unter Umständen auch sozialem Kapital. Beide Kapitalformen sind jedoch wichtige Einsätze im Profilierungskampf. Diese Überlegungen lassen mich eine weitere, im Feld zu überprüfende Hypothese formulieren: In der Logik des Spiels *doing diplomacy* macht es keinen Sinn, sich für Gender Mainstreaming zu engagieren, da es nicht nur keinen Gewinn verspricht, also kein Joker ist, sondern im Gegenteil sogar ein schwarzer Peter. An diese Feststellung schließt sich die Frage nach dem Warum an. Warum ist ein Engagement für Gender Mainstreaming sogar ein Verlustgeschäft? Warum wird auf die Gender Mainstreaming-Anforderung mit Ironie reagiert?

Auch dies sind eigentlich nur empirisch im Feld zu klärende Fragen, allerdings liefert Bourdieu mit dem Konzept der symbolischen Herrschaft einen interessanten Erklärungsansatz. Bourdieu beschreibt symbolische Herrschaft als ein Herrschaftsverhältnis, dass als selbstverständlich anerkannt und nicht in Frage gestellt wird. Wenn man das Spiel des *doing diplomacy* als doxische Erfahrung versteht, dann kann Ironie als eine Abwehrstrategie begriffen werden. Denn, so Bourdieu, symbolische Herrschaft ist eine Herrschaftsform, „die fast ausschließlich auf symbolischer Gewalt, d.h. auf dem Verkennen beruht, und die als solche durch Enttrivialisierungseffekte (...) verwundbarer ist als andere Herrschaftsformen“. (Bourdieu 1997b, 215). Wenn nun Gender Mainstreaming als Aufforderung verstanden wird, Geschlechterverhältnisse wahrzunehmen und in Entscheidungsprozessen gleichstellungsorientiert zu berücksichtigen, dann meint diese Aufforderung auch das weitergehende Bewusstwerden und Überdenken bislang nicht reflektierter Denkschemata. Um der Stabilität symbolischer Herrschaft willen darf jedoch diese Aufforderung nicht ernst genommen werden. Reaktionsformen der Ironie und der Emotionalität werden in dieser Interpretation als Zeichen von Abwehr bzw. Verunsicherung lesbar.

Aus der Argumentation mit dem Begriff der symbolischen Herrschaft ergibt sich eine weitere forschungsleitende Hypothese, die eigentlich mehr eine Frage bleibt: Wird die Anforderung, Gleichstellungsorientierung als entscheidungs- und handlungsleitendes Kriterium in die Routinen der alltäglichen Verwaltungspraxis zu integrieren, von den Akteuren unbewusst als Bedrohung für die innere Ordnung des Feldes wahrgenommen?

4. Zusammenfassung

Durch die Integration einer „Gleichstellungsperspektive“ in alle Entscheidungsprozesse in allen Bereichen und auf allen Ebenen der Politikgestaltung und -verwaltung und vor allem durch alle beteiligten Akteure, soll die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht werden. Die Bundesverwaltung ist seit bald vier Jahren mit dieser politischen Vorgabe konfrontiert. Wie die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in ihrem alltäglichen (Verwaltungs-) Handeln mit dieser Anforderung umgehen, inwieweit sie diese überhaupt zur Kenntnis nehmen, an welchen Stellen sie bereit sind, sich auf die Herausforderung, welche die gleichstellungspolitische Vorgabe ohne Zweifel bedeutet, einzulassen, und wann sie diese aus welchen Gründen ablehnen, ist bislang noch nicht untersucht worden.

Als theoretische Grundlage für ein solches Unternehmen habe ich die „Erkenntniswerkzeuge“ des französischen Soziologen Pierre Bourdieu vorgeschlagen und sie meinem spezifischen Gegenstand angepasst. Habitus und Feld sind Analyseinstrumente, mit deren Hilfe sich der Rahmen möglicher alltagspraktischer Handlungen aufdecken lässt. Sie zeigen auf, welche Praxis einer bestimmten Personengruppe in einem spezifischen Umfeld „versperrt“ ist. Daher halte ich sie für sehr gut geeignet, den alltäglichen Umgang von Akteuren in einer Organisation bzw. in einer Institution der öffentlichen Verwaltung als spezielle Form der Organisation, mit neuen Anforderungen zu untersuchen. Die Gender Mainstreaming-Strategie fordert auf, Geschlechterverhältnisse zu berücksichtigen und Gleichstellungsorientierung zu einem entscheidungs- und handlungsleitenden Kriterium zu machen. Da ich annehme, dass die Art und Weise, in der Akteure auf diese Anforderung reagieren, mit der Besonderheit von Geschlecht als identitätskonstituierendem Moment sowie als sozial-strukturelle Klassifikation und grundlegende Form symbolischer Ordnung, in Verbindung steht, halte ich es für notwendig, in einer Feldforschung diese Ebene besonders zu fokussieren. Daher habe ich die Analyseinstrumente präzisiert, indem ich den Begriff der Gender-Dimension des Habitus eingeführt und gezeigt habe, auf welchen Ebenen und mit welcher Wirkung die Kategorie Geschlecht ein Feld bzw. den sozialen Raum strukturiert. Auf diesen theoretischen Hintergrund Bezug nehmend habe ich anschließend mit dem Feld der Diplomatie ein Forschungsobjekt entworfen, auf welches diese Anwendung finden können. Für die Konstruktion dieses soziologischen Gegenstandes habe ich Beobachtungen des „realen“ Gegenstandes (das Auswärtige Amt, die Diplomatin/en und ihr Verhalten gegenüber Gender Mainstreaming) in heuristischer Funktion genutzt. Das Analyseinstrumentarium hat dabei gleichermaßen eine weitere Präzisierung bzw. Anpassung an das spezifische Feld erfahren.

Der Diplomatenhabitus und die Gender-Dimension des Diplomatenhabitus bestimmen die soziale Praxis im Feld Diplomatie, das *doing diplomacy*, und wirken in Wechselbeziehung mit Geschlecht als das Feld strukturierende Kategorisierung. Dieses Zusammenspiel produziert die Verschleierung bzw. eine eingeschränkte Wahrnehmung von Geschlecht als Ungleichheitsfaktor. Die Anwendung der erarbeiteten und präzisierten Werkzeuge auf Erfahrungen aus dem Feld führte mich in diesem Zusammenhang zu einer ersten Hypothese: Der Mehrheit der Diplomatin/en ist gleichstellungsorientiertes Entscheiden und Handeln versperrt, da sie Geschlecht nicht als soziale Ungleichheit verursachende Klassifikation wahrnehmen. Diese „Gender-Blindheit“ habe ich an einem Beispiel aus dem *doing diplomacy*-Spiel illustriert.

An den Bourdieuschen Begriff des Spiel- oder Kampffeldes anknüpfend, habe ich die Praxis des *doing diplomacy* als Machtspiel bzw. Profilierungskampf beschrieben, bei dem das Thematisieren von Geschlechtszugehörigkeit als Ungleichheitsfaktor und Geschlechterverhältnissen ein Risiko bedeutet, und zwar das Risiko, Ansehen und Einfluss zu verlieren. Damit habe ich eine zweite im Feld zu überprüfende Hypothese formuliert. Eine mögliche Begründung für die Abwertung, die das Einbringen der gleichstellungspolitischen Strategie in das *doing diplomacy*-Spiel bedeutet, habe ich unter Rückgriff auf Bourdieus Entwurf der symbolischen Herrschaft entwickelt. Gender Mainstreaming, verstanden als Aufforderung zu (Selbst-)Reflexivität, bedroht

die Stabilität der symbolischen Herrschaft, die gerade auf dem Verkennen, also der Nicht-Reflexion beruht, und muss daher abgelehnt und verworfen werden.

Die forschungsleitenden Hypothesen, die in der Interpretation meiner Eindrücke aus dem Feld mit dem zuvor konstruierten Analyseinstrumentarium entwickelt worden sind, verweisen auf die Untersuchungsebenen, an denen eine Feldforschung mit dem Habitus-Feld-Konzept als theoretischer Grundlage ansetzt. Auf der Ebene der Wahrnehmung wird es darum gehen, Fragen nach den habituellen Wahrnehmungs- und Deutungsschemata der Akteure zu stellen, Wahrnehmungs- und Deutungsschemata, welche sie Geschlechterverhältnisse auf eine bestimmte Art und Weise wahrnehmen und interpretieren lassen. Die Form des Geschlechter- und Gleichstellungswissens der Akteure bestimmt wiederum maßgeblich ihre Einstellung gegenüber der Gender Mainstreaming-Anforderung.

Auf der Ebene des Handelns sind dahingegen die Kämpfe, die im Feld stattfinden, und die Bedeutung, welche die neue Regel „Gleichstellungsorientierung“ in diesen Kämpfen trägt, zu untersuchen.

Eine empirische Untersuchung auf der hier entwickelten theoretischen Grundlage würde meiner Ansicht nach Erkenntnisse liefern, die wiederum für den weiteren Implementierungsprozess nutzbar gemacht werden könnten. Denn wenn verstanden werden kann, welche Praxis den Akteuren „versperrt“ ist, dann können in der Folge Schritte unternommen werden, die Wahrnehmungs- und Handlungsblockaden zu lösen. Maßnahmen der Implementierungspraxis, wie Gender-Trainings, Fortbildungen zu Gender Mainstreaming als gleichstellungspolitischer Strategie, aber auch die strukturelle Verankerung und Absicherung der Implementierung in den verschiedenen Organisationen können bedarfsorientiert gestaltet werden. Ob Gender Mainstreaming damit langfristig eine Strategie werden kann, die dazu beiträgt, gesellschaftliche Kräfteverhältnisse zu enthierarchisieren und Aushandlungsprozesse zu demokratisieren, kann an dieser Stelle und vor allem zu diesem Zeitpunkt – die Auseinandersetzung mit Gender Mainstreaming als gleichstellungspolitischer Strategie hat gerade erst begonnen – nicht abgesehen werden. Dahingegen erscheint jedoch die Notwendigkeit, Reflexionsprozesse anzustoßen, die vor der Konfrontation mit Privilegien nicht halt machen, eindeutig und klar. In diesem Sinne schließe ich mit Bourdieu:

„Einzig eine kollektive Aktion zur Organisation eines *symbolischen Kampfes*, der imstande wäre, all die stillschweigenden Voraussetzungen der phallo-narzißtischen Weltsicht praktisch *in Frage zu stellen*, kann den Bruch der gleichsam unmittelbaren Übereinstimmung zwischen den inkorporierten und den objektiven Strukturen herbeiführen. Dieser Bruch ist die Bedingung für eine wirkliche kollektive Umkehrung der mentalen Strukturen nicht bloß bei den Angehörigen des beherrschten, sondern auch bei denen des herrschenden Geschlechts, die ihrerseits nur dadurch zur Befreiung beitragen können, dass sie sich vom Privileg, das in eins eine Falle ist, befreien.“ (Bourdieu 1997c, 215)

Literatur:

- Acker, Joan (1991): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations, in: Lorber/Farrell (1991), S. 162-179
- Auswärtiges Amt (2002): Erster Gleichstellungsplan des Auswärtigen Amtes 2002-2005, Berlin, unveröffentlichter Entwurf
- Auswärtiges Amt (2003): Welt weit wir. Informationsbroschüre über die Berufsmöglichkeiten im Auswärtigen Amt, Bonn (<http://www.auswaertiges-amt.de/www/de/infoservice/download/pdf/publikationen/wwwir.pdf>) (17.02.2004)
- Biester, Elke (Hrsg.) (1992): Staat aus feministischer Sicht, Berlin
- BMBF (2001): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland, Bonn
- Bourdieu, Pierre (1991) mit Chamboredon, Jean-Claude/ Passeron, Jean-Claude: Soziologie als Beruf. Wissenschaftstheoretische Voraussetzungen soziologischer Erkenntnis, Berlin
- Ders. (1992): Homo academicus, Frankfurt/M.
- Ders. (1997a): Die männliche Herrschaft, in: Dölling/ Krais (1997), S. 153-217
- Ders. (1997b): Eine sanfte Gewalt. Pierre Bourdieu im Gespräch mit Irene Dölling und Margareta Steinrücke, in: Dölling/ Krais (1997), S. 217-230
- Brandt, Enrico/Buck, Christian (Hrsg.) (2002): Auswärtiges Amt. Diplomatie als Beruf, Opladen
- Dölling, Irene/Krais, Beate (Hrsg.) (1997): Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktionen in der sozialen Praxis, Frankfurt/M.
- Halford, Susan/Savage, Mike/ Witz, Anne (1997): Gender, Careers and Organisations. Current developments in Banking, Nursing and Local Government, London
- Heintz, Bettina/Nadai, Eva (1998): Geschlecht und Kontext. De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie, 2/1998, S. 75-93
- Heintz, Bettina (Hrsg.) (2001): Geschlechtersoziologie, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Sonderheft 41/2001, Wiesbaden
- Höyng, Stephan/Puchert, Ralf (1989): Die Verhinderung der beruflichen Gleichstellung. Männliche Verhaltensweisen und männerbündische Kultur, Bielefeld
- Lorber, Judith/Farrell, Susan A. (1991): The Social Construction of Gender, Newbury Park/ London
- Meuser, Michael (1989): Gleichstellung auf dem Prüfstand. Frauenförderung in der Verwaltungspraxis, Pfaffenweiler
- Müller, Ursula/Scheidemann, Christiane (2000): Gewandt, geschickt und abgesandt. Frauen im Diplomatischen Dienst, München
- Sauer, Birgit (2001): Das „bewundernswert Männliche“ des Staates. Überlegungen zum Geschlechterverhältnis in der Politik, in: femina politica, 2/2001, S. 50-62
- Seemann, Birgit (1996): Feministische Staatstheorie, Opladen
- Wilz, Sylvia M. (2002): Organisation und Geschlecht. Strukturelle Bindungen und kontingente Koppungen, Opladen
- Wimbauer, Christine (1999): Organisation, Geschlecht, Karriere: Fallstudien aus einem Forschungsinstitut, Opladen