

(Un-)Mögliche Subjektpositionen

trans*Personen im Erwerbsarbeitskontext

Monika Götsch

Beitrag zur Veranstaltung »Pluralisierungen von Arbeits- und Geschlechterverhältnissen – Alte Dichotomien und neue Polarisierungen« der Sektion Frauen und Geschlechterforschung und der AG Arbeit, Organisation, Geschlecht

Einleitung

Seit dem neoliberalen Wandel des Sozialstaats in der Bundesrepublik Deutschland und dem damit verbundenen Paradigmenwechsel von „welfare“ zu „workfare“ ist „gelingende“ Erwerbsarbeit mehr denn je Voraussetzung für die gesellschaftliche Anerkennung von Individuen. Dies zeigt sich bspw. daran, dass Transferleistungen wie Hartz IV bis 2022 unmittelbar an die Erwerbsarbeitspflicht gekoppelt waren und auch mit der Einführung des Bürgergelds 2023 nur unwesentlich verändert wurden. Entsprechend konstatiert Stephan Lessenich (2012, S. 118) „so viel Erwerbsgesellschaft war nie“, Erwerbsarbeit gilt nun als normalisierte Form individueller Existenzsicherung und als selbstverständliche Voraussetzung für gesellschaftliche Integration (Lessenich 2008). Das Paradigma des „workfare“ ist verbunden mit Anforderungen wie Beschäftigungsfähigkeit und -wille, mit Leistungsbereitschaft, Eigenverantwortlichkeit, aktiver Selbstoptimierung, Mobilität und Flexibilität. Zugleich geht dies mit unterschiedlichsten sozialen und ökonomischen Unsicherheiten einerseits einher und andererseits mit dem Versprechen der freien Wahl von Lebensstil und (bspw. geschlechtlichen/ sexuellen) Lebensweisen (Pühl 2004; Groß und Winker 2007; Woltersdorff 2010). Anknüpfend an diese Diagnosen lässt sich fragen, inwieweit neoliberale Wandlungsprozesse neue Möglichkeiten für geschlechtliche Lebensweisen außerhalb des Zweigeschlechterrahmens eröffnen oder weiterhin verschließen und in welcher Art und Weise dies für trans*Personen mit Chancen und Risiken verbunden ist. Insbesondere in Hinblick darauf, dass Erwerbsarbeit bzw. Erwerbs- und Sorgearbeit immer noch zweigeschlechtsspezifisch segregiert sind (BMFSFJ 2019), ist zu vermuten, dass sich trans*Personen im Erwerbsarbeitskontext in einem Spannungsfeld zwischen Pluralisierungsgewinn und heteronormativen Machtverhältnissen bewegen. Darauf verweist u.a., dass trans*Personen weitaus häufiger als cis-Personen von Arbeitslosigkeit betroffen sind und beim Zugang zum Erwerbsarbeitsmarkt benachteiligt werden. Sie haben geringere Karrierechancen und sind oftmals unterhalb ihrer Qualifikation erwerbstätig (Franzen und Sauer 2010; Fuchs et al. 2012). Zugleich werden trans*Personen in den Medien (auch als Erwerbstätige im Showbusiness) immer sichtbarer wie bspw. in den TV-Casting-Shows *Germany's Next Topmodel* trans*Models oder in *Queen of Drags* professionelle Drag-Queens. Gesellschaftliche Integration über

Erwerbsarbeit ist demnach für trans*Personen je nach Berufsfeld mehr oder weniger einfach, die Option Lebensstile frei wählen zu können scheint ungleich verteilt zu sein. Nicht zuletzt, weil für trans*Personen die (körperliche) zweigeschlechtliche Passung in den zweigeschlechtlich strukturierten Erwerbsarbeitsmarkt sehr bedeutsam ist (Discher und Götsch 2017). Andererseits forciert der neue Kapitalismus projektförmige Arbeitsverhältnisse, die mehr individuellen Gestaltungsspielraum und Selbstverwirklichung versprechen – jedoch auch größere (Planungs-)Unsicherheiten und Eigenverantwortung mit sich bringen (Boltanski und Chiapello 2006). Gleichwohl kann nur eine Minderheit der „kreativen Klasse“ von diesem Mehr an Autonomie und Individualismus profitieren, das eine hohe Akzeptanz unterschiedlicher, auch nicht-heteronormativer Lebensstile ermöglicht (Woltersdorff 2008). In der Folge lässt sich annehmen, dass die (Un-)Möglichkeiten anerkannter Subjektpositionen für trans*Personen im Erwerbsarbeitskontext von vielerlei Ambivalenzen geprägt sind.

Subjektivierungsweisen im neoliberalen Erwerbsarbeitskontext

Die (Un-)Möglichkeiten anerkannter Subjektpositionen verweist auf Subjektivierungsweisen, d.h. auf die Art und Weise wie Menschen unter spezifischen historischen und sozialen Bedingungen zu mehr oder weniger anerkannten und anerkehbaren Subjekten werden und den damit für sie verbundenen (begrenzten) Handlungsspielräumen. „Ein Subjekt zu werden ist ein paradoxer Vorgang, bei dem aktive und passive Momente, Fremd- und Eigensteuerung unauflösbar ineinander verwoben sind“ (Bröckling 2019, S. 19). Subjektivierung zeigt sich u.a. in administrativen (sozialstaatlichen) Regelungen, in der Organisation von (Erwerbs- und Sorge-)Arbeit, in Geschlechternormen und in Gesetzen wie dem Personenstands- oder dem Transsexuellengesetz (das noch in Kraft ist). Es sind Faktoren, durch welche Subjektpositionen hervorgebracht werden bzw. inwieweit sich Individuen vollständig, kaum oder nicht zu Subjekten konstituieren können (Foucault 2018; Bröckling 2019). Judith Butler verweist entsprechend auf die „verworfenen Wesen“, denen die Anerkennung als Subjekt versagt wird und die die „»nicht lebbaren« und »unbewohnbaren« Zonen des sozialen Lebens“ (Butler 1997, S. 23) besiedeln. Die nicht anerkannten Positionen haben für die anerkannten Subjektpositionen die Funktion, als Außen das Subjekt zu definieren und zu begrenzen. Die Anerkennung bestimmter Subjektivitäten, auch der Subjektivität als erwerbstätige und geschlechtliche Person erhält ihre Normalität und Selbstverständlichkeit über den Ausschluss der „Anderen“, der „Besonderen“, der „Außergewöhnlichen“, der „Auffälligen“. „In diesem Sinne ist also das Subjekt durch die Kraft des Ausschlusses und Verwerflichmachens konstituiert“ (Butler 1997, S. 23).

Subjektivierungsweisen sind jedoch kein schicksalhaftes Geschehen, denen Menschen vollkommen ausgeliefert sind. Individuen können nicht nur auf Disziplinierungen reagieren, sondern disziplinieren bzw. „regieren“ (Foucault 2000; Bröckling 2000) vor allem sich selbst. Disziplinierung geschieht folglich weniger über Sanktionen und Belohnungen, sondern vielmehr über die Ermächtigung der Einzelnen zur Selbstregierung. Anerkannten Subjektstatus erhält, wer sich selbst angemessen „regieren“, „optimieren“ und „managen“ kann (Bröckling 2008). Im Erwerbsarbeitskontext geschieht dies beispielsweise über die vorgeblich selbstbestimmte Optimierung der eigenen Erwerbsarbeitskraft (bspw. durch Fort- und Weiterbildungen) (Bliemetsrieder et al. 2022), die zudem entsprechend den Bedingungen auf dem Erwerbsarbeitsmarkt individuell beworben werden muss. Der Erwerbsarbeitskontext diszipliniert (Nicht- oder Teil- bzw. Vollzeit-)Erwerbstätige in diesem Sinne und ermöglicht und verunmöglicht ihnen gleichermaßen anerkannte Subjektpositionen. Zurecht verweist Andrea D. Bührmann (2012, S. 154) darauf, dass sich Subjektivierung nicht ausschließlich auf einen „historisch-konkreten Macht-Wissens-Komplex“ wie die kapitalistisch normierte Erwerbsarbeit bezieht, Subjektivierungsweisen sind zudem

„Effekte unterschiedlicher sozialer Praktiken“ (Bührmann 2012, S. 154), die sich bspw. in Bewerbungsschreiben, legitimierbaren Auswahlkriterien für Bewerbende und Arbeitszeugnissen zeigen.

Vor dem Hintergrund erwerbsbiografischer Interviews mit trans*Personen lässt sich zeigen, dass Subjektivierungsweisen (im Erwerbsarbeitskontext) nicht ausschließlich kapitalistisch normiert sind, sondern interdependent heteronormative und postkoloniale Subjektpositionen hervorrufen, die zugleich mit unterschiedlichen, sich teilweise widersprechenden Diskriminierungs-/Ausschluss- und Anerkennungspraktiken verbunden sind. Subjektpositionen werden folglich nicht einfach anerkannt oder aberkannt, sondern beziehen sich wechselseitig aufeinander, sie überschneiden sich intersektional und stützen, verstärken bzw. schwächen sich gegenseitig. Der kapitalistischen Akkumulationslogik sind folglich intersektionale Ungleichheiten inhärent und werden durch Erwerbsarbeitsverhältnisse reproduziert: „Die im Sinne des kapitalistischen Systems effiziente Verwertung der Ware Arbeitskraft gelingt, indem über spezifische Strukturkategorien der Zugang zum Erwerbsarbeitsmarkt differenziert geregelt wird“ (Winker und Degele 2009, S. 38).

Empirische Grundlage

Mit der Frage nach Chancen und Risiken für trans*Personen im Erwerbsarbeitskontext wurden bisher neun erwerbsbiografische Interviews mit unterschiedlichen (nicht mehr) erwerbstätigen trans*Personen geführt, die als ungelernete Arbeitskräfte, Facharbeiter:innen, IT-Assistent:innen, Künstler:innen, Ingenieur:innen oder Sozialwissenschaftler:innen berufstätig sind/waren. Ergänzt wurde das Datenmaterial mit vier narrativen Expert:inneninterviews, konkret mit einer Mitarbeiterin der Bundesagentur für Arbeit, einer Gewerkschaftsfunktionärin, einem Diversity-Manager und einem Betriebsrat.

Die erwerbsbiografischen Interviews wurden mit Gabriele Lucius-Hoene und Arnulf Deppermann (2004) zunächst rekonstruktiv ausgewertet und darauf aufbauend einzelne Falldossiers erstellt. Methodologisch liegt dem die Annahme zugrunde, dass das biografische Erzählen nicht nur auf soziokulturelle Deutungsmuster der eigenen Lebenserfahrungen verweist, sondern zugleich Selbstpositionierungen, d.h. eine relationale Verortung in Wissens- und Machtsystemen hervorbringt. Selbst- und Fremdpositionierungen geben zugleich Hinweise auf spezifische Subjektivierungsweisen: „Um sich selbst zu begreifen, braucht es entsprechende, diskursiv erzeugte Formate der Selbstbeschreibung, die mir ein Reden über mich in einer bestimmten Weise ermöglichen“ (Truschkat 2017, S. 290). Mit dieser Heuristik wurden ebenso die narrativen Expert:inneninterviews rekonstruktiv ausgewertet.

Wie bereits ausgeführt, verweist das bisher erhobene Material auf Subjektpositionen, die sowohl heteronormativ wie auch kapitalistisch und postkolonial konstituiert sind. Aus einer Analyseperspektive werden deshalb im Weiteren heteronormative, ökonomisierte und postkoloniale Subjektivierungsweisen unterschieden, die jedoch immer in ihrer gegenseitigen Bezogenheit verstanden werden müssen.

Heteronormative Subjektivierungsweisen

Heteronormative Subjektivierungsweisen reproduzieren und orientieren sich an der Norm der Zweigeschlechtlichkeit sowie an der Norm der Heterosexualität, wonach Menschen ausschließlich entweder Frauen oder Männer *sein* können, durch gegensätzliche Eigenschaften, Fähigkeiten, Emotionen und Körperlichkeiten bestimmt werden und sich selbst bestimmen (Butler 1997; vgl. auch Maihofer 1995) und sich in dieser Gegensätzlichkeit als heterosexuelles Paar vorgeblich natürlicherweise und ideal ergänzen (Götsch 2014). Die Naturalisierung dieser heteronormativen Gegensatzlogik zeigt sich darüber hinaus in der Organisation bzw. der zweigeschlechtsspezifischen Aufteilung von Sorge- und

Erwerbsarbeit. So sind Erziehungs-, soziale und hauswirtschaftliche Berufe in Deutschland mit einem Frauen*anteil von 84% klar weiblich* dominiert, während es sich in männlich* konnotierten IT-Berufen mit einem Frauen*anteil von 17% (Bundesagentur für Arbeit 2022) umgekehrt verhält. Auch der Gender Care Gap verweist darauf, dass Pflege, Erziehung und Betreuung immer noch deutlich häufiger die Aufgabe von Frauen* sind, wenn Frauen* täglich 1,27 Stunden mehr in 5,2 Stunden private Sorgearbeiten investieren als Männer* (BMFSFJ 2019). Dies erzeugt auch (Un-)Sichtbarkeiten von Geschlechtern und zugleich werden damit vergeschlechtlichte Naturalisierungen von Fähigkeiten und damit die heteronormative Gegensatzlogik bestätigt. Gestützt wird dies in Deutschland nicht zuletzt durch sozialstaatliche Regelungen, die zwar Elternzeit für alle Geschlechter ermöglichen, jedoch durch die Ehegattensplittung Beschäftigungsverhältnisse in Teilzeit des schlechter verdienenden Elternteils/ der schlechter verdienenden Partner:in (das sind in heterosexuellen Partner:innenschaften sehr häufig die Frauen*) belohnen und fördern (Menke 2016, S. 48).

Für trans*Personen zeigt sich die heteronormative Subjektivierungsweise in der Anforderung sich zweigeschlechtsspezifisch zu vereindeutigen und in der Folge als entweder Ausnahme oder „normal“ in männer*- bzw. frauen*dominierten Arbeitsbereichen anerkannt zu werden. Heteronormative Subjektpositionen werden u.a. von zweigeschlechtsspezifischen Regelungen und Praxen hervorgebracht, wie sie bspw. vom Betriebsrat eines Kraftwerks auch für trans*Personen eingefordert wird:

„Ansonsten ist es meine Meinung, wenn es halt diese, äh, Umwandlung gibt, ist es einfach, es ist eine Frau und entsprechend hat sie nur noch Maximum fünfzehn Kilo zu tragen. Das ist so.“ (Betriebsrat)

Die Vorgabe statt 25 kg als cis-Mann nur noch 15 kg als trans*Frau tragen zu müssen oder zu dürfen, ermöglicht zunächst die Anerkennung als Frau, aber nicht als trans*Frau. Zugleich wird das körperliche Leistungsvermögen, das vor der Transition als cis-Mann erbracht wurde, aberkannt.

Der Anforderung der zweigeschlechtsspezifischen Vereindeutigung ist zugleich die Möglichkeit des Scheiterns inhärent. Wie es das folgende Interviewbeispiel mit einer Pförtnerin* zeigt, kann die Vereindeutigung als Körperpraxis (d.h. auf die geschlechtskonforme Toilette zu gehen) durch diskriminierende Unterstellungen von außen sabotiert und aberkannt werden.

„es hat sich einfach ergeben, dass ich ja in Zukunft nicht mehr auf die Männertoilette gehe, sondern auf die Damentoilette. Ja und auf einmal wurden die Gerüchte laut, auf der Damentoilette, vor allen Dingen in der zweiten Etage, es ist immer so dreckig, so versifft und so weiter. [...] dann zum stellvertretenden Geschäftsführer eingeladen, wurde dann besprochen, dass neuerdings die Toiletten, die Damentoiletten so versifft WÄREN. Und dass sich verschiedene Damen beschwert HÄTTEN. Und ich habe einfach nur dagestanden und habe mir nichts anmerken lassen. Ich weiß, worauf das hinausgehen sollte.“ (Melinda, Pförtnerin)

Mit der hier konstruierten Verbindung zwischen der Unsauberkeit der Toilette und der Toilettenbenutzung durch die trans*Frau Melinda, wird auch auf der Leitungsebene unwidersprochen der Ausschluss der trans*Person, als „geschlechtlich falsche“ Person legitimiert.

Darüber hinaus soll die trans*Geschlechtlichkeit „ernsthaft“ sein, kein Spiel, wie es uneindeutigen Geschlechtlichkeiten wie Drag-Queens unterstellt wird. Entsprechend wird Uneindeutigkeit als Abgrenzungsfolie zu Transidentität exotisiert:

„Das halte ich schon für wichtig, dass man es nicht überzieht einfach, weil man dann die Akzeptanz noch schwieriger bei meinen Mitmenschen einfach zu holen ist. [...] Also gerade da zum Beispiel [in Bezug auf Chonchita Wurst] ist das für mich so sehr Verkleidung. [...] Und ich finde das deswegen für mich ein bisschen übertrieben. Also

es ist eigentlich durch diese ganz stark weibliche Kleidung und dann andererseits der Bart ist für mich zu sehr in diesem Bereich der hat sich ja nur umgezogen und anders angezogen und nicht der ist eine andere/der ist eigentlich eine Frau. Also das ist so/ja mir kommt da zu viel dieser Unterhaltungseffekt.“ (Mitarbeiterin der Bundesagentur für Arbeit)

Gefordert wird hier von einer Mitarbeiterin der Bundesagentur für Arbeit geschlechtlich möglichst wenig aufzufallen, sich eindeutig und konsequent mit dem sogenannten „anderen“ Geschlecht zu identifizieren. Trans*personen sind dafür verantwortlich, cis-Personen und damit die Heteronormativität nicht zu irritieren. Entsprechend eigenverantwortlich positioniert sich auch Nadine, die an ihrem Arbeitsplatz und gegenüber den Führungskräften die Ernsthaftigkeit ihrer Transition deutlich machen wollte und dies so begründet:

„Weil man heutzutage immer Conchita Wurst, Olivia Jones, Mary und Gordy, was überhaupt nichts mit Transidentität zu tun hat und damit er weiß, dass ich nicht so ein Paradiesvogel bin, sondern dass mir das ernst ist.“ (Nadine, Facharbeiterin in einem Kraftwerk)

Geschlechtliche Uneindeutigkeit bzw. geschlechtliche Auffälligkeit wird im Handwerk, in der Industrie und im (sozialen) Dienstleistungsgewerbe zum Markthindernis, während Exotisierung aufgrund uneindeutiger Geschlechtlichkeit im Showbusiness zum Marktvorteil wird.

Ökonomisierte Subjektivierungsweisen

Ökonomisierte Subjektivierungsweisen des „Unternehmerischen Selbst“ (Bröckling 2019) sind in besonderer Weise von einer leistungsorientierten Logik bestimmt. In der Folge sind Menschen dazu aufgefordert, sich selbst eigenverantwortlich wie ein Unternehmen (erwerbsarbeits-)marktorientiert zu führen. Alle Aspekte des Lebens wie bspw. Bildung, Beruf, Beziehungen und Familie, sollen nach Kriterien der Effizienz und output-orientiert gestaltet werden. Das unternehmerische Selbst bezieht sich einerseits auf die Warenförmigkeit des Subjekts und andererseits auf manageriales Denken und Handeln, immer auch mit dem Ziel, auf dem Erwerbsarbeitsmarkt Leistung erbringen zu können und über Erwerbsarbeit Anerkennung zu erhalten. Im Vordergrund steht dabei die permanente Selbstoptimierung bspw. durch Fort- und Weiterbildung. Das neoliberal-kapitalistische Fortschritts- und Wachstumspostulat sowie die überall lauernde Konkurrenz (auf dem Erwerbsarbeitsmarkt) erfordern die kontinuierliche Verbesserung der eigenen Erwerbsfähigkeit. Erfolgreich kann nur sein, wer immer flexibel genug ist, um sich permanent den aktuellen Markterfordernissen anpassen zu können. Dabei gilt es, das eigene Selbst als unverwechselbare Marke zu kreieren und auf dem Markt anzubieten. Nur wer über Alleinstellungsmerkmale verfügt, das heißt, in irgendeiner Weise „besonders“ ist (und z.B. über verschiedene Berufsabschlüsse und -erfahrungen verfügt), hebt sich aus der Masse hervor und kann Konkurrent:innen ausstechen – sofern diese Alleinstellungsmerkmale Qualität versprechen und den Bedarfen auf dem Erwerbsarbeitsmarkt entsprechen. Ulrich Bröckling (2002, S. 81) spricht denn auch vom „Zwang, sich von den anderen zu unterscheiden“. Dies beinhaltet zugleich den Zwang, sich in jeglicher Hinsicht zu pluralisieren und immer wieder neue Alleinstellungsmerkmale hervorzubringen. Individuelle Autonomie und Selbstverwirklichung gerade auch in der Differenz zu anderen beinhaltet zugleich Vermarktlichungsoptionen für die eigene Person (Bröckling 2002). Ökonomisierte Subjektivierungsweisen ermöglichen nicht nur Anerkennung aufgrund eines erfolgreichen unternehmerischen Selbst, sondern zugleich in der Beteiligung am gesellschaftlichen Fortschritt bzw. dem damit verbundenen Einsatz für das Gemeinwohl (Lessenich 2011, S. 259).

Die vorrangige Leistungsorientierung ökonomisierter Subjektpositionen beinhaltet für trans*Personen die Chance, dass ggf. uneindeutige Geschlechtlichkeiten in den Hintergrund und „employability“ in den Vordergrund rücken. Damit verbunden ist das Risiko, dass Diskriminierungserfahrungen von trans*Personen bagatellisiert werden und in der Folge individuell selbst „gemanagt“ werden müssen, wie es das Beispiel eine:r Sozialwissenschaftler:in zeigt:

„Habe das dann irgendwie mal angesprochen im Team, dass ich halt gerne mit einem anderen Namen angesprochen werden möchte. Haben das halt so als Spitznamen irgendwie, äh, aufgegriffen. Und haben es dann aber halt auch nicht so ernsthaft angegangen. Und habe ich es irgendwann noch mal gesagt. Und dann war aber mein Chef halt so ein bisschen so, boah, ich soll mich doch nicht so anstellen. Und, ähm, ich soll jetzt hier die Arbeit nicht aufhalten mit so einem Kleinkrams, ne.“ (Liam, Sozialwissenschaftler:in)

Ökonomisierte Subjektpositionen sind eng mit der Erhaltung und der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit verbunden, die wiederum heteronormativ aufgeladen ist. Für trans*Personen kann das auch bedeuten, Arbeitsfelder entsprechend der zweigeschlechtsspezifisch angenommenen „employability“ auszuwählen, um die eigene Existenz (weiterhin) über Erwerbsarbeit abzusichern. Entsprechend würde Svenja als IT-Assistentin ihre Erwerbsorientierung ihrer nun weiblichen* Geschlechtsidentität anpassen, wenn sie im männlich* konnotierten IT-Bereich nicht mehr erfolgreich wäre:

„Ich möchte erstmal einen Job haben. Und ich habe auch gesagt, ich wäre auch bereit, mich entsprechend umschulen zu lassen und wenn man immer hört, es fehlen im Pflegesektor so viele Leute, wäre das für mich auch ein Thema gewesen, weil ich gesagt habe, da hätte ich wahrscheinlich noch eine Chance auch.“ (Svenja, IT-Assistentin)

Die Wahl eines zweigeschlechtsspezifisch „passenden“ Arbeitsbereichs birgt für trans*Personen zugleich das Versprechen, sich zweigeschlechtlich vereindeutigen zu können.

Für Unternehmen wird Vielfalt auch bzgl. vielfältiger geschlechtlicher Ausdrucksweisen zur ökonomisch nutzbaren Ressource, nicht zuletzt um sich ein modernes Image zu geben. Trans*Personen werden folglich als Träger:innen von Vielfalt und Modernität adressiert. Maßnahmen der Antidiskriminierung werden zudem leistungsorientiert begründbar, Diskriminierung wird dann insbesondere als Leistungshindernis gedeutet, wie sich dies in den Aussagen des Diversity Managers eines globalen Konzerns zeigt:

„DU arbeitest in einem Unternehmen, das hinter solchen Werten steht, darunter Antidiskriminierung. Und das heißt, es ist mir egal, dass DU LGBT-feindlich bist, solange es deine Taten nicht zeigen. Das heißt, wenn du eine Führungskraft bist, wenn ein LGBT-Mitarbeiter oder Mitarbeiterin irgendwas verdient, basierend auf seine Leistung, dann sollst du ihm nicht in die Quere kommen und einfach alles dransetzen, damit er oder sie nicht kriegst, was er oder sie verdient.“ (Diversity-Manager)

Postkoloniale Subjektivierungsweisen

Historisch gründet postkoloniale Subjektivierung (Götsch und Bliemetsrieder 2021) im kolonialen Rassismus. Mit der Konstruktion der „zivilisierten“, „aufgeklärten“ und gebildeten Europäer:innen bzw. genauer des weißen, bürgerlichen, rationalen, autonomen, heteronormativ-cis-männlichen Subjekts ging die Konstruktion der „nicht-europäischen Anderen“ ohne Subjektstatus einher. Aufbauend auf diese Differenzierung und Hierarchisierung zwischen freien, kolonisierenden Subjekten und unfreien Kolonisierten ließ sich „die Ausbeutung, Eroberung, Versklavung und Vernichtung von Menschen au-

„Berhalb Europas“ (Merl et al. 2018, S. 5) legitimieren. Diese koloniale und rassistische Logik setzt sich in heutigen Subjektivierungsweisen fort, indem Menschen zu „Anderen“, d.h. auch nicht oder schlecht ausgebildeten gemacht werden, die vorgeblich tradierten und konservativen Werten verhaftet sind, die als nicht so modern, emanzipiert und „tolerant“ gelten, wie dies zugleich von „Westeuropäer:innen“ angenommen wird. Subjektivierung findet folglich entlang der Entgegensetzung von „Wir und die Anderen“, modern und traditionell, Eigenes und Fremdes, besser und schlechter qualifiziert statt (Dietze 2009; Bergold-Caldwell und Georg 2018; Merl et al. 2018). Innerhalb des Erwerbsarbeitskontextes entfalten bspw. die Nicht- oder erschwerte Anerkennung von ausländischen, insbesondere nicht-europäischen Abschlüssen ihre subjektivierende Wirksamkeit ebenso wie die Sichtbarkeit von BIPOC-Personen in schlecht bezahlten Arbeitsbereichen. So lag der Ausländer:innenanteil in den Reinigungsberufen 2021 in Deutschland bei 33%, im Bereich von Recht und Verwaltung jedoch lediglich bei 3% (Bundesagentur für Arbeit 2022). Ein weiterer subjektivierender Aspekt des postkolonialen Othinging ist die Sprache:

„Eine der zentralen Differenzlinien, anhand derer [...] Ein- und Ausschlüsse vorgenommen werden, ist die Sprachkompetenz in der ‚Berufssprache Deutsch‘. Die hohe Relevanz, die der deutschen Sprache im Zuge beruflicher Bildung zugeschrieben wird, wird diskursiv vor allem mit dem wirtschaftlich motivierten Wunsch einer schnellen Arbeitsmarktintegration begründet, mit dem Ziel einem drohenden Fachkräftemangel und dessen möglichen Folgen entgegen zu treten.“ (Heinemann und Vogt 2021, S. 21)

Bezüglich trans*Personen im Erwerbsarbeitskontext wird insbesondere der Aspekt der Toleranz relevant gemacht. Toleranz wird mit „westlicher, weißer Moderne“ und Gleichstellung der Geschlechter gleichgesetzt und ermöglicht weißen trans*Personen durch entsprechendes Othinging die Zugehörigkeit zur privilegierten, vorgeblich toleranten Gruppe.

„Und natürlich auch aus diesem Kulturkreis, wo das Geschlechtermodell sowieso noch ganz anders aussieht, weil da auch, da gibt es zwar auch Frauen im Berufsleben. Es gibt auch Frauen, die da Karriere machen, aber es ist halt in vielen Fällen noch nicht so üblich. Und man merkt es auch, die ganzen Inder [...] spätestens wenn die mich sehen, bin ich für die immer so eine Art Weltwunder, habe ich manchmal das Gefühl. Als wenn die noch nie eine große Frau gesehen haben oder eine große Transfrau oder was auch immer.“ (Svenja, IT-Assistentin).

Die Imaginationen eines pluralen „Westens“ und einer damit verbundenen Homogenität der „Anderen“ birgt für BIPOC-trans*Personen die Gefahr eines doppelten Othinging, was bedeutet in einer unmöglichen Subjektposition immer zugleich auch rassifiziert diskriminiert zu werden.

Fazit

Die im Erwerbsarbeitskontext wirksamen Subjektivierungsweisen bringen für trans*Personen widersprüchliche und fragile Subjektpositionen hervor. Dies zeigt sich insbesondere dann, wenn Erwerbsarbeit nicht ausschließlich als durch kapitalistische Verhältnisse bestimmt verstanden wird, sondern als von intersektionalen Machtverhältnissen durchzogene gesellschaftliche Sphäre. Im Erwerbsarbeitskontext sind demnach ökonomisierte/kapitalistische wie auch postkoloniale und patriarchal/heteronormative Machtverhältnisse in ihrer Interdependenz wirksam. Deutlich wird dies grundsätzlich in der ungleich schlechteren Bezahlung und der geringen Anerkennung von Erwerbstätigkeiten, die vorrangig von Frauen* oder hauptsächlich von Migrant:innen ausgeübt werden. Für trans*Personen sind mit

den aktuellen Entwicklungen und Verschiebungen des neoliberalen Kapitalismus, der Pluralisierung der Geschlechterverhältnisse sowie der Migrationsregime bzw. -diskurse spezifische Chancen und Risiken verbunden bezüglich der (Un-)Möglichkeit eine Subjektposition zu erlangen. Postkoloniale Subjektivierungsweisen können die Anerkennung einer weißen, modernisierten Subjektposition ermöglichen, die für trans*Personen mit der Adressierung als Träger:in von Vielfalt und damit von besonderer Fortschrittlichkeit verbunden ist. Diese Anerkennung kann zugleich von einer als nicht gelungen gedeuteten, heteronormativen Subjektposition durchkreuzt werden, wenn die geschlechtliche Vereindeutigung scheitert, wenn bspw. Körperlichkeit, Körperkraft oder Körperpraxen nicht zweigeschlechtsspezifisch wahrgenommen werden. Dies verunmöglicht wiederum nicht grundsätzlich eine ökonomisierte Subjektposition, wenn die Leistungsfähigkeit und die durch Erwerbsarbeit erbrachte Leistung anerkannt werden. Diese Ambivalenzen führen zu permanent unsicheren Subjektpositionen, nicht zuletzt, weil situativ entweder eher Leistung, die heteronormative (Un-)Eindeutigkeit oder postkoloniale (Nicht-)Zugehörigkeiten relevant gemacht werden. Infolgedessen können trans*Personen sowohl Anerkennung und Schutz im Erwerbsarbeitskontext erfahren, wie auch Aberkennung und Diskriminierung, wobei Anerkennung einerseits Diskriminierung andererseits nicht ausschließt.

Literatur

- Bergold-Caldwell, Denise, und Eva Georg. 2018. Bildung postcolonial?! – Subjektivierung und Rassifizierung in Bildungskontexten. In *Pädagogik in Differenz- und Ungleichheitsverhältnissen*, Hrsg. Thorsten Merl, Maryam Mohseni und Hanna Mai, 69–90. Wiesbaden: Springer VS.
- Bliemetsrieder, Sandro, Sabine Schneider und Monika Götsch. 2022. Weiterbildung als Subjektivierungspraxis?! – Solidarische Bildung und Gemeinwohlorientierung. *forum erwachsenenbildung* 55(1):27–33.
- BMFSFJ. 2019. Zweiter Gleichstellungsbericht der Bundesregierung. <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/122398/87c1b52c4e84d5e2e5c3bdfd6c16291a/zweiter-gleichstellungsbericht-der-bundesregierung-eine-zusammenfassung-data.pdf> (Zugegriffen: 17. Mai 2022)
- Boltanski, Luc, und Ève Chiapello. 2006. *Der neue Geist des Kapitalismus*. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Bröckling, Ulrich. 2000. Totale Mobilmachung. Menschenführung im Qualitäts- und Selbstmanagement. In *Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen*, Hrsg. Ulrich Bröckling, Susanne Krasmann und Thomas Lemke, 131–167. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bröckling, Ulrich. 2002. Das unternehmerische Selbst und seine Geschlechter. Genderkonstruktionen in Erfolgsratgebern. *Leviathan* 30:175–194.
- Bröckling, Ulrich. 2008. Enthusiasten, Ironiker, Melancholiker. Vom Umgang mit der unternehmerischen Anrufung. *Mittelweg* 36:80–86.
- Bröckling, Ulrich. 2019. *Das unternehmerische Selbst. Soziologie einer Subjektivierungsform*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bührmann, Andrea D. 2012. Das unternehmerische Selbst: Subjektivierungsform oder Subjektivierungsweise? In *Diskurs-Macht-Subjekt. Theorie und Empirie von Subjektivierung in der Diskursforschung*, Hrsg. Reiner Keller, Werner Schneider und Willy Viehöver, 145–164. Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften.
- Bundesagentur für Arbeit. 2022. Beschäftigte nach Berufen (KldB 2010) (Zeitreihe Quartalszahlen) Deutschland. Stichtag 30. September 2021.
- Butler, Judith. 1997. *Körper von Gewicht*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Dietze, Gabriele. 2009. Okzidentalismuskritik. Möglichkeiten und Grenzen einer Forschungsperspektivierung. In *Kritik des Okzidentalismus. Transdisziplinäre Beiträge zu (Neo-)*

- Orientalismus und Geschlecht*, Hrsg. Gabriele Dietze, Claudia Brunner und Edith Wenzel, 23–54. Bielefeld: transcript.
- Discher, Kerstin, und Monika Götsch. 2017. Kapitalistisch verwertbare Körper. *Soziale Passagen* 9(1):82–95.
- Foucault, Michel. 2018. *Archäologie des Wissens*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Foucault, Michel. 2000. Die „Gouvernementalität“. In *Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen*, Hrsg. Ulrich Bröckling, Susanne Krasmann und Thomas Lemke, 41–67. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Franzen, Jannik, und Arn Sauer. 2010. Benachteiligung von Trans*Personen, insbesondere im Arbeitsleben. Antidiskriminierungsstelle des Bundes.
http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/benachteiligung_von_trans_personen_insbesondere_im_arbeitsleben.pdf;jsessionid=F1DDE0406B5C5440C6D75EF5D613198E.2_cid332?__blob=publicationFile (Zugegriffen: 17. Mai 2022)
- Fuchs, Wiebke, Dan Christian Ghattas, Deborah Reinert und Charlotte Widmann. 2012. *Studie zur Lebenssituation von Transsexuellen in NRW*. Lesben- und Schwulenverband Landesverband Nordrhein-Westfalen e.V.: Köln.
- Götsch, Monika. 2014. *Sozialisation heteronormativen Wissens. Wie Jugendliche Sexualität und Geschlecht erzählen*. Opladen: Budrich UniPress.
- Götsch, Monika, und Sandro Bliemetsrieder. 2021. „Systemsprenger*innen“ als kapitalistisch durchdrungene Subjektivierungsweise – soziologische und sozialpsychologische Reflexionen der Kinder- und Jugendhilfe. In *Systemsprenger*innen. Ressourcenorientierte Ansätze zu einer defizitären Begrifflichkeit*, Hrsg. Daniel Kieslinger, Marc Dressel und Ralph Haar, 21–42. Freiburg: Lambertus.
- Groß, Melanie, und Gabriele Winker. 2007. Queer-Feministische Theorien und politisches Handeln. Eine Einleitung. In *Quer-Feministische Kritiken neoliberaler Verhältnisse*, Hrsg. Melanie Groß und Gabriele Winker, 7–14. Münster: UNRAST-Verlag.
- Heinemann, Alish M.B., und Lisa Vogt. 2021. „Zur Optimierung der Anderen“ – differenzielle Inklusion im Bildungssystem am Beispiel der beruflichen Bildung. In *Internationales Jahrbuch Erwachsenenbildung 2021: Optimierung in der Weiterbildung*, Hrsg. Michael Schemmann, 13–28. Bielefeld: wbv.
- Lessenich, Stephan. 2008. *Die Neuerfindung des Sozialen. Der Sozialstaat im flexiblen Kapitalismus*. Bielefeld: transcript.
- Lessenich, Stephan. 2011. Die kulturellen Widersprüche der Aktivgesellschaft. In *Nachrichten aus den Innenwelten des Kapitalismus. Zur Transformation moderner Subjektivität*, Hrsg. Cornelia Koppetsch, 253–264. Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lessenich, Stephan. 2012. *Theorien des Sozialstaats – zur Einführung*. Hamburg: Junius Verlag.
- Lucius-Hoene, Gabriele, und Arnulf Deppermann. 2004. *Rekonstruktion narrativer Identität. Ein Arbeitsbuch zur Analyse narrativer Interviews*. 2.Aufl. Wiesbaden: VS-Verlag für Sozialwissenschaften.
- Maihofer, Andrea. 1995. *Geschlecht als Existenzweise. Macht, Moral, Recht und Geschlechterdifferenz*. Frankfurt am Main: Helmer.
- Menke, Katrin. 2016. Eltern als „Wirtschaftssubjekte“? Die selektiven Folgen einer ökonomisierten Familienpolitik auf die Wahlfreiheit von Müttern und Vätern. *Gender Sonderheft 4 „Alte neue Ungleichheiten?“*, 42–58.
- Merl, Thorsten, Maryam Mohseni und Hanna Mai. 2018. Pädagogik in Differenz- und Ungleichheitsverhältnissen. Eine Einführung. In *Pädagogik in Differenz- und Ungleichheitsverhältnissen*, Hrsg. Thorsten Merl, Maryam Mohseni und Hanna Mai, 1–17. Wiesbaden: Springer VS.
- Pühl, Katharina. 2004. Neoliberale Paradoxien? Geschlechtsspezifische Veränderungen durch sozialpolitische Regulierungen als Herausforderung feministischer Theorie. *Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien*. 22(2+3):40–50.
- Truschkat, Inga. 2017. Das Selbst als Manager oder Unternehmer? Eine theoretisch-empirische Reflexion zum Zusammenhang von Subjektivierungsformen und Subjektivierungsweisen in biografischen

- Konstruktionskontexten. In *Biographie und Diskurs. Methodisches Vorgehen und Methodologische Verbindungen*, Hrsg. Tina Spiess und Elisabeth Tuijthof, 289–310. Wiesbaden: Springer VS.
- Winker, Gabriele, und Nina Degele. 2009. *Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten*. Bielefeld: transcript.
- Woltersdorff, Volker. 2010. Prekarisierung der Heteronormativität von Erwerbsarbeit? Queertheoretische Überlegungen zum Verhältnis von Sexualität, Arbeit und Neoliberalismus. In *Prekarisierung zwischen Anomie und Normalisierung. Geschlechtertheoretische Bestimmungen*, Hrsg. Alexandra Manske und Katharina Pühl, 228–251. Münster: Westfälisches Dampfboot.