
Inhaltsverzeichnis

- 1 **Einleitung** 1
- 2 **Die Transformation der Daseinsvorsorge in der
Geschlechterforschung** 13
 - 2.1 Geschlechterordnungen zwischen Beharren und Wandel 15
 - 2.1.1 Geschlechtsbezogene Verzerreffekte 15
 - 2.1.2 Chancen und Risiken für Frauen und für
Gleichstellungspolitiken 17
 - 2.1.3 Geschlechtswechsel von Berufen 21
 - 2.1.4 Krisen des Sorgens, Krisen der Reproduktion 23
 - 2.2 Ambivalente Akteur*innen 25
 - 2.2.1 Eigensinnige Bearbeitungen 26
 - 2.2.2 Geschlechterwissen 27
 - 2.3 Forschungslücken 30
- 3 **Feministische und geschlechtertheoretische Perspektiven
auf Rationalisierung** 33
 - 3.1 Konflikthafter Prozess und Selbstverständlichkeit 33
 - 3.1.1 Historische Genese 34
 - 3.1.2 Utopie und Hierarchie 34
 - 3.1.3 Gesamtgesellschaftliches Phänomen 35
 - 3.1.4 Grenzenlosigkeit 36
 - 3.1.5 Umstrittenes Denkmuster 37

3.2	Vergeschlechtlichte Struktur	39
3.2.1	Relationalität im sektoralen Gefüge	40
3.2.2	Strukturmerkmal Androzentrismus	42
3.2.3	Rationalisierende Denkakke	43
3.3	Geschlechterkonstruktionen	45
3.3.1	Androzentrisches Problemverarbeitungsmuster.	46
3.3.2	Geschlecht als Ressource	48
3.3.3	Omnipräsenz und Omnirelevanz	50
3.4	Erkenntnisleitende Perspektiven	52
4	Kontingente Aktivierungen erforschen.	53
4.1	Zur Analyse von Deutungsmustern.	53
4.2	Erhebung von Geschlechterwissen	59
4.3	Die Fallstudie als Forschungsstrategie	63
4.4	Das theoriegenerierende Expert*inneninterview	68
4.5	Die Sequenzanalyse als Methode des kontrollierten Verstehens . . .	72
5	Der öffentliche Nahverkehr in Deutschland	79
5.1	Rechtliche Rahmenbedingungen und Eigentumsverhältnisse	79
5.1.1	Geschichtlicher Abriss	80
5.1.2	Streitfall Daseinsvorsorge.	87
5.2	Mobilitätsverhalten und Verkehrsmittelwahl	96
5.2.1	Der ÖPNV als marginalisiertes Verkehrssystem	96
5.2.2	Geschlechterdifferenzierte Mobilität	98
5.3	Beschäftigungs- und Geschlechterverhältnisse bei der Deutschen Bahn	100
5.3.1	Beschäftigungsentwicklung seit 1990	101
5.3.2	Betriebliche Geschlechterarrangements.	102
5.3.3	Das Unternehmen S-Bahn Stadt 1	103
6	Deutungsmuster der Rationalisierung	105
6.1	Organisationswissen in Verwaltung und Verkehrsunternehmen . . .	105
6.1.1	Erfolgreiche Steuerung.	106
6.1.2	Begrenzte Kontrolle	123
6.1.3	Wiederherstellung öffentlicher Steuerung	136
6.1.4	Angemessene Versorgung.	153
6.2	Berufswissen von Triebwagenführenden	155
6.2.1	Kollegialität als Ressource	155
6.2.2	Kontinuität konflikthafter Auseinandersetzungen	173
6.2.3	Abgewertete Einbindung	193

6.3	Gleichstellungswissen in Gewerkschaft und Betriebsräten	197
6.3.1	Anstreben gesetzlicher Regelungen	198
6.3.2	Individuelle Lösungen für unveränderbare Situationen . . .	222
6.3.3	Begrenzte Teilhabe	238
7	Geschlechterkonstruktionen in Rationalisierungskonflikten	241
7.1	Rationalisierungskonflikte	242
7.1.1	Standortbestimmungen im Rationalisierungsprozess.	242
7.1.2	Ausprägungen des Rationalisierungsgedankens	244
7.1.3	Konkurrierende Handlungsorientierungen	248
7.2	Verschiebungen im sektoralen Gefüge	250
7.2.1	Ungleichwertige Verhältnisbestimmungen.	250
7.2.2	Krisen von Daseinsvorsorge und Sorgearbeit.	257
7.3	Modi der Aktivierung von Geschlechterdifferenz.	262
7.3.1	Ausbleibende Aktivierung	263
7.3.2	Stereotypisierung	264
7.3.3	Neutralisierung	265
7.3.4	Kritische Aktivierung	266
8	Ambivalentes Arbeiten am Androzentrismus	269
8.1	(De)stabilisierende Modi der Aktivierung	269
8.1.1	Rationalisierungskonflikte	270
8.1.2	Stabilisierung im Wandel	272
8.2	Doing gender in der Daseinsvorsorge.	274
8.2.1	Gleichstellungspolitische Strukturen	274
8.2.2	Zwischen Anpassung und Resilienz.	275
8.2.3	Abwertung und Feminisierung.	277
8.2.4	Rationalisierungsfolgen	277
	Anhang	279
	Literatur	281