

ARBEIT – DEMOKRATIE – GESCHLECHT

herausgegeben von Ingrid Kurz-Scherf

Band 4

Redaktion: Lena Correll, Stefanie Janczyk, Julia Lepperhoff,
Anja Lieb, Clarissa Rudolph und Alexandra Scheele

Ingrid Kurz-Scherf/Lena Correll/
Stefanie Janczyk (Hrsg.)

In Arbeit: Zukunft

Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung
liegt in ihrem Wandel

Kurz-Scherf, Ingrid, Professorin für Politische Wissenschaft an der Philipps-Universität Marburg; 2002-2005 wissenschaftliche Leitung des Forschungsprojekts 'GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung' an der Philipps-Universität Marburg. Arbeitsschwerpunkte: Geschlechterpolitik und Politischer Feminismus, Arbeits- und Sozialpolitik, Politische Ökonomie der Demokratie, Gewerkschaften.

Correll, Lena, Dipl. Soziologin; 2002-2005 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsprojekt 'GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung' an der Philipps-Universität Marburg; seit November 2005 Stipendiatin im Graduiertenkolleg 'Geschlechterverhältnisse im Spannungsfeld von Arbeit, Politik und Kultur' an der Philipps-Universität Marburg, gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitsschwerpunkte: Geschlechterforschung, Qualitative Methoden, Arbeitsforschung.

Janczyk, Stefanie, M.A. Politikwissenschaft; 2002-2005 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Forschungsprojekt 'GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung' an der Philipps-Universität Marburg; seit September 2005 Stipendiatin im Graduiertenkolleg 'Geschlechterverhältnisse im Spannungsfeld von Arbeit, Politik und Kultur' an der Philipps-Universität Marburg, gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitsschwerpunkte: 'Arbeit' und 'Leben', Arbeitspolitik, politische Theorie.

WESTFÄLISCHES DAMPFBOOT

Gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung im Rahmen der Förderinitiative „Zukunftsfähige Arbeitsforschung“.

Bibliografische Information der Deutschen Bibliothek

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

1. Auflage Münster 2005

© 2005 Verlag Westfälisches Dampfboot

Alle Rechte vorbehalten

Umschlag: Lütke Fahle Seifert AGD, Münster

Druck: Rosch-Buch Druckerei GmbH, Scheßlitz

Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier.

ISBN 3-89691-625-4

Inhalt

<i>Ingrid Kurz-Scherf/Lena Correll/Stefanie Janczyk</i> Einleitung	7
<i>Ingrid Kurz-Scherf</i> „Arbeit neu denken, erforschen, gestalten“ – ein feministisches Projekt	15
I. Arbeitsprojekt Zukunft – Zukunftsprojekt Arbeit	
<i>Heidi Gottfried</i> Gender Equity und die Regulierung von Arbeit	38
<i>Eva Senghaas-Knobloch</i> Fürsorgliche Praxis und die Debatte um einen erweiterten Arbeitsbegriff in der Arbeitsforschung	54
<i>Julia Lepperhoff/Alexandra Scheele</i> Wissenschaft und Praxis im Dialog – ein Ansatz praxis- und genderkompetenter Arbeitsforschung	69
<i>Gerhard Bosch</i> Das deutsche Beschäftigungsmodell zwischen Dekommodifizierung und Vermarktlichung	86
II. Arbeit und Leben	
<i>Stefanie Janczyk</i> Arbeit, Leben, Soziabilität Zur Frage von Interdependenzen in einer ausdifferenzierten (Arbeits)Gesellschaft	104
<i>Lena Correll</i> Arbeit und andere Lebensbereiche – „irgendwie vermischt sich das sehr“. Fallorientierte Überlegungen zu subjektorientierter Soziabilität	123
<i>G. Günter Voß/Cornelia Weiß</i> Subjektivierung von Arbeit – Subjektivierung von Arbeitskraft	139

III. Arbeit und Politik

Joachim Beerhorst

Objekt und Subjekt – Von den Möglichkeiten und Schwierigkeiten
gewerkschaftlicher Arbeitspolitik 156

Anja Lieb

Demokratische Leerstelle Arbeit? 172

Alexandra Scheele

Arbeit als politisches Feld
Überlegungen für die politikwissenschaftliche Bearbeitung
des Zusammenhangs von Arbeit und Politik 189

Ayla Satilmis/Dagmar Baatz

Einfach, geringfügig, gelegentlich? –
Aktuelle Arbeitsmarktpolitik und ihre geschlechterpolitischen
Implikationen am Beispiel von Dienstleistungsarbeit 205

IV. Arbeit und Geschlecht

Ursula Müller

Geschlecht, Arbeit und Organisationswandel – Eine Re-Thematisierung 224

Julia Lepperhoff

Gleichberechtigt ungleich – ungleich gleichberechtigt
Geschlechter-Wissen und berufliche Entwicklung in der
öffentlichen Verwaltung 241

Clarissa Rudolph

Fördern und Fordern – Hartz IV aus genderkompetenter Perspektive 258

V. Anhang

Memorandum zur zukunftsfähigen Arbeitsforschung
Arbeit und Geschlecht – Plädoyer für einen erweiterten Horizont
der Arbeitsforschung und ihrer Förderung 278

Autorinnen und Autoren 293

Ingrid Kurz-Scherf/Lena Correll/Stefanie Janczyk

Einleitung

Dieses Buch beschäftigt sich mit dem Wandel und der Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung. Den Anlass bildet der Tatbestand, dass die ebenso vielschichtigen wie weitreichenden Transformationen der Arbeit die Arbeitsforschung herausfordern, über ihren Gegenstand neu zu reflektieren, ihre Forschungsansätze und Paradigmen zu überdenken und teilweise auch neu auszurichten. Von vielen Seiten sind Schritte in diese Richtung unternommen worden – u.a. im Rahmen des Forschungsverbundes ‘Zukunftsfähige Arbeitsforschung’ (vgl. BMBF 2005). Zu diesem Revisionsprozess will auch dieses Buch einen Beitrag leisten. Re-Vision soll dabei nicht nur als Zurückblicken und nochmaliges Durchdenken, sondern auch im Sinne von ‘etwas Zukunftsfähiges entwerfen’ verstanden werden. Dazu gehört auch eine adäquate Berücksichtigung der Wechselbeziehungen zwischen der Verfasstheit von Arbeit und der ‘Ordnung der Geschlechter’ in modernen Gesellschaften und ihrem jeweiligen Wandel.

Der Titel dieses Buches *In Arbeit: Zukunft* unterstreicht den damit angedeuteten Doppelsinn des Arbeitens an der Zukunft der Arbeit. Das bedeutet, der betrachtete Gegenstand ist Arbeit und es geht um die Auseinandersetzung mit bzw. um das Arbeiten an diesem Gegenstand in seinem gegenwärtigen Wandel und den darin enthaltenen Tendenzen und Möglichkeiten im Hinblick auf die Zukunft der Arbeit. Hierin ist zugleich ein Verständnis von (wissenschaftlicher) Arbeit angelegt, das im Zusammenhang zwischen Gegenwart und Zukunft verankert ist. Das (wissenschaftliche) Arbeiten an und in der Gegenwart erscheint hier als Bedingung der Möglichkeit von Zukunft. Dieser Doppelsinn und dieses Verständnis lag auch den gleichnamigen *3. Marburger Arbeitsgesprächen* im Februar 2005 zugrunde. Die *Marburger Arbeitsgespräche* sind Teil des, vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen des Förderschwerpunktes ‘Zukunftsfähige Arbeitsforschung’ geförderten, Projekts *GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung*.¹ Das vorliegende Buch greift die Themenstellung und Konzeption der *3. Marburger Arbeitsgespräche* in modifizierter Form auf.

Der erste Abschnitt des Sammelbandes greift den Doppelsinn des Titels auf. Unter der Überschrift *Arbeitsprojekt Zukunft – Zukunftsprojekt Arbeit* finden sich Beiträge, die sich aus unterschiedlicher Perspektive und auf unterschiedlichen Ebenen dem *Arbeiten an der Zukunft der Arbeit* widmen.

Heidi Gottfrieds Beitrag liegt die Beobachtung zugrunde, dass die feministische Forschung viele Erkenntnisse über die geschlechtsspezifische Regulierung wohlfahrtsstaatlicher Politiken zutage gefördert hat. Mit der Fokussierung auf den Wohlfahrtsstaat ist jedoch die Frage der Regulierung von Arbeit weitgehend aus dem Blick geraten. Hier sieht sie ein zukünftiges Arbeitsprojekt und entwickelt in ihrem Beitrag

Überlegungen, die die Kategorie 'Gender' in die Analyse der Regulierung von Arbeit einfließen lassen. Auch *Eva Senghaas-Knobloch* knüpft in ihrem Beitrag an eine länger währende feministische Debatte an – die Debatten um einen erweiterten Arbeitsbegriff. Sie geht davon aus, dass der derzeitige Wandel von Arbeit und Geschlecht die Notwendigkeit einer Neujustierung des Verständnisses von Arbeit zutage fördert. Vor diesem Hintergrund vertritt sie die These, dass es einer Perspektive bedarf, mit der es einerseits gelingt, das 'ganze Spektrum menschlicher Tätigkeiten' in den Blick zu nehmen, die es zugleich aber auch ermöglicht, die besonderen Charakteristika verschiedener Praxisfelder voneinander unterscheiden zu können. Der Schwerpunkt ihres Beitrags liegt darauf, Charakteristika und Funktionen so genannter Fürsorgetätigkeiten herauszuarbeiten. Der Beitrag von *Julia Lepperhoff* und *Alexandra Scheele* ist demgegenüber auf einer methodologischen bzw. methodischen Ebene angesiedelt. Sie führen aus, dass die Transformationen von Arbeit und Geschlecht gerade auch die Re-Vision und Neuvermessung des Verhältnisses von Wissenschaft und Praxis notwendig machen. Zum einen sind die Grenzen zwischen Wissenschaft und Praxis fließender geworden und zum anderen bedarf es genderkompetenter Verfahren, die die wechselseitigen Durchdringungen von Arbeits- und Geschlechterverhältnissen adäquat berücksichtigen. Vor diesem Hintergrund stellen die Autorinnen einen Ansatz einer Wissenschaft-Praxis-Kooperation vor, den sie im Rahmen des *GendA*-Projekts entwickelt und erprobt haben. Den Abschluss des ersten Abschnitts bildet der Beitrag von *Gerhard Bosch*. Er beleuchtet die Debatte über den Umbau des deutschen Beschäftigungsmodells am Beispiel der Entwicklung des Dienstleistungssektors. Dabei vertritt er die These, dass nicht nur, aber gerade auch angesichts der steigenden Erwerbstätigkeit von Frauen und der damit zusammenhängenden Erosion des traditionellen Familienmodells bzw. des männlichen Alleinverdieners eine grundlegende Neuausrichtung des hiesigen Beschäftigungsmodells notwendig ist.

Einen zentralen Ausgangspunkt bei der Konzeption der *3. Marburger Arbeitsgespräche* bildete die Beobachtung, dass moderne Gesellschaften seit geraumer Zeit vor allem unter dem Paradigma der Ausdifferenzierung individueller und gesellschaftlicher Lebenswelten und Teilsysteme betrachtet werden. Die gesellschaftlichen Entwicklungen der vergangenen Jahrhunderte stellen sich damit als Prozess der Ausdifferenzierung verschiedener Sphären dar – etwa Ökonomie und Politik, Privatheit und Öffentlichkeit, Arbeit und Freizeit, Wissenschaft und Praxis etc. und zwar mit je spezifischen Strukturen und Handlungslogiken. Auch die Arbeitswelt selbst erscheint dabei als ein ausdifferenzierter Bereich mit ganz unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen und Tätigkeitsformen mit jeweils typischen Charakteristika und Entwicklungsdynamiken. Die gesellschaftliche Ausdifferenzierung spiegelt sich in der Wissenschaft auch darin wider, dass eine Vielzahl von Teildisziplinen und Forschungsgebieten entstanden sind. Dies gilt gerade auch für den Forschungsgegenstand 'Arbeit'. In verschiedenen Dis-

ziplinen, Teilgebieten und Zusammenhängen wird das Thema 'Arbeit' unter spezifischen Perspektiven betrachtet. Auf diese Weise können und konnten eine Vielzahl an Erkenntnissen gewonnen werden. Die Frage nach wechselseitigen Abhängigkeiten, Zusammenhängen und Widersprüchlichkeiten verschiedener Entwicklungen und Problemlagen geriet dabei jedoch in den Hintergrund. Um diese Interdependenzen sowie die darin enthaltenen Forschungs- und Gestaltungspotentiale in den Blick zu bekommen, wird seit einiger Zeit von verschiedenen Seiten eine stärker inter- und transdisziplinär ausgerichtete Arbeitsforschung eingefordert (vgl. BMBF 2005, GfA 2000).

Gerade auch die feministische Wissenschaft verlangt seit längerem nach „Kurskorrekturen“ (Knapp 1998), die in die Richtung gehen, den Blick wieder stärker auf die Zusammenhänge und Verknüpfungen des tatsächlich oder auch nur vermeintlich Getrennten zu richten. In diesem Kontext wird nicht zuletzt auch die Frage aufgeworfen, wer von der derzeit weitgehenden Ausblendung von Verknüpfungen profitiert. Diesbezüglich wird die These vertreten, dass mit dieser Ausblendung soziale und vor allem auch geschlechtsspezifische Konflikte verdeckt gehalten und Hierarchien stabilisiert werden. Die (Wieder)Verknüpfung findet weitgehend auf dem Rücken von Frauen statt. Denn es sind vor allem Frauen, die versuchen auszubalancieren, was oft schwer zu vereinbaren ist – Erwerbsarbeit, Hausarbeit, Kinderbetreuung etc. (vgl. Becker-Schmidt 1998; Klinger 2000).

Auch im Projekt *GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung* sind wir zu der Überzeugung gelangt, dass es gerade aus einem Anliegen heraus, welches darauf abzielt, die Geschlechterperspektive systematisch in Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik zu integrieren, notwendig ist, fragmentierte Perspektiven auf den Wandel und die Zukunft der Arbeit zu überwinden und Fragestellungen miteinander in Verbindung zu bringen, die bisher zumeist gesondert voneinander betrachtet werden. Die Erkenntnisse aus unserer Projektarbeit haben uns immer wieder verdeutlicht, dass die Geschlechterproblematik sich oftmals inmitten des Spannungsbogens zwischen Differenz und Interdependenz aufbaut – etwa zwischen Erwerbsarbeit und Hausarbeit, Politik und Ökonomie, Wissenschaft und Praxis. Daher erscheint uns der Blick auf die Zusammenhänge, die Vermittlungen und Verknüpfungen des zugleich faktisch und fiktiv Getrennten und Verschiedenen als eine zentrale Herausforderung für die Zukunft.

Ein zentrales Moment des Buches bildet deshalb die Frage nach den Zusammenhängen zwischen dem Getrennten. Dies soll mit den Überschriften der einzelnen Abschnitte *Arbeit und Leben*, *Arbeit und Politik* sowie *Arbeit und Geschlecht* zum Ausdruck gebracht werden. Dabei geht es nicht darum, die tatsächlich hochgradig verschiedenen und oft auch widersprüchlichen Aspekte von Arbeit, Arbeitsforschung, Arbeitspolitik und Arbeitsgestaltung gleichzusetzen oder kontrafaktisch zu harmonisieren. Vielmehr verbindet sich mit der Fokussierung auf die Zusammenhänge die

Annahme, auf diese Weise eine neue Perspektive auf Differenzen, Widersprüchlichkeiten und Konflikte im Zusammenhang von Arbeit erschließen zu können. Zu fragen ist sodann, wie solche Differenzen und Widersprüche in einer ganzheitlichen Perspektive integriert werden können, um so auch Möglichkeiten der Vereinbarkeit – nicht aber der Vereinheitlichung – des Verschiedenen erkunden zu können. Eine solche, auf die Zusammenhänge und das ‘Dazwischen’ hin orientierte Perspektive, birgt unserer Einschätzung nach ein großes Potential zur Entfaltung einer neuen Zukunftsfähigkeit der Arbeitsforschung, das weit über eine angemessene Berücksichtigung der Geschlechterproblematik hinausreicht. Denn mittels einer derartigen Perspektive kann es gelingen, das Feld der Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik nicht einfach ‘nur’ um den häufig vernachlässigten Gender-Aspekt zu erweitern, sondern dieses Feld in einer genderkompetenten und zukunftsorientierten Weise insgesamt neu zu vermessen und – damit zusammenhängend – auch neue Kritik-, Politik- und Reformperspektiven zu entwickeln.

Das Thema ‘Arbeit und Leben’ gewinnt in der jüngeren Vergangenheit zunehmende Aufmerksamkeit. Dies ist vor allem der Tatsache geschuldet, dass der Zusammenhang von ‘Arbeit’ und ‘Leben’ im aktuellen Wandel der Arbeit neu strukturiert wird. Dieser Tatbestand wird derzeit unter verschiedenen Stichworten diskutiert, wie z.B. ‘Entgrenzung von Arbeit’, ‘Vereinbarkeit von Arbeit und Leben’ oder auch ‘Work-Life-Balance’. Zutage tritt dabei, dass ‘Erwerbsarbeit’ und ‘Leben’ in einem komplexen Zusammenhang stehen und sich auf eine vielfältige und spannungsreiche Art und Weise wechselseitig durchdringen. Damit stellt sich die Aufgabe, dieses komplexe Verhältnis sowie den sich darin vollziehenden Wandel angemessen in den Blick zu nehmen. Die Beiträge im Abschnitt *Arbeit und Leben* nehmen dies zum Anlass in verschiedener Hinsicht über eben diesen Zusammenhang zu reflektieren.

Stefanie Janczyk begibt sich in ihrem Beitrag auf die Suche nach einem Ansatz, der es ermöglicht, Erwerbsarbeit in ihrer Spezifik im Unterschied zu anderen Arbeits- und Lebensbereichen erfassen, mit dem es aber auch gelingt, Interdependenzen und damit u.U. auch Widersprüche zwischen Erwerbsarbeit und anderen Teilbereichen und -systemen zu beschreiben. Auf der Basis einer kritisch-konstruktiven Auseinandersetzung mit den Debatten um Vereinbarkeit sowie dem Ansatz der ‘Alltägliche Lebensführung’ skizziert sie die Konturen einer Leitidee, die im Projekt *GendA* unter dem Begriff ‘Soziabilität’ entwickelt wurde, und die von dem Anliegen getragen ist, diesen Anforderungen gerecht zu werden. Im anschließenden Beitrag nähert sich Lena Correll der Frage von ‘Arbeit und Leben’ aus subjektorientierter Perspektive. Anhand eines empirischen Fallbeispiels zeigt sie die Vermischungen von Erwerbsarbeit und anderen Lebensbereichen auf und legt dabei die damit einher gehenden vielfältigen und teilweise widersprüchlichen Anforderungen an die Person und die von dieser zu erbringenden Vereinbarungsleistungen dar. Auf der Basis dieser Erkenntnisse ent-

wickelt sie Überlegungen, die sich aus einer solchen subjektorientierter Perspektive für die Entwicklung der Leitidee der ‘Soziabilität’ ergeben. Auch der Beitrag von G. Günter Voß und Cornelia Weiß befasst sich mit der Frage des Subjekts, genauer gesagt mit der Frage der Subjektivierung von Arbeit und Arbeitskraft. Sie konstatieren, dass das Stichwort der ‘Subjektivierung’ derzeit zwar in aller Munde ist, jedoch erhebliche Unklarheiten darüber herrschen, was damit eigentlich gemeint ist. Voß und Weiß nehmen dies zum Anlass, einige Überlegungen zur begrifflichen Klärung anzustellen. Dies führt sie auch dazu, verschiedene Ambivalenzen und Paradoxien im Prozess der Subjektivierung von Arbeit auszumachen, die ihrer Ansicht nach in verschiedener Hinsicht eine (geschlechter-)politische Herausforderung für die Zukunft darstellen.

Der Abschnitt *Arbeit und Politik* thematisiert die Trennung und den Zusammenhang zwischen ‘Arbeit’ und ‘Politik’ sowohl in handlungs- wie auch in system- bzw. strukturtheoretischer Perspektive. Auch hier geht es darum, die Unterschiede und das Wechselverhältnis zwischen dem politischen System und der ‘Arbeitsverfassung’ moderner Gesellschaften angemessen zu reflektieren, um den Zusammenhang zwischen der Frage nach der Zukunft der Arbeit und der Frage nach der Zukunft der Demokratie in das Gegenstandsfeld der Arbeitsforschung integrieren zu können. Hierfür bieten frühere Forschungen und Konzepte wichtige Anknüpfungspunkte. Gerade im Verhältnis zwischen ‘Politik’ und ‘Arbeit’ hat der Faktor ‘Geschlecht’ allerdings eine bislang nur höchst unzulänglich erfasste Bedeutung. Diesem Faktor gilt es gerade im Hinblick auf zukunftsfähige Qualitätsstandards von Arbeit und auf eine zukunftsorientierte Arbeitspolitik angemessen Rechnung zu tragen.

Auf der Basis theoretischer Überlegungen zur Bedeutung von Arbeit als Vermittlungskategorie von Subjekt und Objekt reflektiert Joachim Beerhorst in seinem Beitrag im Anschluss an Debatten um die Subjektivierung von Arbeit, inwiefern die Transformationen von Arbeit sich auf die Frage von Subjekt und Objekt auswirken. Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen geht er dann der Frage nach, welche Konsequenzen sowie konkreten Herausforderungen und Schwierigkeiten sich daraus für eine zukünftige Gewerkschaftspolitik ergeben. Auch die beiden nachfolgenden Beiträge nähern sich der Frage des Zusammenhangs von ‘Arbeit’ und ‘Politik’ aus theoretischer Perspektive. Der Beitrag von Anja Lieb untersucht den Zusammenhang von ‘Arbeit’ und ‘Politik’ aus demokratietheoretischer Perspektive. Am Beispiel von Habermas Demokratiekonzept zeichnet sie nach, wie Arbeit in maßgeblichen Demokratiekonzepten quasi ‘verloren’ geht und welche Probleme damit gerade aus feministischer Perspektive verbunden sind. Im Anschluss zeigt sie in Anlehnung an ausgewählte Demokratietheoretikerinnen Ansatzpunkte auf, wie ‘Arbeit’ und ‘Demokratie’ zusammengedacht werden können. Alexandra Scheele beschäftigt sich aus politikwissenschaftlicher Perspektive mit dem Zusammenhang von ‘Arbeit’ und ‘Politik’. Ausgehend von der Beobachtung, dass dieser Zusammenhang in der Politikwissenschaft

in weiten Teilen nur ungenügend erfasst und bearbeitet wird, sucht sie nach Ansätzen, die für die Schließung dieser Forschungslücke hilfreich sein können und endet dabei mit dem Vorschlag, den Bourdieuschen Ansatz des 'politischen Feldes' in genderkompetenter Weise neu zu justieren. Gegenüber diesen theoretischeren Beiträgen nehmen schließlich *Ayla Satilmis* und *Dagmar Baatz* den Zusammenhang von Politik, Arbeit und Geschlecht anhand der aktuellen Arbeitsmarktpolitik in den Blick. Am Beispiel 'geringfügiger Beschäftigung' sowie der so genannten Arbeitsgelegenheiten gehen sie der Frage nach, welchen Einfluss die soziale Konstruktion der Geschlechterverhältnisse auf die Ausrichtung und Ausgestaltung der aktuellen Arbeitsmarktpolitik hat und welchen Einfluss umgekehrt arbeitsmarktpolitische Maßgaben auf die soziale Konstruktion der Geschlechterverhältnisse haben. Dieser Beitrag bietet damit auch eine Überleitung zum nachfolgenden Abschnitt *Arbeit und Geschlecht*.

Einen der Ausgangspunkte im Projekt *GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung* bildete die Beobachtung, dass der Zusammenhang von Arbeit und Geschlecht für die Frage nach den Zukunftsperspektiven von Arbeit noch immer unterschätzt wird. Geschlechtsspezifische Dimensionen der sozialen Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit und ihres gegenwärtigen Wandels finden zwar zunehmend Aufmerksamkeit in der Arbeitsforschung. Die Thematisierung von Genderperspektiven folgt dabei allerdings oft dem Muster einer gesonderten Erörterung der Problemlagen von Frauen. Unter der Überschrift *Arbeit und Geschlecht* versammelt der letzte Abschnitt dieses Buches Beiträge, die darauf abzielen, die Geschlechterperspektive in ihre Forschungsperspektive systematisch zu integrieren. Das Geschlechterverhältnis verliert damit den Status des Besonderen und wird zum integralen Bestandteil der Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeit. Im Fokus des Beitrags von *Ursula Müller* steht die Frage nach dem Verhältnis von Arbeit und Geschlecht bzw. der Wandlungs- und Verharrungstendenzen geschlechtsspezifischer Unterschiede auf der Ebene von Organisationen. Sie zeigt, dass die Segregation der Geschlechter auf der Ebene der einzelnen Organisation stärker ausgeprägt ist, als sie auf der Arbeitsmarktebene zunächst erscheint. Auch *Julia Lepperhoff* beschäftigt sich mit dem Zusammenhang von Arbeit und Geschlecht in Organisationen. Am Beispiel von Ergebnissen aus einer Wissenschaft-Praxis-Kooperation im Rahmen des Projekts *GendA* beleuchtet sie Gleichberechtigungsdefizite in der öffentlichen Verwaltung. Sie verdeutlicht dabei, dass neben den existierenden Strukturen gerade auch die subjektive Dimension für die Herausbildung von Geschlechterunterschieden und -ungleichheiten von Bedeutung ist. Der abschließende Beitrag von *Clarissa Rudolph* geht ebenfalls auf eine Wissenschaft-Praxis-Kooperation von *GendA* zurück. Am Beispiel einer Kommune beleuchtet sie aus genderkompetenter Perspektive die Umsetzung von Hartz IV auf lokaler Ebene und fragt nach den enthaltenen geschlechtsspezifischen Leitbildern und Auswirkungen.

Der vorliegende Band dokumentiert und erweitert nicht nur die Themenstellung und Diskussionen der *3. Marburger Arbeitsgespräche*. Er ist zugleich der letzte Band, der im Rahmen der dreijährigen Förderlaufzeit von *GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung* realisiert wird.² Das heißt keineswegs, dass die Reihe der *Marburger Arbeitsgespräche* und schon gar nicht die dort geführten Debatten damit an ein Ende gekommen sind. Ganz im Gegenteil: Erste Überlegungen für die zukünftige Fortführung sind bereits angestellt. Für das Projekt *GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung* markiert dieser Band gleichwohl eine Art Abschluss. Eine ganze Reihe der Buchbeiträge stammen von Projektmitarbeiterinnen und dokumentieren einen Teil der im Laufe der vergangenen Jahre geleisteten Arbeit und erzielten Ergebnisse. Es lässt sich daher in gewisser Weise auch von einem Abschlussband sprechen. Dies gibt Anlass, einen Überblick über die Struktur und Anlage sowie Erkenntnisse der dreijährigen Projektarbeit zu geben. Den Einstieg dieses Bandes bildet daher ein Beitrag von *Ingrid Kurz-Scherf*. Als Initiatorin und Projektleiterin beschreibt und reflektiert sie darin den Hintergrund, das Anliegen, die Entstehung und Entwicklung sowie bei weitem nicht alle, aber doch zentrale Inhalte, Aktivitäten und Ergebnisse des *GendA*-Projekts.

Ein im Rahmen des Projektes entstandenes Produkt ist das *Memorandum zur zukunftsfähigen Arbeitsforschung*. Es wurde von einer Gruppe von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unterschiedlicher Disziplinen in einem mehrstufigen Verfahren kooperativ erstellt. Der Text ist in gekürzter Fassung im Anhang dieses Buches dokumentiert. Wir möchten uns an dieser Stelle ganz herzlich bei den Mitwirkenden bedanken: Diana Auth, Guido Becke, Michael Frey, Tatjana Fuchs, Gertraude Krell, Brigitte Nagler, Hildegard Maria Nickel, Marianne Resch, Anneli Rüling, Eva Senghaas-Knobloch, Brigitte Stolz-Willig sowie Jutta Roitsch. Sie alle haben sich mit uns auf das Abenteuer eines interdisziplinären, kooperativen Texterstellungsprozesses eingelassen. Im Zuge dieses gemeinsamen Arbeitsprozesses hat sich zumindest unser Horizont deutlich erweitert.

Auch während des langen und auch nicht immer einfachen Prozesses der Planung, Vorbereitung und Durchführung der *3. Marburger Arbeitsgespräche* sowie der Arbeit an diesem Buch haben wir von verschiedenen Seiten vielfältige Unterstützung erfahren. Dafür möchten wir ebenfalls Dank sagen.

Vom Bundesministerium für Bildung und Forschung bzw. der Deutschen Luft- und Raumfahrtgesellschaft erhielten wir im Rahmen der Projektförderung die finanzielle Unterstützung durch die die Ausrichtung der Tagung und die Realisierung des Buches möglich wurde. Ein besonderer Dank gilt hier Ilona Kopp für die Begleitung des Projektes während der gesamten Laufzeit.

Die Organisation und Durchführung der Tagung wäre uns allein nicht möglich gewesen. Unsere Kollegin Annette Müller hat uns mit ihrer finanziellen Übersicht und verwaltungstechnischen Arbeit viele Aufgaben abgenommen. Besonders danken

möchten wir den studentischen Hilfskräften Ortrun Brand, Stefanie Geyer, Julia Graf, Susanne Grimm und Tanja Kunzmann, deren Organisationstalent, Mitwirkung und routinierter Überblick sehr zum Gelingen der Tagung beigetragen haben.

Auch für die Realisierung dieses Buches waren wir auf Unterstützung angewiesen. Zu Dank verpflichtet sind wir insbesondere Cornelia Dörries für die Übersetzung des Beitrags von Heidi Gottfried aus dem Amerikanischen, und Gesa Heinbach, die die redaktionelle Bearbeitung der Beiträge übernahm.

Schließlich danken wir unseren Kolleginnen Dagmar Baatz, Julia Lepperhoff, Anja Lieb, Clarissa Rudolph, Ayla Satilmis und Alexandra Scheele, die uns in der gesamten letzten Zeit in vielerlei Hinsicht wertvolle Unterstützung haben zukommen lassen.

Anmerkungen

- 1 Die dreijährige Förderinitiative 'Zukunftsfähige Arbeitsforschung' (2002-2005) wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) initiiert. Die Projektträgerschaft lag beim Deutschen Luft- und Raumfahrtzentrum (DLR).
- 2 Für die Dokumentation der ersten beiden Tagungen vgl. Baatz/Rudolph/Satilmis 2004 und Lepperhoff/Satilmis/Scheele 2005.

Literatur

- Baatz, Dagmar/Rudolph, Clarissa/Satilmis, Ayla (Hg.), 2004: Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit. Münster.
- Becker-Schmidt, Regina, 1998: Trennung, Verknüpfung, Vermittlung: Zum feministischen Umgang mit Dichotomien. In: Knapp, Gudrun-Axeli (Hg.): Kurskorrekturen. Feminismus zwischen kritischer Theorie und Postmoderne. Frankfurt am Main/New York, 84-125.
- BMBF, 2005: Zukunftsfähige Arbeitsforschung. Arbeit neu denken, erforschen, gestalten. Dresden.
- GfA, 2000: Die Zukunft der Arbeit erforschen. Ein Memorandum der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. zum Strukturwandel der Arbeit. Dortmund.
- Klinger, Cornelia, 2000: Die Ordnung der Geschlechter und die Ambivalenz der Moderne. In: Becker, Sybille u.a. (Hg.): Das Geschlecht der Zukunft. Frauenemanzipation und Geschlechtervielfalt. Stuttgart, 29-63.
- Knapp, Gudrun-Axeli (Hg.), 2000: Kurskorrekturen. Feminismus zwischen kritischer Theorie und Postmoderne. Frankfurt am Main/New York.
- Lepperhoff, Julia/Satilmis, Ayla/Scheele, Alexandra (Hg.), 2005: Made in Europe. Geschlechterpolitische Beiträge zur Qualität von Arbeit. Münster.

Ingrid Kurz-Scherf

„Arbeit neu denken, erforschen, gestalten“ – ein feministisches Projekt

„Die Gegenwart versteht sich jeweils als ein Übergang zum Neuen (...). [Sie] verstetigt den Bruch mit der Vergangenheit als kontinuierliche Erneuerung (...) und lebt in der Erwartung der Andersartigkeit der Zukunft“, so charakterisiert Jürgen Habermas in den 80er Jahren des vergangenen Jahrhunderts die Tendenz moderner Gesellschaften zum permanenten Wandel (Habermas 1984, 105). Diese spezifisch 'moderne' Vermittlung von Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft sei getragen von der Idee des 'historischen Fortschritts' und eröffne dem „modernen Zeitbewusstsein einen Horizont, in dem das *utopische* mit dem *geschichtlichen Denken* verschmilzt. (...) Das politische Denken, das dem Problemdruck der Gegenwart standhalten will, wird von utopischen Energien aufgeladen – aber gleichzeitig soll dieser Erwartungsüberschuss am konservativen Gegengewicht geschichtlicher Erfahrung kontrolliert werden“ (Habermas 1984, 106).

In Zeiten „der Beschleunigung geschichtlicher Ereignisse“ (Habermas) produzieren die „utopischen Energien“ moderner Gesellschaften allerdings geradezu einen Mythos der permanenten Erneuerung und der ständigen Innovation. Das Neue wird zum Fluchtpunkt der Erosion des Alten – und erweist sich bei näherem Hinsehen doch oft nur als neue Verkleidung des Althergebrachten oder aber als Fiktion. Als solche hat sich beispielsweise mittlerweile die auch von Jürgen Habermas in den 80er Jahren gemeinsam mit vielen anderen namhaften Sozialwissenschaftlern vertretene These vom Ende der Arbeit und der Arbeitsgesellschaft erwiesen – jedenfalls insoweit als sie eine „objektiv abnehmende Determinationskraft der Tatbestände von Arbeit, Produktion und Erwerb für die Gesellschaftsverfassung und die Gesellschaftsentwicklung im Ganzen“ (Offe 1984, 20) behauptet hat. Arbeit ist und bleibt offenkundig ein zentrales Medium der sozialen Integration und in zunehmendem Maße auch der Desintegration moderner Gesellschaften. Statt des in vielfältigen Varianten annoncierten und propagierten Übergangs von der industriellen Arbeitsgesellschaft in eine postindustrielle Tätigkeits- oder Kommunikationsgesellschaft, die ihre wesentlichen Impulse nicht mehr aus der Arbeits-, sondern aus der Lebenswelt bezieht, ist die Wirklichkeit moderner Gesellschaften im beginnenden 21. Jahrhundert eher von einer zunehmenden als von einer abnehmenden Zentralität der Arbeit gekennzeichnet – und zwar auf individueller Ebene ebenso wie im gesellschaftlichen Maßstab.

Die Zweifel am Zukunftspotential der sozialen Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit in den modernen Gesellschaften haben sich damit allerdings keineswegs erledigt. Sie scheinen sich im Gegenteil durch die realen Entwicklungen der letzten Jahre und Jahrzehnte vielmehr nachdrücklich zu bestätigen. Gerade in der Gleichzeitigkeit der Herausbildung einer „Hyperarbeitsgesellschaft“ (Voß 2001)

und der Erschöpfung der – wie Habermas formulierte – „utopischen Energien“ arbeitszentrierter Gesellschaftskonzepte entsteht eine Situation, die zumindest teilweise dem Negativ-Szenario bedrückend nahe kommt, das Hannah Arendt bereits in den 1950er Jahren ausgemalt hat: „In ihrem letzten Stadium verwandelt sich die Arbeitsgesellschaft in eine Gesellschaft von Jobholders“, in der „das Wort Arbeit für das, was man tut oder zu tun glaubt, gleichsam zu hochgegriffen“ ist, weil die Jobholder-Gesellschaft „von denen, die ihr zugehören, kaum mehr verlangt als ein automatisches Funktionieren“ (Arendt 1981, 314). Die Tatsache, dass gleichzeitig Millionen von Menschen aus dem Funktionszusammenhang der Jobholder-Gesellschaft ausgegrenzt oder auf nur noch geringfügige, befristete Billigjobs verwiesen werden, lässt die Pathologien der modernen Arbeitsgesellschaft nur in noch grellerem Licht erscheinen, weil gerade das Problem der Arbeitslosigkeit maßgeblich an der Stabilisierung jenes Arbeitsmythos beteiligt ist, der Arbeit parallel zu ihrem fortschreitenden „Sinnverlust“ (Gorz 1994) immer mehr ins Zentrum allen Strebens und Trachtens stellt. Wahlkampfparolen wie „Arbeit! Arbeit! Arbeit!“ oder „Sozial ist, was Arbeit schafft“ geben dem beredten Ausdruck.

Vor diesem Hintergrund präsentierte sich nun Anfang 2005 unter dem Motto „Arbeit neu denken, erforschen, gestalten“ (BMBF 2005) ein neuer Anlauf zur wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit dem aktuellen Wandel der Arbeit und der Frage nach ihrer Zukunft, der nach neuen Antworten und Ideen sucht, die einerseits „dem zentralen gesellschaftlichen Stellenwert von Arbeit gerecht werden“, andererseits aber auch dazu beitragen, „ein sinnvolles Gleichgewicht zwischen den verschiedenen Lebensbereichen (von denen Arbeit nur einer ist) zu erreichen“ (BMBF 2005, 12). Im Rahmen der Förderinitiative „Zukunftsfähige Arbeitsforschung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF)¹ haben sich verschiedene Projekte in den letzten drei Jahren vorrangig um eine „Selbstinnovation“ der Arbeitsforschung hinsichtlich ihrer Arbeitsweise und ihrer Organisationsformen bemüht. Eine zentrale Komponente war dabei die Entwicklung und Erprobung von „innovativen Dialogformen, Plattformen für Diskurse, Netzwerke etc.“ (BMBF 2000). Damit verband sich jedoch zugleich „eine Programmatik mit doppeltem Anspruch an die Erforschung von Arbeit in der (zunächst einmal) deutschen Gegenwartsgesellschaft“ (BMBF 2005, 4) auch unter konzeptionellen Gesichtspunkten:

Erstens verbindet sich mit dem bislang nicht gebräuchlichen Begriff der ‘Arbeitsforschung’ das Leitbild einer „transdisziplinären Arbeitswissenschaft“, das in neue Konzepte einer integrativen Kooperation zwischen unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen und Strömungen sowie mit den „Nutzern und Adressaten“ der Arbeitsforschung auf den unterschiedlichen Ebenen und in den verschiedenen Bereichen der praktischen Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik übersetzt werden soll. Der zweite Anspruch „verbindet sich mit dem Wort und dem Wert Zukunftsfähigkeit“; er schlägt sich in „vier schlichten Kriterien“ nieder (BMBF 2005, 4f.), die sich allerdings

trotz oder wegen ihrer ‘Schlichtheit’ nicht einfach einlösen lassen: 1. Orientierung an „künftigen gesellschaftlichen Anforderungen“; 2. Erkundung und Beförderung von Möglichkeiten und Potentialen aktueller Entwicklungen; 3. Kontextualisierung von Arbeit „im komplexer gewordenen gesellschaftlichen Zusammenhang“; 4. Erneuerung der Arbeitsforschung in kritischer Auseinandersetzung mit „eigenen Fehlern und Schwächen“.

Der Begriff der Zukunftsfähigkeit ist dabei weit weniger als der der Utopiefähigkeit mit dem normativen Gestus der ‘Weltverbesserung’ in sozial-emanzipatorischer Absicht aufgeladen. Er ist allerdings auch getragen von der ‘Erwartung an die Andersartigkeit der Zukunft’ und von der Einsicht in die Notwendigkeit der Erkundung ‘künftiger Lebensmöglichkeiten’. Die an Zukunftsfähigkeit orientierte Arbeitsforschung knüpft insofern sicher nicht bruchlos an den arbeitsgesellschaftlichen Utopien der Vergangenheit an, in gewisser Weise schafft sie aber wieder Raum für die Revitalisierung der Suche nach Zukunftsperspektiven moderner Gesellschaften jenseits der These vom Ende der Arbeit und jenseits ihrer neuerlichen Mystifikation unter dem Motto „Hauptsache Arbeit!“ oder auch nach der Parole „(fast) jede Arbeit ist besser als keine“ (Heinze/Streeck 1999, 44).

Innerhalb des Forschungsverbundes ‘Zukunftsfähige Arbeitsforschung’ war vor allem das Projekt *GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung* auf die Entwicklung neuer Leitideen und -fragen zur Zukunft der Arbeit und zur Arbeit der Zukunft ausgerichtet. Zu diesem, weit über den dreijährigen Förderzeitraum des Forschungsverbundes hinausreichenden, Ziel einer Neuvermessung, -bewertung und -gestaltung der Arbeit im Kontext der aktuellen Transformationsprozesse sollte das Projekt insbesondere durch die Entwicklung und Erprobung neuer Formen der Bündelung und Vernetzung ‘geschlechtssensibler Forschungsansätze’ sowie des Dialogs und der Kooperation an Schnittstellen kritischer und geschlechtssensibler Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik beitragen.

Im Folgenden werde ich nach einer kurzen Erörterung der Relevanz der Geschlechterperspektive in Hinblick auf den Wandel und die Zukunft der Arbeit einen Überblick über die Anlage und die Struktur des GendA-Projekts geben und über einige der in diesem Projekt gewonnenen Erfahrungen und Erkenntnisse berichten. Dazu zählen das im Projekt entwickelte Konzept der Genderkompetenz sowie die (ersten) Überlegungen zur Soziabilität als einer neuen Leitidee von Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik. Abschließend werde ich kurz auf die Frage nach den „utopischen Energien“ der mit dem Thema Arbeit befassten (feministischen) Wissenschaft zurückkommen.

Geschlechterperspektiven im Wandel der Arbeit

Die in der Einleitung im Licht der alten Debatte um das *Ende* der Arbeit und der Arbeitsgesellschaft zweifellos zugespitzte Diagnose einer grundlegenden *Krise* der Arbeit und Arbeitsgesellschaft bedarf selbstverständlich vielfältiger Relativierungen. Die Arbeitsforschung erfasst den gegenwärtigen Wandel der Arbeit mit Konzepten, wie 'Entgrenzung' oder 'Subjektivierung', 'Informatisierung' und 'Informalisierung', oder auch mit neuen Begriffen, wie der Wissensarbeit, des Arbeitskraft- oder des Selbstunternehmers (vgl. Moldaschl/Voß 2002; Voß 2001). Mit diesen Begriffen und Konzepten werden durchaus Ambivalenzen des Wandels sichtbar gemacht. Im Großen und Ganzen zeichnet sich die kritische Arbeitsforschung aber durch eine eher zunehmende Skepsis hinsichtlich der Zukunft der Arbeit aus.

Die nun schon seit Jahrzehnten anhaltende Krise der Arbeit ist – so eine in der feministischen Arbeitsforschung weitgehend geteilte These – nicht zuletzt auch eine Krise der androzentrischen Strukturen moderner Arbeitsgesellschaften. Angesichts des mit der Transformation der Arbeit einhergehenden Wandels der Geschlechterverhältnisse eröffnen sich aus feministischer Perspektive gleichwohl auch einige Lichtblicke: So sind deutliche Indizien für eine allmähliche Überwindung überkommener Geschlechterstereotypen nach dem Modell des männlichen Familienernährers bzw. der Hausfrauenehe zu konstatieren, die mit einer Erweiterung des Möglichkeitspektrums der Lebensgestaltung insbesondere von Frauen einhergehen. Auch die tradierten Klischees von Männerarbeit und Frauenarbeit mit den darin enthaltenen Zugangsbarrieren zu vergleichsweise privilegierten Tätigkeitsfeldern – vorrangig zum Nachteil von Frauen – werden brüchiger. Bislang geltende Normalitätsstandards von Arbeit, wie das vorrangig Männern vorbehaltene 'Normalarbeitsverhältnis', verlieren an Geltungskraft; die klassische Industriearbeit – Prototyp von Männerarbeit in den modernen Gesellschaften – verliert zumindest quantitativ beständig an Bedeutung. Mit dem Dienstleistungssektor expandieren demgegenüber überwiegend von Frauen besetzte Beschäftigungsbereiche. Generell folgen die mit dem Wandel der Arbeit verbundenen Risiken und Chancen zumindest nicht mehr per se und durchgängig dem tradierten Geschlechter-Code der Privilegierung von Männern und der Diskriminierung von Frauen (vgl. Eckart 1999; Gottschall 2000; Lenz u.a. 2000).

Dennoch ist der Wandel moderner Arbeitswelten keineswegs von einer allgemeinen Tendenz zur Aufhebung geschlechtsspezifischer und geschlechtshierarchischer Differenzierungen gekennzeichnet. Die skizzierten Entwicklungen überlagern sich vielmehr mit gegenläufigen Tendenzen zur Reproduktion von Geschlechterstereotypen und -hierarchien in alten und neuen Formen und zur Herausbildung von neuen Spaltungen und Asymmetrien, die teils auf alte, teils auf neue Weise geschlechtsspezifisch chiffriert sind. Im Ergebnis folgt die Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit weiterhin einem teils offenkundigen, teils verschlüsselten Geschlech-

ter-Code, der sich beispielhaft an folgenden Punkten veranschaulichen lässt (vgl. Geissler u.a. 1998; Hoecker 2000; Lohr/Nickel 2005; Stolz-Willig 2001):

- Erstens, in der im gesellschaftlichen Maßstab kaum veränderten Arbeitsteilung zwischen Männern und Frauen in den privaten Haushalten. Die so genannte Hausarbeit wird nach wie vor zum größten Teil von Frauen verrichtet. Eine gravierende Veränderung auf diesem Feld ist die verstärkte Inanspruchnahme 'haushaltsnaher' und 'personenbezogener' Dienstleistungen, die überwiegend gering(fülig) bezahlt und vorrangig von Frauen verrichtet werden.

- Zweitens, die geschlechtstypische Besetzung von Tätigkeitsfeldern (Branchen und Berufe) bleibt bestehen, teilweise bilden sich auch neuen Formen heraus. Weibliche Tätigkeitsfelder zeichnen sich weiterhin durch deutlich schlechtere Ausstattung aus, was die Höhe des Einkommens, die Qualität der Arbeitsbedingungen, Aufstiegs- und Entwicklungschancen aber auch den Grad und die Qualität der Berufsausbildung und der Interessensvertretung anbelangt.

- Drittens bildet sich eine neue Achse der Differenzierung und Hierarchisierung von Beschäftigungsverhältnissen in der Dimension Zeit heraus (Befristung, Teilzeitarbeit, geringfügige oder diskontinuierliche Beschäftigung auf der einen und 'Arbeit ohne Ende' auf der anderen Seite). Dabei konzentriert sich die Ausdifferenzierung der Arbeitszeiten nach unten überproportional auf Frauen, während die Ausdifferenzierung nach oben vorrangig Männer betrifft.

- Viertens, die Zugangsbarrieren für Frauen zu den hohen und höchsten Ebenen der betrieblichen Arbeitshierarchien bleiben bestehen ('gläserne Decke'). Das von Reiner Geissler in den modernen Sozialstrukturen identifizierte „Gesetz“ der hierarchisch zunehmenden Dominanz von Männern“ (Geissler 1996) hat in den betrieblichen Arbeitshierarchien nach wie vor fast den Charakter einer 'stählernen Regel der Hierarchie', die immer noch nur ausnahmsweise und oft auch nur vorübergehend außer Kraft gesetzt wird.

Die Bundesrepublik Deutschland gilt traditionell als ein geschlechterpolitisch besonders konservatives Land, das im internationalen und insbesondere im europäischen Vergleich hinsichtlich nahezu aller *gender-indizes* im unteren Mittelfeld rangiert (vgl. European Foundation 2004). Eine Komponente dieses geschlechterpolitischen Konservatismus ist der im internationalen Vergleich nachrangige Stellenwert, der der Genderperspektive in der öffentlichen Auseinandersetzung mit dem aktuellen Wandel der Arbeit eingeräumt wird: Während beispielsweise in der internationalen Debatte um die Qualität der Arbeit – etwa auf der Ebene der ILO oder auch der EU – der Gesichtspunkt *gender equality* einen sehr deutlich akzentuierten Stellenwert hat, wird er in entsprechenden Initiativen hierzulande allenfalls am Rande berücksichtigt (vgl. Lepperhoff u.a. 2005). Des Weiteren zeichnet sich der geschlechterpolitische Konservatismus hierzulande nicht nur durch alte und neue Formen der Diskriminie-

rung von Frauen und vielfältige Blockaden gegen die Überwindung von tradierten Geschlechterstereotypen und -hierarchien aus. Er hat vielmehr auch weit darüber hinausreichende Folgen, die sich u.a. in eklatanten Innovationsrückständen hinsichtlich des quantitativen und qualitativen Ausbaus des Dienstleistungssektors insbesondere im Bereich der personen- und haushaltsnahen Dienste, in gravierenden Defiziten des Bildungswesens oder auch hinsichtlich der optionalen Qualität betrieblicher Arbeitszeitregime niederschlagen.

Der geschlechterpolitische Konservatismus in der praktischen Arbeitsgestaltung und -politik korrespondiert mit geschlechtertheoretischen Defiziten in der Wissenschaft. So ignoriert etwa die vieldiskutierte These vom 'Bedeutungsverlust der Arbeit' die in den westlichen Industriegesellschaften stark zunehmende Erwerbsorientierung von Frauen. Auch andere Debatten sind vielfach von einem entsprechenden Defizit geprägt. So übersieht z.B. die These von der 'Entgrenzung der Arbeit' vielfach die tatsächliche *Begrenzung* insbesondere von Frauen auf Teilzeitarbeit und in zunehmendem Maße auf geringfügige Beschäftigung. Auch die Überlegungen unter dem Stichwort 'Subjektivierung von Arbeit' sind insoweit geschlechtsblind, als dass sie sowohl die lange Tradition des systematischen Zugriffs auf das in der Subjektconstitution 'Frau' verankerte 'weibliche Arbeitsvermögen' wie aber auch Tendenzen zur 'Entsubjektivierung von Arbeit' insbesondere in vorwiegend von Frauen besetzten Tätigkeitsfeldern meist nur unzulänglich beachtet. Bemerkenswert ist schließlich auch, dass unter dem Stichwort 'demographischer Wandel' die Gestaltung der Arbeit derzeit zwar zunehmende Aufmerksamkeit gewinnt, der offenkundige Zusammenhang des demographischen Wandels mit dem Wandel der Geschlechterverhältnisse wird dabei jedoch weiterhin nur unzulänglich berücksichtigt und teilweise systematisch verdrängt. Unter Stichworten wie 'Work-Life-Balance' erhält die Frage nach dem Zusammenhang von 'Arbeit' und 'Leben' zunehmende Aufmerksamkeit – aber wiederum oft unter Ausblendung der geschlechtsspezifischen Vermittlungen dieses Zusammenhangs.

Die 'Genderperspektive' gewinnt ihre wissenschaftliche und praktische Relevanz vor diesem Hintergrund keineswegs 'nur' aus den geschlechtsspezifischen Ausformungen, etwa der allgemeinen Tendenz zur Prekarisierung der Arbeits- und Lebensbedingungen, oder aus den anhaltenden Defiziten an Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen, z.B. hinsichtlich von Einkommens- und Karrierechancen. Vielmehr ergeben sich aus der Geschlechterperspektive auch grundlegende Korrekturen an den in der Arbeitsforschung entwickelten Deutungsmustern des gegenwärtigen Wandels der Arbeit und den daraus abgeleiteten Herausforderungen für die praktische Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, die weit über die Bearbeitung der Geschlechterproblematik im Sinn der so genannten Frauenfrage hinausreichen. Aus einer 'Genderperspektive' wird z.B. deutlich, dass die Kritik an der derzeitigen Prekarisierung der Arbeits- und Lebensbedingungen in der Regel implizit oder explizit an der Stabilität der Arbeits- und Lebensverhältnisse unter Bedingungen des so genannten Normal-

arbeitsverhältnisses und der Vollbeschäftigung orientiert ist – und zwar ohne dass dabei die Geschlechterasymmetrie dieses Normalarbeitsverhältnisses und dieser Vollbeschäftigung hinlänglich reflektiert wird. Ebenso zeigt sich – um ein weiteres Beispiel zu nennen – dass mit der derzeit vorherrschenden Fixierung auf Globalisierung und Flexibilisierung als den dominanten Tendenzen der gegenwärtigen Transformationen die in der Struktur *und* im Wandel der Geschlechterverhältnisse verankerten Ursachen und Dimensionen der 'Krise der Arbeit' sowie die darin enthaltenen Herausforderungen und Optionen zukunftsorientierten Handelns zur Bewältigung dieser Krise aus dem Blick geraten.

GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung: Anlage und Struktur des Projekts

Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen verfolgte das Projekt *GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung* das Ziel einer *doppelten Innovation* in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit dem Thema *Arbeit*: Zum einen zielte das Projekt auf eine systematische Integration der Geschlechterperspektive in die Arbeitsforschung. Zum anderen sollte die herkömmliche Arbeitsforschung aber nicht einfach nur um die Auseinandersetzung mit der geschlechterdifferenzierten Ausformung moderner Arbeitswelten ergänzt werden, sondern die forschungsleitende Hypothese des Projekts stütze sich vielmehr auf die Annahme, dass sich aus einer systematischen und feministisch inspirierten Integration der Geschlechterperspektive in den Horizont der Arbeitsforschung weitreichende Konsequenzen ergeben: Erstens hinsichtlich der Definition ihres Gegenstandsbereichs und des zugrunde liegenden Arbeitsbegriffs; zweitens hinsichtlich der theoretischen Grundlagen und des methodisch-methodologischen Instrumentariums; drittens hinsichtlich der inhaltlichen Konzepte zur Erforschung und Gestaltung der Zukunft der Arbeit.

Dadurch sollte zugleich auch ein Beitrag zur Überwindung von Innovationsblockaden in der praktischen Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, nicht nur im Sinn der Überwindung von Geschlechterstereotypen und Geschlechterhierarchien, sondern auch generell im Sinn einer zukunftsorientierten Gestaltung des aktuellen Wandels der Arbeit, geleistet werden (vgl. Kurz-Scherf 2002; Kurz-Scherf u.a. 2003). Das Projekt war in vier Arbeitsbereiche gegliedert:

- Sichtung, Dokumentation, Vernetzung, Bündelung und Entwicklung von unterschiedlichen Ansätzen, Erkenntnissen und Befunden der feministischen Arbeitsforschung bzw. der mit Arbeit befassten Frauen- und Geschlechterforschung (*Genderkompetenz*).
- Intensivierung des Dialogs zwischen feministischen und anderen Ansätzen der kritischen Arbeitsforschung mit dem Ziel der Überwindung von 'Diskursperren' und der Erkundung von Anschlussstellen (*Genderdialog/Gendermainstreaming*).

- Entwicklung von Leitfragen, Leitbildern und Handlungskonzepten zur Zukunft der Arbeit und zur Arbeit der Zukunft in genderkompetenter Perspektive (*Zukunft der Arbeit/Zukunftskompetenz*)
- Entwicklung und Erprobung geschlechtssensibler Methoden der Forschungs-kooperation zwischen Wissenschaft und Praxis (*Praxiskompetenz*).

Die einzelnen Arbeitsbereiche waren damit auf unterschiedliche Segmente der wissenschaftlichen und politischen Auseinandersetzung bezogen: den feministischen Arbeitsdiskurs und die mit dem Gegenstand Arbeit befasste Frauen- und Geschlechterforschung (*Genderkompetenz*); die auf die Mikro- und Mesoebene des aktuellen Wandels der Arbeit fokussierte Arbeitsforschung mit Schwerpunkt auf dem Forschungsverbund 'Zukunftsfähige Arbeitsforschung' (*Genderdialog/Gendermainstreaming*); die eher gesellschaftstheoretisch und gesellschaftspolitisch fokussierte Debatte um die Zukunft der Arbeit (*Zukunftskompetenz*) sowie die Auseinandersetzung mit methodisch-methodologischen Problemen praxisorientierter Arbeitsforschung (*Praxiskompetenz*). Innovative Impulse für die Stärkung der Zukunftsfähigkeit der Arbeitsforschung sollten sich dabei vor allem aus der Verknüpfung bislang weitgehend von einander und zum Teil auch gegeneinander isolierter Forschungs- und Gestaltungsperspektiven ergeben. Damit war das Projekt nicht als klassisches Forschungsprojekt konzipiert, sondern sehr stark auf das Moment der Vernetzung, des Dialogs sowie des Ausprobierens unkonventioneller Formen der Kooperation und Kommunikation zwischen Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen aber auch zwischen Wissenschaft und Praxis ausgerichtet.

Arbeitsforschung im Dialog

Interdisziplinarität, Internationalität, Gender Dialog

Interdisziplinarität gehört ebenso wie die internationale Orientierung und die Orientierung auf interaktive Formen der Verzahnung von Wissenschaft und Praxis zu den methodologischen Grundprinzipien feministischer Wissenschaft. Sie sind nicht zuletzt Konsequenz feministischer Wissenschaftskritik, die schon sehr früh die Fragmentierung von Forschungsperspektiven in gegeneinander abgeschottete Einzeldisziplinen und in 'anwendungsorientierte Forschungsansätze' einerseits und 'Grundlagenforschung' andererseits als Barrieren einer angemessenen Integration der Geschlechterperspektive identifiziert hat (vgl. Hausen/Novotny 1986). Die feministische Wissenschaft verfolgt grundsätzlich eine 'grenzüberschreitende' Perspektive - auch im Sinn von Internationalität und Praxisrelevanz. Diese 'grenzüberschreitende' Forschungsperspektive birgt jedoch eine Reihe von Schwierigkeiten: So erschöpft sich das Streben nach Interdisziplinarität und Internationalität schon allein wegen der Sprachbarrieren sowohl zwischen unterschiedlichen Disziplinen wie auch zwischen verschiedenen Län-

dern oft in einer äußerst zeit- und kraftaufwendigen Suche nach gemeinsamen Problemdefinitionen. Dabei besteht die Gefahr, dass man sich entweder nur auf den 'kleinsten gemeinsamen Nenner' verständigen kann, für den die Geschlechterproblematik gleichsam zu groß, zu kontrovers und zu vielschichtig ist. Oder aber man begibt sich auf ein sehr abstraktes Niveau, auf dem der Faktor 'Geschlecht' dann tatsächlich oder vermeintlich keine Rolle mehr spielt.

Das Projekt *GendA* war am Institut für Politikwissenschaft der Philipps-Universität Marburg angesiedelt und hatte auch hinsichtlich der wissenschaftlichen Qualifikation seiner Mitarbeiterinnen ein vorrangig politikwissenschaftliches Profil. Es war also nicht an sich bereits interdisziplinär und international konzipiert, sondern musste sich seine interdisziplinäre und internationale Ausrichtung erst erarbeiten. Dies erfolgte im ersten Schritt durch die Vergabe von Expertisen zu den Befunden der feministischen Arbeitsforschung in unterschiedlichen Disziplinen und unterschiedlichen europäischen Ländern. Als Grundlage für eine stärkere Vernetzung feministischer Arbeitsforschung in interdisziplinärer und internationaler Perspektive wurden eine entsprechende ExpertInnen- und eine Literaturdatenbank aufgebaut und in das Internetportal des Projekts² integriert. Die durch die Expertisen und die Datenbanken erzielte interdisziplinäre und internationale *Orientierung* wurde dann durch die 'Marburger Arbeitsgespräche' zu einem interdisziplinären und internationalen *Dialog* über die Frage nach der Zukunft der Arbeit - insbesondere unter dem Gesichtspunkt der Qualität der Arbeit - ausgebaut.

Die mehrtägigen Begegnungen bei den 'Marburger Arbeitsgesprächen' wurden ergänzt durch Workshops zu ausgewählten Fragestellungen, die maßgeblichen Anteil an der Verdichtung des interdisziplinären *Dialogs* zu einer interdisziplinären *Kooperation* hatten. Als eines der wichtigsten Arbeitsergebnisse ist daraus in einem interdisziplinären, kooperativen Prozess ein *Memorandum zur zukunftsfähigen Arbeitsforschung* zum Thema „Arbeit und Geschlecht“ mit einem interdisziplinär getragenen „Plädoyer für einen erweiterten Horizont der Arbeitsforschung und ihrer Förderung“ hervorgegangen (vgl. GendA 2005; Kurzversion in diesem Band, s. Anhang). Im Zuge dieser interdisziplinären Kooperation erwies sich der Mangel an Genderkompetenz als ein disziplinübergreifendes Manko der Arbeitsforschung. *Genderkompetenz* meint dabei „eine Forschungsperspektive, die das Geschlechterverhältnis als integralen Bestandteil der Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeit begreift und normativ auf die Überwindung von hierarchischen Geschlechterkonstruktionen ausgerichtet ist.“ Besonderer Wert wird dabei im Memorandum auf die „angemessene Reflexion und Bearbeitung der Verschränkung der Geschlechterproblematik mit anderen Dimensionen und Komponenten der sozialen Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit“ (GendA 2005) gelegt: „Nur wenn gleichgewichtig geschlechtstypische Problemkonstellationen *und* die Verschränkung der Geschlechterproblematik mit anderen Dimensionen von Arbeit berücksichtigt werden, wird die Verbesserung

der analytischen Substanz, der konzeptionellen Qualität und des Gestaltungspotenzials von Arbeitsforschung möglich“ (Kurz-Scherf/Senghaas-Knobloch 2005). Unter dem Gesichtspunkt der Organisation interdisziplinärer Kooperation bzw. ihrer Erfolgsbedingungen lassen sich folgende Ergebnisse festhalten:

- Erstens eine ausgiebige, ergebnisorientierte Diskussion und Verständigung a) über das gemeinsame Anliegen und b) über die Vorgehensweise.
- Zweitens die Verständigung darüber, dass kontroverse Positionen nicht unbedingt harmonisiert werden müssen, sondern so akzentuiert werden können, dass sie zu offenen Forschungsfragen verdichtet werden.
- Drittens die Verständigung auf – salopp formuliert – das ‘Hühneraugenprinzip’.³ Dieses Prinzip beruht auf einer arbeitsteiligen Vorgehensweise mit mehreren Rückkopplungsschleifen, in denen es zunächst darum geht, gerade aus der Identifikation kontroverser Positionen offene Forschungsfragen zu formulieren. In der Endphase der Dokumentation der Ergebnisse werden Vetos aber nur noch dann eingelegt, wenn es um für die Beteiligten absolut zentrale bzw. ‘schmerzhafte’ Punkte (‘Hühneraugen’) geht.
- Viertens die Existenz eines Koordinationszentrums der Forschungskoope-ration – in diesem Fall: *GendA*.
- Fünftens ein ausgewogener Mix aus unterschiedlichen Formen der Kommunikation unter Nutzung neuer Kommunikationstechnologien als Ergänzung (nicht aber als Ersatz) des persönlichen Dialogs.
- Sechstens eine freundliche, teilweise durchaus kontroverse aber kooperative und ergebnisorientierte Arbeitsatmosphäre.

Das Drei-Phasen-Modell der Interdisziplinarität des Projekts – Orientierung/Dialog/Kooperation – konnte innerhalb der Projektlaufzeit hinsichtlich seiner Internationalität nur bis zur Stufe des Dialogs umgesetzt werden. Das gleiche gilt für die Projektkomponente *Genderdialog/Gendermainstreaming*, die im Projekt als eine spezifische Form des ‘grenzüberschreitenden’ Dialogs und der ‘grenzüberschreitenden’ Forschungskoope-ration verstanden wurde.⁴ Das Zentrum des Gender Dialogs und des internationalen Dialogs bildeten die ‘Marburger Arbeitsgespräche’ und die Erarbeitung der drei darauf aufbauenden Hauptpublikationen des Projekts (vgl. diesen Band sowie Baatz/Rudolph/Satilmis 2004; Lepperhoff/Satilmis/Scheele 2005).⁵

Praxiskoope-ration und ‘offener Diskurs’

Neben der wissenschaftlichen Vernetzung beinhaltete das Vernetzungskonzept von *GendA* auch eine starke Komponente des Dialogs zwischen Wissenschaft und Praxis. Mit dem Konzept der Forschungswerkstatt und der Forschungskoope-ration wurden unterschiedliche Stränge praxisorientierter Forschungskonzepte – u.a. basierend auf der feministischen Wissenschaftskritik und der Aktionsforschung – zu einem eigenen

Ansatz der Kooperation zwischen ‘Wissenschaft’ und ‘Praxis’ verknüpft. Dies war vor allem auch auf die grundlegende Veränderung des Verhältnisses zwischen ‘Arbeit’ und ‘Wissen’ und damit auch des Verhältnisses der Arbeitsforschung zu ihrem Gegenstand ausgerichtet (vgl. Lepperhoff/Scheele in diesem Band).

Die Grundidee des Konzepts basiert auf der Kritik am traditionellen 3-Phasen-Modell ‘anwendungsorientierter’ Arbeitswissenschaft (Analyse – Bewertung – Gestaltung), das das Verhältnis zwischen Wissenschaft und Praxis oft in eine hierarchisch-lineare Beziehung übersetzt. Das Konzept der Forschungswerkstätten und der Forschungskoope-ration geht dagegen von einem prinzipiell gleichberechtigten und dynamischen Verhältnis zwischen Wissenschaft und Praxis mit einer je spezifischen Eigenlogik der wissenschaftlichen und der praktischen Bearbeitung je spezifischer Probleme aus, die aber gleichwohl nicht unabhängig von einander definiert und bearbeitet werden. Die Wissenschaft geht in den Kooperationsprozess nicht als ‘Auftragnehmer’ oder ‘Problemlösungsagentur’ der Praxis, sondern als ‘kritische Instanz’, die die Kriterien ihrer Kritik in erster Linie aus dem wissenschaftlichen Anspruch auf Wahrheit und nicht aus dem praktischen Interesse an Machbarkeit bezieht. Umgekehrt wird der Praxis auch keine Belehrung durch die Wissenschaft zugemutet, sie fungiert vielmehr ebenfalls als ‘kritische Instanz’ hinsichtlich der /im Bezug auf die Praxisrelevanz von Wissenschaft. In diesem wechselseitigen Kritikverhältnis zwischen Wissenschaft und Praxis liegt ein erhebliches Konfliktpotential, das aber – so die Grundannahme – unter drei Voraussetzungen für die wechselseitige Bereicherung der wissenschaftlichen und der praktischen Problembearbeitung fruchtbar gemacht werden kann: Erstens, die an der Forschungskoope-ration Beteiligten verständigen sich auf ein gemeinsames Anliegen unter Offenlegung und Anerkennung spezifischer Interessen der Beteiligten. Zweitens, die an der Forschungskoope-ration Beteiligten akzeptieren sich wechselseitig als ‘kritische Instanz’. Drittens, von beiden Seiten werden hinlängliche Ressourcen für die Entwicklung und Durchführung der Forschungskoope-ration bereitgestellt.

Das Konzept der Forschungswerkstätten und der Forschungskoope-ration wurde während der Laufzeit des Projekts in drei Forschungsfeldern erprobt und dabei auch weiterentwickelt (vgl. Lepperhoff/Scheele und Rudolph in diesem Band). Ebenso wie in der interdisziplinären Kooperation hängen die Möglichkeit und der Ertrag der transdisziplinären Kooperation – hier verstanden als wechselseitiger Transfer zwischen ‘Wissenschaft’ und ‘Praxis’ – wesentlich von der wechselseitigen Anerkennung der Differenzen zwischen wissenschaftlichen und praktischen Perspektiven auf einen Gegenstand oder ein Problem und von der Bereitschaft und Fähigkeit ab, diese Differenz nicht etwa auszuräumen, sondern in offene Fragen und produktive Kontroversen übersetzen zu wollen. Auch die ‘Marburger Arbeitsgespräche’ waren nicht nur ein Forum des interdisziplinären und internationalen Gender Dialogs, sondern zugleich als ein Forum des ‘offenen Diskurses’ zwischen Wissenschaft und Praxis konzipiert.

Der Doppelsinn der 'Marburger Arbeitsgespräche', der nicht nur auf 'Arbeit' als Gegenstand der Beratungen sondern auch als Form der Auseinandersetzung mit diesem Gegenstand ausgerichtet war, erwies sich dabei als sehr hilfreich für die Entfaltung einer tatsächlich offenen Diskussionskultur – und teilweise auch durchaus „justvollen Streitkultur“, in der viele „neue Gesichter“ auftauchten und auch 'unkonventionelle Beiträge' offen und ernsthaft rezipiert und diskutiert wurden (BMBF 2000).

Aus dem Prinzip des 'offenen Diskurses' entwickelte sich im Kontext von GendA ein umfassenderes Verständnis von Praxiskooperation und Praxiskompetenz zukunfts-fähiger Arbeitsforschung, als es gemeinhin dem Anspruch auf 'Anwendungs-' oder 'Kundenorientierung' zugrunde liegt. Die Praxiskompetenz der wissenschaftlichen Arbeitsforschung bemisst sich nicht zuletzt daran, ob und inwieweit es ihr gelingt, einerseits Raum zu schaffen für die Reflexion von Alltagsroutinen in unterschiedlichen Praxisfeldern der Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik – auch und gerade im Austausch mit unterschiedlichen Theoriekonzepten von Arbeit und Geschlecht – und andererseits Foren für die Reflexion eben dieser Theoriekonzepte bereitzustellen – auch und gerade im Austausch mit praktischen Erfahrungen und Problemen der Arbeits- und Geschlechterpolitik. Entgegen dem auch in der Forschungsförderung weit verbreiteten Vorurteil, Theorie entbehre jeglicher Praxisrelevanz, wurde insbesondere bei den 'Marburger Arbeitsgesprächen' deutlich, dass der Bedarf der Praxis an Orientierungswissen und an der Möglichkeit einer kritischen Auseinandersetzung mit Alltagsroutinen sich durchaus auch in einem Bedürfnis nach Theorie und nach Raum zum Nachdenken über 'Grundsatzfragen' niederschlägt, die in der Hektik und in den Routinen des Alltags geradezu systematisch ausgeblendet werden.

Angesichts der fortschreitenden Verwissenschaftlichung von Arbeit und des breiten Angebots an unmittelbar problemlösungsorientierter Beratungskompetenz, bemisst sich die Zukunftsfähigkeit der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit Arbeit gerade unter dem Gesichtspunkt ihrer Praxisrelevanz immer stärker danach, ob und inwieweit sie eher lang- als kurzfristig und eher grundsätzliches als konkretistisch orientiertes Orientierungswissen bereitstellen kann; mit anderen Worten: Theorie – und Räume zur Reflexion des in der Praxis der Arbeitsgestaltung, Arbeitspolitik und Arbeitsberatung oft schon im Übermaß vorhandenen Verfügungswissens – anbieten kann.

In jedem Fall wird aber das Gestaltungspotential der wissenschaftlichen Arbeitsforschung grundsätzlich missverstanden, wenn ihm beispielsweise auf der betrieblichen oder auf der lokalen Ebene Rezepte zur Bewältigung von Problemen abverlangt werden, die ihre Ursache in überbetrieblichen, gesellschaftlichen oder gar globalen Rahmenbedingungen haben. Das gleiche gilt für Probleme, die zwar prinzipiell betrieblich oder lokal gelöst werden können, deren Lösungen faktisch aber dennoch beispielsweise an den Machtverhältnissen auf der betrieblichen oder lokalen Ebene scheitern.

Genderkompetenz als Orientierungswissen

Dementsprechend ist das im GendA-Projekt entwickelte Konzept der Genderkompetenz auch vorrangig auf die Bereitstellung von Orientierungswissen ausgerichtet und nicht auf die Bereitstellung von Verfügungswissen und Beratung, wie die meisten Gendermainstreaming-Konzepte.⁶ Inhaltlich baut das bei GendA entwickelte Konzept von Genderkompetenz auf dem reichhaltigen Fundus an Erkenntnissen und Befunden der feministischen Wissenschaft auf. Die feministische Arbeitsforschung plädiert seit jeher dafür, 'Arbeit' anders zu denken, zu erforschen und zu gestalten, als dies unter der Hegemonie androzentrischer Deutungsmuster und Gestaltungsprinzipien überwiegend der Fall ist. Die Kritik wurde theoretisch und empirisch untermauert mit Konzepten wie denen der „doppelten Vergesellschaftung“ (Becker-Schmidt u.a. 1983), des „weiblichen Arbeitsvermögens“ (Beck-Gernsheim/Ostner 1978) und „weiblichen Lebenszusammenhangs“ (Prokop 1976), des „geschlechtsspezifisch gespaltenen Arbeitsmarktes“ und des „1½-Personen-Berufes“ (Beck-Gernsheim 1980), mit der Thematisierung häuslicher Tätigkeit als *Hausarbeit* (vgl. Meier 2001; Resch 1991) und der Analyse der Geschlechterdimension von Professionalisierungsprozessen (Wetterer 1992). Die Kritik an geschlechtshierarchisch konnotierten Gestaltungs- und Bewertungsformen betrieblicher Arbeit wurde verbunden mit der Analyse der geschlechterpolitischen Fundierung von Normalitätsstandards der Verausgabung und Vernutzung menschlicher Arbeitskraft, die nicht zuletzt auch Grundlage und Konsequenz der sozial- bzw. wohlfahrtsstaatlichen Regulation moderner Gesellschaften ist (vgl. Jurczyk/Rerrich 1993; Gottschall 2000). In jüngerer Zeit hat die feministische Arbeitsforschung auf das Prinzip des „Doing“ bzw. „Working Gender“ als einer sich in Form und Ausmaß, nicht aber in ihrer Grundstruktur wandelnden Konstante der betrieblichen ebenso wie der gesellschaftlichen Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit aufmerksam gemacht (West/Zimmerman 1987; Dunkel/Rieder 2004) und das darin wirksame „Geschlechterwissen“ (Dölling 2003) analysiert. In theoretischer Perspektive hat sich die feministische Wissenschaft mit der Verschränkung der sozialen Konstruktion von Arbeit und Geschlecht als einer der wesentlichen Quellen der „Ambivalenz der Moderne“ (Klinger 2000) und als der Schwachpunkte maßgeblicher Demokratietheorien und Demokratiekonzepte (vgl. Lieb in diesem Band) befasst. In empirischer Perspektive liegen eine Vielzahl von Studien zu unterschiedlichen Facetten der wechselseitigen Durchdringung des gegenwärtigen Wandels der Arbeits- und Geschlechterverhältnisse in den modernen Gesellschaften, wie aber auch im europäischen und globalen Maßstab, vor (vgl. Funder u.a. 2005). In programmatischer Perspektive wurden detaillierte Vorschläge sowohl zu Einzelaspekten der Gestaltung des aktuellen Wandels der Arbeit – wie etwa zu neuen Arbeitsbewertungsverfahren (Krell u.a. 2002), zur Gestaltung personenbezogener und haushaltsnaher Dienstleistungen oder auch zu einer Neujustierung der betrieblichen und tariflichen Arbeitszeitpolitik (Kurz-Scherf 1988) – wie auch zu

einer generellen Neugestaltung etwa des Verhältnisses zwischen „Erwerbs-“ und „Betreuungsarbeit“ (Fraser 1996) bzw. zwischen *Arbeit* und „fürsorglicher Praxis“ (Senghaas-Knobloch in diesem Band) – unterbreitet.

In vielfältiger Hinsicht hat der feministische Arbeitsdiskurs schon sehr frühzeitig Probleme, Risiken und Ambivalenzen in der sozialen Organisation von Arbeit und in der Konstruktion moderner Gesellschaften als Arbeitsgesellschaften aufgezeigt, die erst sehr viel später und auch dann oft immer noch nur auf ‘geschlechtsblinde’ bzw. ‘geschlechtshalbierte’ Weise zum Gegenstand der gesellschaftlich dominanten, d.h. von Männern dominierten, wissenschaftlichen und politischen Auseinandersetzung mit dem aktuellen Wandel der Arbeit und der Frage nach ihrer Zukunft wurden. Auch eines der Grundprobleme der aktuellen Arbeitsdebatten, nämlich die Suche nach einem zukunftsfähigen Arbeitsbegriff und die darin enthaltene Frage, ob und gegebenenfalls in welcher Weise und in welchem Sinn ‘Arbeit’ auch in Zukunft als (ein) zentrales Medium von ‘Gesellschaft’ fungieren kann und soll, findet in feministischen Debatten um die Zentralität der Erwerbsarbeit, um das Verhältnis zwischen bezahlter Arbeit und unentgeltlicher Tätigkeit, um den Zusammenhang von ‘Arbeit’ und ‘Leben’ oder auch von ‘Kapitalismus’ und ‘Patriarchat’ vielfältige Anknüpfungspunkte (vgl. Beer 1991).

In den letzten Jahren hat sich zwar vor allem die Theoriebildung feministischer Wissenschaft vom Thema Arbeit entfernt und sich sehr stark auf die Kategorie Geschlecht konzentriert. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse bzw. die in diesem Kontext entstandenen Kontroversen – etwa über das Verständnis von Geschlecht als einer sozialen Konstruktion oder über die Verschränkung des „Geschlechterregimes“ (Connell) und der „Geschlechterkultur“ (Pfau-Effinger) mit anderen „Achsen der Differenz“ (Knapp/Wetterer) – bieten aber gleichwohl wichtige Inspirationen für die Weiterentwicklung der theoretischen Grundlagen der Arbeitsforschung. Das gleiche gilt für unterschiedliche Ansätze der ‘Subjektivierung von Geschlecht’ (vgl. Butler 2001), die schon dem Wortlaut nach eine enge Verbindung mit dem derzeit in der Arbeitsforschung zentralen Konzept der ‘Subjektivierung von Arbeit’ haben. ‘Last but not least’ ist auf die feministische Wissenschaftskritik zu verweisen, die auch und gerade für die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit dem Thema ‘Arbeit’ – beispielsweise im Hinblick auf ihre Fragmentierung in gegeneinander abgeschottete Einzeldisziplinen oder im Hinblick auf das Theorie-Praxis-Verhältnis – von erheblichem, wenngleich bislang kaum adäquat rezipiertem Belang ist.

Genderkompetente Arbeitsforschung nach dem im *Memorandum zur zukunftsfähigen Arbeitsforschung* umrissenen Konzept bedarf selbstverständlich unter verschiedenen Fragestellungen einer je spezifischen Umsetzung in ein praktikables Forschungskonzept. Auch bei *GendA* wurden dazu in den einzelnen Arbeitsbereichen entsprechend ihrer unterschiedlichen inhaltlichen Schwerpunktsetzungen verschiedene Ansätze entwickelt: Im Arbeitsbereich *Praxiskompetenz* wurde u.a. auf Verknüp-

fungen zwischen der Geschlechter- und der Aktionsforschung sowie auf den Ansatz des „Doing Gender“ und des „Geschlechterwissens“ aufgebaut (vgl. Lepperhoff/Scheele in diesem Band). Die Arbeitsbereiche *Genderkompetenz* und *Genderdialog* knüpften vor allem an einer kritischen Aufarbeitung des Gender Mainstreaming und der Auswertung der vom Projekt vergebenen Expertisen zur feministischen Arbeitsforschung in unterschiedlichen Disziplinen und Ländern an und entwickelten unter Bezugnahme auf Umsetzungskonzepte genderkompetenter Arbeitsforschung ein 5-Komponenten-Modell von Genderkompetenz (PAKKU = Problemdefinition, Analyse, Kritik, Konzept, Umsetzung; vgl. Rudolph in diesem Band). Im Arbeitsbereich *Zukunft der Arbeit* wurde insbesondere an subjektorientierten Forschungsansätzen sowie an den Debatten um Vereinbarkeit und den Ansatz der „Alltäglichen Lebensführung“ angeschlossen (vgl. Correll und Janczyk in diesem Band).

Soziabilität als Leitidee

Auch die im Projekt entwickelte Leitidee der Soziabilität war Teil der konzeptionellen Präzisierung genderkompetenter Arbeitsforschung. In ihr konkretisiert sich aber zugleich auch das Ziel einer *doppelten Innovation* der Arbeitsforschung: erstens im Sinn einer systematischen Integration der Geschlechterperspektive (*Genderkompetenz*) und zweitens – darauf aufbauend – im Sinn einer theoretischen und methodischen Neuvermessung des Gegenstands der Arbeitsforschung. Eine solche Neuvermessung bedarf einer Leitidee, die an der Bewältigung der sich aus dem gegenwärtigen Wandel der Arbeit ergebenden Herausforderungen und ‘künftigen gesellschaftlichen Anforderungen’ orientiert ist. Ohne eine solche Leitidee, so die Beobachtung im Projekt, bleiben die Kriterien der Kritik am aktuellen Wandel der Arbeit ebenso diffus wie die Ziele der daraus zu entwickelnden Gestaltungsoptionen. Die in der Arbeitsforschung verbreitete Scheu vor dem Normativen begünstigt latent konservative Forschungsperspektiven, die die Maßstäbe ihrer Kritik aus den „Errungenschaften der Vergangenheit“ bezieht, die dabei aber selbst – beispielsweise in ihren geschlechterpolitischen Mängeln und Defiziten – nicht oder nur in unzulänglicher Weise Gegenstand der kritischen Reflexion sind. Das Defizit an wissenschaftlich begründeten Leitideen und -bildern liefert die Arbeitsforschung darüber hinaus auch leicht der ‘normativen Kraft des Faktischen’ aus oder aber Arbeitsforschung reduziert sich in ihren normativen Implikationen auf die Umsetzung andernorts definierter Ziele und Kriterien, die sie selbst aber nur in sehr eingeschränktem Maße – etwa im Hinblick auf ihre interne Konsistenz – der kritischen Überprüfung unterziehen kann.

Die Leitidee der Soziabilität geht sowohl analytisch wie auch konzeptionell von einem pluralen und dynamischen Verständnis von Arbeit mit einem je spezifischen Eigensinn unterschiedlicher Arbeitsformen sowie je spezifischen und auch durchaus widersprüchlichen Handlungs- und Funktionslogiken bzw. Konfliktodynamiken in

unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern und Lebensbereichen aus. Anders als das in den Sozialwissenschaften dominante Paradigma der Differenz, das vorrangig auf die Analyse der Verselbstständigung *funktional* differenzierter Teilsysteme und Teilbereiche abhebt, greift die Leitidee der Soziabilität das darin wirksame Moment der *Arbeitsteilung* neu auf und akzentuiert vor allem auch den Zusammenhang zwischen den verschiedenen Formen, Inhalten und Segmenten der sozialen Kooperation sowie deren Einbindung in den individuellen und gesellschaftlichen Lebenszusammenhang.⁷

In der kritischen Auseinandersetzung mit den geschlechterpolitischen Implikationen und Konsequenzen der sozialen Konstruktion von Arbeit „gewinnt die Vereinbarungsproblematik die Bedeutung einer allgemeinen Grundproblematik der Organisation, Gestaltung und Bewertung von Arbeit, die sich keineswegs auf den Horizont der ‚Vereinbarkeit von Familie und Beruf‘ oder auf die Frage nach den zeitlichen Ressourcen beschränkt, die den Menschen für die verschiedenen Tätigkeiten zur Verfügung stehen. Vielmehr kommt es ebenso zentral auf die qualitative Gestaltung spezifischer Möglichkeiten, Anforderungen und Belastungen in unterschiedlichen Arbeits- und Lebensbereichen und auf die Qualität der Arbeits- und Lebensbedingungen im individuellen und gesellschaftlichen Zusammenhang von ‚Arbeit und Leben‘, ‚Arbeit und Teilhabe‘ sowie ‚Arbeit und Anerkennung‘ an“ (Kurz-Scherf/Senghaas-Knobloch 2005). Dementsprechend ist die Frage nach dem Zusammenhang von ‚Arbeit und Leben‘ seit jeher zentrales Anliegen feministischer Arbeitsforschung.

Ähnlich wie das Konzept der Genderkompetenz fungierte auch die Leitidee der Soziabilität im Projekt *Genda* als gemeinsamer Bezugspunkt seiner einzelnen Arbeitsbereiche, der in diesen entsprechend der unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen eine je spezifische Akzentuierung erfahren hat. So fand beispielsweise die Leitidee der Soziabilität in der Forschungsk Kooperation mit der Stadt Hannover zum Thema „Berufliche Entwicklung in sich wandelnden Arbeitswelten“ und in der projektinternen Kooperation zwischen den Arbeitsbereichen *Zukunft der Arbeit* und *Praxiskompetenz* eine subjektorientierte Ausgestaltung (vgl. Correll in diesem Band). Die in diesem Kontext durchgeführten Forschungswerkstätten enthielten auch erste Ansätze der empirischen Operationalisierung der Leitidee der Soziabilität im Themenfeld der Forschungsk Kooperation (vgl. Lepperhoff/Scheele in diesem Band), deren Ausarbeitung jeder weiteren Forschungstätigkeit vorbehalten bleiben muss.

In den Arbeitsbereichen *Genderkompetenz/Genderdialog* wurde die Leitidee der Soziabilität für die Auseinandersetzung mit der aktuellen Restrukturierung der Arbeitswelten in der Bundesrepublik Deutschland auf der Grundlage der so genannten Hartz-Gesetze im Hinblick auf das Spannungsverhältnis zwischen den sich aus diesen Gesetzen ergebenden individuellen Optionen (beispielsweise für arbeitslose oder nicht erwerbstätige Frauen) und ihren geschlechterpolitischen Implikationen fruchtbar gemacht (vgl. Satilmis/Baatz und Rudolph in diesem Band). Aber auch hier ist weiterer Forschungsbedarf zur Konkretisierung und Operationalisierung von Sozia-

bilität in der empirischen Arbeitsforschung vonnöten. Die eher gesellschafts- und subjekttheoretisch orientierte Bearbeitung der Leitidee der Soziabilität im Arbeitsbereich *Zukunft der Arbeit* (vgl. Correll und Janczyk in diesem Band) bedarf der Ergänzung um andere Dimensionen und Komponenten von Soziabilität, die die Anschlussfähigkeit dieses Konzepts etwa an alte und neue Debatten um die Humanisierung und Demokratisierung der Arbeitswelt, um Nachhaltigkeit oder auch um ‚Geschlechterdemokratie‘ weiter ausbauen und verbessern. Auch dazu konnten innerhalb der Projektlaufzeit nur erste Überlegungen – beispielsweise unter den Stichworten ‚Arbeit und Demokratie‘ sowie ‚Arbeit als politisches Feld‘ (vgl. Lieb und Scheele in diesem Band) – angestellt werden.

Obwohl die Leitidee der Soziabilität während der Laufzeit des Projekts nur in ersten Ansätzen entwickelt werden konnte (zum Stand vgl. insbesondere Janczyk in diesem Band), hat sie sowohl in den einzelnen Arbeitsbereichen des Projekts wie auch in seinen vielfältigen Vernetzungsaktivitäten ein beachtliches inspiratives Potential entfaltet. Dieses inspirative Potential verdankt die Leitidee der Soziabilität zweifellos auch ihrer Assoziationsfähigkeit für unterschiedliche Anliegen und Konzepte der Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik, die nach neuen Wegen nicht unbedingt der Reduktion, wohl aber der Bewältigung von Komplexität und Ambivalenz im aktuellen Wandel der Arbeit suchen, und die den alten Streit um „künftige Lebensmöglichkeiten“ (Habermas 1984, 124) nicht an technokratische Machbarkeitsstudien delegieren, sondern auch hinsichtlich der darin enthaltenen Frage nach der Zukunft der Arbeit „auf höherer Reflektionsstufe“ (Habermas 1984, 124) fortsetzen wollen.

Ausblick: Reflexive Kooperation als Utopie

Zum Abschluss komme ich zurück auf meinem Ausgangspunkt, also auf die Frage nach der Zukunftsfähigkeit bzw. nach den „utopischen Energien“ (Habermas) einer arbeitsbasierten Konstruktion von ‚Gesellschaft‘ und arbeitsorientierter Konzepte zur Gestaltung der aktuellen „Ära der Transformation“ (v. Beyme/Offe). Es dürfte deutlich geworden sein, dass sich aus der hier vertretenen Sicht die Frage nach ‚künftigen Lebensmöglichkeiten‘ nicht unter Ausblendung der Frage beantworten lässt, „was in Zukunft in dem Sinn als kooperativer Beitrag zur gesellschaftlichen Reproduktion zu gelten hat, dass jedes erwachsene Gesellschaftsmitglied erneut die Chance zur Mitwirkung an der arbeitsteiligen Kooperation erhält“ (Honneth 1999, 65). Die Entfaltung einer neuen Kultur der sozialen Kooperation wird allerdings zu sozial akzeptablen und demokratieförderlichen Bedingungen nur möglich sein, wenn sowohl die Realität wie auch das Verständnis von ‚Arbeit‘ einer grundlegenden Re-Vision unterworfen werden und wenn zugleich auch das Monopol der Arbeit als dem *einzigsten* Medium der Vergesellschaftung *und* der Subjektivierung der Lebensweise in eine neue

Balance der soziablen Vielfalt überführt wird. Das feministische Projekt der Überwindung von Geschlechterstereotypen und Geschlechterhierarchien im Kontext einer sozial-emanzipatorischen Gestaltung des aktuellen Wandels der Arbeit hat dafür eine Schlüsselbedeutung.

‘Genderkompetenz + Soziabilität + Praxiskompetenz = feministisch’ – diese kurze Formel wird der Vielfältigkeit feministischer Arbeitsforschung zweifellos nicht gerecht, sie umreißt aber in etwa das Profil des im Projekt GendA entwickelten Forschungsansatzes. Dabei betrachtete sich das Projekt auch selbst als Teil des Gegenstands, mit dem es befasst war, also als Arbeit. Genauer: als Arbeit an der Zukunft der Arbeit. Daraus ergab sich sowohl der Doppelsinn der ‘Marburger Arbeitsgespräche’, die gleichzeitig auf Arbeit als Gegenstand wie aber auch als Form der Auseinandersetzung mit diesem Gegenstand ausgerichtet waren, wie auch der Titel der ‘3. Marburger Arbeitsgespräche’ und der darauf aufbauenden, hier vorliegenden Abschlusspublikation des Projekts: *In Arbeit: Zukunft*. Darin ist ein im Zusammenhang zwischen Gegenwart und Zukunft verankertes Verständnis (zunächst einmal) der eigenen Arbeit angelegt, in dem ‘Arbeit’ an und in der Gegenwart dann aber doch auch im Allgemeinen wieder als Bedingung der Möglichkeit von Zukunft erscheint. Dass sich diese Arbeit in der Wissenschaft in der Form der Kommunikation vollzieht und sich auch jenseits der Wissenschaft in zunehmendem Maße auf Wissen stützt, nimmt ihr nicht den Charakter des eben nicht nur kommunikativen, sondern zugleich auch immer kooperativen Handelns.

Das Verständnis der eigenen Arbeit im Projekt GendA lässt sich in Analogie zum Begriff der reflexiven Modernisierung auch als reflexive Kooperation bezeichnen. Also nicht nur: die Moderne modernisiert sich selbst (wobei unklar bleibt, auf welche Weise dies geschieht), sondern auch: die Arbeit bearbeitet sich selbst. In der Übertragung dieses Verständnisses der eigenen Arbeit auf Arbeit schlechthin liegt zweifellos ein utopisches Moment, das aber durchaus Anknüpfungspunkte im realen Wandel der Arbeit – etwa unter dem Gesichtspunkt ihrer Subjektivierung oder auch im Hinblick auf ihre Verwissenschaftlichung – hat. Tatsächlich schöpft die feministische Arbeitsforschung ihre „utopischen Energien“ gerade aus ihrem Selbstverständnis als Teil des Gegenstands, mit dem sie sich befasst. Damit bricht sie nicht zuletzt auch mit jener intellektuellen Überheblichkeit, die das eigene Tun aus dem gesellschaftlichen Zusammenhang löst, in dem es stattfindet – obwohl sich doch die materiellen Bedingungen dieses Tuns in zunehmendem Maße der dominanten Tendenz in diesem Zusammenhang – nämlich seiner Prekarität – annähern.

Der „moderne Zeitgeist“ sei – so Jürgen Habermas in den hier eingangs zitierten Ausführungen zur ‘Krise des Wohlfahrtsstaats’ – keineswegs an das Ende seiner „utopischen Energien“ gelangt, die es nun allerdings „auf höherer Reflektionsstufe“ (Habermas 1984, 124) zu entfalten gelte, denn „wenn die utopischen Oasen austrocknen, breitet sich eine Wüste von Banalität und Ratlosigkeit aus“ (Habermas 1984,

128). Dies gilt auch und in besonderem Maße für die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Frage nach der Zukunft der Arbeit, die in der feministischen Arbeitsforschung eine noch längst nicht erschöpfte Quelle der Inspiration hat.

Anmerkungen

- 1 Die Förderinitiative wurde im Spätsommer 2000 mit der „Bekanntmachung eines Ideenwettbewerbs zum Themenfeld ‘Zukunftsfähige Arbeitsforschung’“ (BMBF 2000) gestartet. Sie stand im Kontext des „Rahmenkonzepts ‘Innovative Arbeitsgestaltung – Zukunft der Arbeit’“ (BMBF o.J.) und mündete im Jahr 2002 in die Einrichtung eines aus neun Projekten bzw. Projektverbänden bestehenden „Forschungsverbundes ‘Zukunftsfähige Arbeitsforschung’“ (BMBF 2005).
- 2 www.gendanetz.de
- 3 Das Wort wurde bei der Erarbeitung der Memorandums als ironisches Kürzel für den mehrstufigen Verständigungsprozess kreiert.
- 4 Die Projektkomponente *Genderkompetenz/Genderdialog* wurde u.a. durch die wechselseitige Beteiligung von GendA-Mitarbeiterinnen an anderen Projekten des Forschungsverbundes ‘Zukunftsfähige Arbeitsforschung’ und von diesen anderen Projekten an Aktivitäten von GendA realisiert.
- 5 Eine Verknüpfung des Prinzips der interdisziplinären Kooperation mit dem des Genderdialogs konnte beim Aufbau eines interdisziplinären Graduiertenkollegs zum Thema *Geschlecht im Spannungsfeld von Arbeit, Politik und Kultur*, an dem das GendA-Projekt maßgeblich beteiligt war, erreicht werden (www.uni-marburg.de/genderkolleg/).
- 6 Zur Unterscheidung zwischen Orientierungs- und Verfügungswissen vgl. Mittelstrass 2000.
- 7 Diese Betrachtungsweise hat eine lange Tradition in der klassischen Gesellschaftstheorie, ihr unterliegt allerdings traditionell ein geschlechtshalbierter Arbeitsbegriff. Sie beruht darüber hinaus auch auf einer ebenfalls geschlechtshierarchisch codierten Dichotomie von Arbeits- und Lebenswelt und reduziert ‘Arbeit’ oft zur reinen Funktion der Kapitalakkumulation bzw. Sicherung des Lebensunterhalts.

Literatur

- Arendt, Hannah, 1981 [1958]: *Vita Activa oder Vom tätigen Leben*. München/Zürich.
- Baatz, Dagmar/Rudolph, Clarissa/Satilmis, Ayla (Hg.), 2004: *Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit*. Münster.
- Beer, Ursula, 1991: *Geschlecht, Struktur, Geschichte. Soziale Konstituierung des Geschlechterverhältnisses*. Frankfurt am Main/New York.
- Becker-Schmidt, Regina u.a. 1983: *Arbeitsleben – Lebensarbeit. Konflikte und Erfahrungen von Fabrikarbeiterinnen*. Bonn.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth, 1980: *Das halbierte Leben. Männerwelt Beruf – Frauenwelt Familie*. Frankfurt am Main.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth/Ostner, Ilona, 1978: *Frauen verändern – Berufe nicht? Soziale Welt*. Heft 4, 257-287.

- BMBF, 2005: Zukunftsfähige Arbeitsforschung. Arbeit neu denken, erforschen, gestalten. Dresden.
- BMBF, 2000: Bekanntmachung eines Ideenwettbewerbs zum Themenfeld 'Zukunftsfähige Arbeitsforschung'.
- BMBF, o.J.: Rahmenkonzept 'Innovative Arbeitsgestaltung - Zukunft der Arbeit'.
- Butler, Judith, 2001: Psyche der Macht. Das Subjekt der Unterwerfung. Frankfurt am Main.
- Dölling, Irene, 2003: Das Geschlechter-Wissen der Akteur/e/innen. In: Andresen, Sünne/Dölling, Irene/Kimmerle, Christoph (Hg.): *Verwaltungsmodernisierung als soziale Praxis. Geschlechter-Wissen und Organisationsverständnis von Reformakteuren*. Opladen, 113-165.
- Dunkel, Wolfgang/Rieder, Kerstin, 2004: 'Working Gender' - Doing Gender als Dimension interaktiver Arbeit. In: Baatz, Dagmar/Rudolph, Clarissa/Satilmis, Ayla (Hg.): *Hauptsache Arbeit?* Münster, 199-211.
- Eckart, Christel, 1999: Keine Angst vor der Feminisierung der Arbeit. Es kommt darauf an, was wir daraus machen. *Gewerkschaftliche Monatshefte*. Heft 6-7, 341-345.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2004: *Annual review of working conditions in the EU. 2003-2004*. www.eurofound.eu.int
- Fraser, Nancy, 1996: Die Gleichheit der Geschlechter und das Wohlfahrtssystem. Ein postindustrielles Gedankenexperiment. In: Nagl-Docekal, Herta/Pauer-Studer, Herlinde (Hg.): *Politische Theorie: Differenz und Lebensqualität*. Frankfurt am Main, 469-498.
- Funder, Maria/Dörrhöfer, Steffen/Rauch, Christian (Hg.), 2005: *Jenseits der Geschlechterdifferenz? Geschlechterverhältnisse in der Informations- und Wissensgesellschaft*. München/Mehring.
- Geissler, Birgit/Maier, Friederike/Pfau-Effinger, Birgit (Hg.), 1998: *FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung*. Berlin.
- Geissler, Rainer, 1996: *Die Sozialstruktur Deutschlands*. Opladen.
- GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung, 2005: *Arbeit und Geschlecht. Plädoyer für einen erweiterten Horizont der Arbeitsforschung und ihrer Förderung. Memorandum zur zukunftsfähigen Arbeitsforschung. GendA-Discussion-Paper 13*. www.gendanetz.de
- Gottschall, Karin, 2000: *Soziale Ungleichheit und Geschlecht, Kontinuitäten, Brüche, Sackgassen und Erkenntnispotentiale im deutschen soziologischen Diskurs*. Opladen.
- Gorz, André, 1994: *Kritik der ökonomischen Vernunft. Sinnfragen am Ende der Arbeitsgesellschaft*. Hamburg.
- Habermas, Jürgen, 1984: *Die Krise des Wohlfahrtsstaates und die Erschöpfung utopischer Energien; zit. nach Nachdruck*. In: Ders. 1994: *Die Moderne - ein unvollendetes Projekt. Philosophisch-politische Aufsätze*, 105-129.
- Hausen, Karin/Novotny, Helga (Hg.), 1986: *Wie männlich ist die Wissenschaft?* Frankfurt am Main.
- Heinze, Rolf/Streck, Wolfgang, 1999: *An Arbeit fehlt es nicht. Der Spiegel*. Nr. 19 vom 10.5.1999, 38-45.
- Hoecker, Beate, 2000: *Geschlechterdemokratie im europäischen Kontext. Aus Politik und Zeitgeschichte*. Nr. 31-32, 30-38.
- Honneth, Axel, 1999: *Demokratie als reflexive Kooperation. John Dewey und die Demokratietheorie der Gegenwart*. In: Brunkhorst, Hauke/Niesen, Peter (Hg.): *Das Recht der Republik*. Frankfurt am Main, 37-65.
- Jurczyk, Karin/Rerrich, Maria (Hg.), 1993: *Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung*. Freiburg.

- Klinger, Cornelia, 2000: *Die Ordnung der Geschlechter und die Ambivalenz der Moderne*. In: Becker, Sybille u.a. (Hg.): *Das Geschlecht der Zukunft. Frauenemanzipation und Geschlechtervielfalt*. Stuttgart, 29-63.
- Krell, Gertraude/Carl, Andrea-Hilla/Krehnke, Anna, 2002: *Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit. Aufwertung von Frauentätigkeiten*. Stuttgart.
- Kurz-Scherf, Ingrid, 2002: *Vorhabenbeschreibung 'Innovative Potentiale der Arbeitsforschung. Weiterentwicklung und Vernetzung geschlechtssensibler Forschungsansätze (Netzwerk feministische Arbeitsforschung)'*. Unveröffentlichtes Manuskript.
- Kurz-Scherf, Ingrid, 1988: *Zeit(t)räume per Tarifvertrag - oder die Renaissance der betriebsnahen Tarifpolitik*. In: Zoll, Rainer (Hg.): *Zerstörung und Wiederaneignung der Zeit*. Frankfurt am Main, 544-564.
- Kurz-Scherf, Ingrid/Lepperhoff, Julia/Rudolph, Clarissa, 2003: *Geschlechterperspektiven auf den Wandel der Arbeit. WSI-Mitteilungen*. Heft 10, 585-590.
- Kurz-Scherf, Ingrid/Senghaas-Knobloch, Eva, 2005: *Zukunftsfähige Arbeitsforschung. Zum Memorandum des Netzwerks feministische Arbeitsforschung. Feministische Studien*. Heft 2 (im Erscheinen).
- Lenz, Ilse/Nickel, Hildegard Maria/Riegraf, Brigitte, 2000: *Geschlecht, Arbeit, Zukunft*. Münster.
- Lepperhoff, Julia/Satilmis, Ayla/Scheele, Alexandra (Hg.), 2005: *Made in Europe. Geschlechterpolitische Beiträge zur Qualität von Arbeit*. Münster.
- Lohr, Karin/Nickel, Hildegard Maria (Hg.), 2005: *Subjektivierung von Arbeit - riskante Chancen*. Münster.
- Meier, Uta, 2001: *Wie zukunftsfähig ist die 'Arbeit des Alltags'?* In: Andruschow, Katrin (Hg.): *Ganze Arbeit. Feministische Spurensuche in der Non-Profit-Ökonomie*. Berlin.
- Mittelstrass, Jürgen (Hg), 2000: *Die Zukunft des Wissens. XVIII. Deutscher Kongress für Philosophie, Vorträge und Kolloquien*. Berlin.
- Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter, 2002: *Subjektivierung der Arbeit*, München/Mehring
- Offe, Claus, 1984: *Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie*. In: Ders. (Hg.): *Arbeitsgesellschaft. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven*, Frankfurt am Main/New York, 13-43.
- Prokop, Ulrike, 1976: *Weiblicher Lebenszusammenhang. Von der Beschränktheit der Strategien und der Unangemessenheit der Wünsche*. Frankfurt am Main.
- Resch, Marianne, 1991: *Hauhalt und Familie. Der zweite Arbeitsplatz. Analysen der Reproduktionsarbeit in Haushalt und Familie auf Grundlage der Handlungstheorien*. Bern/Göttingen.
- Stolz-Willig, Brigitte, 2001: *In welcher Gesellschaft leben wir eigentlich? Über die Abwesenheit einer geschlechterdemokratischen Perspektive in der Debatte zur Zukunft der Arbeit*. In: Dies. (Hg.): *Arbeit und Demokratie. Solidaritätspotentiale im flexibilisierten Kapitalismus*. Hamburg, 52-66.
- Voß, G. Günter, 2001: *Arbeitskräfte zu Unternehmern! Neue Masken für ein altes Spiel? Zeitschrift für sozialistische Politik und Wirtschaft*. Heft 117, 20-23.
- West, Candace/Zimmerman, Don H., 1987: *Doing Gender. Gender & Society*. Vol. 1. No. 2, 125-151.
- Wetterer, Angelika (Hg.), 1992: *Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen*. Frankfurt am Main/New York.

I.
Arbeitsprojekt Zukunft –
Zukunftsprojekt Arbeit

Heidi Gottfried

Gender Equity und die Regulierung von Arbeit¹

Die feministische Policy-Forschung liefert theoretische Erkenntnisse, die Aufschluss sowohl über die Barrieren bei der Durchsetzung von Gender Equity (Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern) am Arbeitsplatz geben als auch über die Möglichkeiten ihrer Verwirklichung. Der vorliegende Aufsatz setzt sich kritisch mit feministischen Ansätzen auseinander, die in der wachsenden Policy-Forschung bislang eher verborgene Aspekte von Arbeit und Wohlfahrt beleuchten. Über die Untersuchung von sich wandelnden Beziehungen innerhalb der privaten und der öffentlichen Sphäre sowie der Interaktion zwischen beiden gehen feministische Ansätze der Frage nach, wie Politiken vertraute Praktiken im Alltag beeinflussen und soziale Veränderungen nach sich ziehen. Die feministische Policy-Forschung rückt Gender analytisch in den Mittelpunkt und betrachtet, „(...) how gender is constructed in welfare state policies and how these policies are a force in ordering gender relations through an examination of a wide range of contexts.“ (Sainsbury 1999, 4). Gender ist eine Determinante der Entwicklung wohlfahrtsstaatlicher Politiken, und diese haben für Männer und Frauen sowohl auf individueller als auch auf Gruppenebene unterschiedliche Auswirkungen.² Durch die Konzentration auf wohlfahrtsstaatliche Politiken geriet jedoch die Frage der Regulierung von Arbeit den meisten feministischen Ansätzen aus dem Blick.

Dieser Aufsatz lässt die Kategorie Gender in die Analyse von Modi der Regulierung von Arbeit einfließen. Es handelt sich hierbei um ein Forschungsgebiet, das bislang kaum einer feministischen Revision unterzogen wurde, obwohl es dieser dringend bedarf. Ich entwickle eine feministische Perspektive auf Regulierung als eine vermittelnde Kraft zwischen Arbeit und Wohlfahrt, die stark auf die Trennung von privaten und öffentlichen Verantwortlichkeiten einwirkt. Anschließend schlage ich vor, Regulierungen als soziale Texte zu verstehen, deren Grammatik feministisch zu interpretieren ist, um Bedeutungen und Gender-Kodizes zu erklären, die in diese sozialen Texten eingebettet sind.³ Ich untersuche genderspezifische Verschiebungen durch die Regulierung von Arbeit sowie ihre Auswirkungen auf vergeschlechtlichte Arbeitsmuster, vor allem im Zusammenhang mit nicht-standardisierten Arbeitsverhältnissen (Teilzeitarbeit, Zeitarbeit, Selbständigkeit). Der Anteil solcher Beschäftigungsverhältnisse nimmt stark zu und bildet eine neue Sollbruchstelle zwischen klassen- und genderspezifischer Segregation.⁴ Arbeitsplatzsicherheit sowie die Verteilung von Risiken und Chancen sind von der Art und Weise beeinflusst, in der Gender in den Regulierungen von Arbeit eingeschrieben ist. Im Rückblick auf das frühe 20. Jahrhundert und durch eine Analyse der gegenwärtigen Situation zeichne ich die Entstehung einer neuen Grundstruktur nach, die Individualisierung und Rekommodifizierung von Arbeit fördert und die ich als *reflexiven Regulierungsmodus* bezeichne. Abschlie-

ßend versuche ich, die sich wandelnden Grammatiken von Regulierung und ihre Bedeutung für die Anliegen der Emanzipation zu charakterisieren.

Feministische Policy-Forschung: Alte Muster – neue Ansätze

Neuere feministische Policy-Untersuchungen fokussieren zumeist auf jeweils nur einen Politik-Bereich, wie z.B. Kindererziehung (vgl. Michel/Mahon 2001), Berufsausbildung (vgl. Mazur 2001) und Bezahlung (vgl. Kahn/Meehan 1992) und/oder wählen einen strukturanalytischen Zugang, wie z.B. im Rahmen der Untersuchungen zu *state feminism* (Stetson/Mazur 1995) oder in Untersuchungen zu Wohlfahrtsregimen (vgl. O'Connor u.a. 1999). Feministische Analysen des Wohlfahrtsstaates haben die Unterschiede innerhalb oder zwischen Staaten schärfer herausgearbeitet und die wohlfahrtsstaatlichen Typologien um jene gendersensiblen Kategorien ergänzt, die Sozialfürsorge, Sexualität, Reproduktion und den Körper thematisieren (vgl. Daly/Lewis 2000; Gottfried/O'Reilly 2002; Mutari/Figart 2001). Jane Lewis' (2001) Konzept des männlichen Alleinverdieners verdeutlicht, welche genderspezifischen Annahmen über Familienformen der Politik zugrunde liegen, wie die soziale Organisation von Fürsorge davon beeinflusst wird und warum der Geschlechtervertrag Frauen nur vermittelt über ihre Beziehung zu männlichen Alleinverdienern an Gütern und Leistungen teilhaben lässt.

Zwischen der Herausbildung der feministischen Policy-Forschung und den staatsfeministischen Ansätzen gibt es Überschneidungen. Beide analysieren Policy-Prozesse und Strukturen innerhalb des Staates und versuchen zu erklären, in welchem Ausmaß der Wohlfahrtsstaat eine feministische/frauenfreundliche Politik verfolgt (vgl. Mazur 2001; Stetson/Mazur 1995; Kahn/Meehan 1992). Staatsfeministische Ansätze thematisierten als erste die Herausbildung von *women's policy machineries* und untersuchten vergleichend das breite Spektrum institutionalisierter frauenpolitischer Arrangements innerhalb des Staates. Darüber hinaus gingen sie der Frage nach, wie sich der soziale Status von Frauen mit Frauenpolitik effektiv verbessern lässt (vgl. Stetson/Mazur 1995). Feministische Policy-Theoretikerinnen würdigten die Rolle von 'femocrats' und feministischen Organisationen bei der Durchsetzung und Verankerung feministischer Themen auf verschiedenen Ebenen politischer Institutionen (vgl. Mazur 2001).

Trotz ihres gemeinsamen Anliegens liegen diesen Theorien unterschiedliche Staatskonzepte zugrunde. Während Wohlfahrtsstaatsanalysen darauf abzielen, nationale Wohlfahrtsstaatsmodelle und ihre jeweiligen politischen Logiken miteinander zu vergleichen und darauf aufbauend zu klassifizieren und zu typisieren, betrachten feministische Policy-Forschungen und staatsfeministische Ansätze den Staat in erster Linie als einen Zusammenhang von intern differenzierten Strukturen und Prozessen. Im Gegensatz zu den wohlfahrtsstaatlichen Analysen vermeiden staatsfeministische Ansätze die Bewertung länderspezifischer Politiken und politischer Handlungsfelder

nach einem generalisierten Schema. Beide Ansätze räumen wohlfahrtsstaatlichen Strukturen und Entscheidungsprozessen jedoch den Vorrang gegenüber dem Politikfeld Arbeit ein. Daher wird bei einem großen Teil der feministischen Forschung das Problem der Regulierung von Arbeit vernachlässigt.

Über das feministische Verständnis von Regulierung

In der gegenwärtigen Theoriediskussion ist Regulierung zu einem Schlüsselbegriff der Analyse des politischen Diskurses avanciert. Überraschenderweise bleiben diese Theorien eher allgemeinen Deutungen verhaftet, als dass sie das Konzept als einen eigenen Analysegegenstand begriffen. Im allgemeinen wird der Begriff Regulierung für ein begrenztes Spektrum rechtlicher Instrumente zum Ausgleich öffentlicher und privater Interessen verwendet.⁵ In einer erweiterten Perspektive wird der historische Modus sozialer Regulierung als „composed of an ensemble of complementary state forms, habits and norms“ (Gottfried 2000, 236) betrachtet. In dieser Perspektive dient der Modus sozialer Regulierung als institutioneller, organisatorischer und interpretatorischer Bezugsrahmen für den Umgang mit bestimmten Problemstellungen. Ich möchte hier zunächst sowohl ein analytisches Vokabular als auch eine Methodologie liefern, anhand derer die Gegenstände der Regulierung – ‘subjects of regulation’ – als soziale Texte verstanden werden können.

Regulierung bezieht sich auf autoritative Regeln, die soziales Handeln ermöglichen oder beschränken und die Kraft von Gesetzen, Normen oder gewohnheitsmäßigen Praktiken haben. Zur Ausformung kollektiver Praktiken umfasst Regulierung auch „the partially conscious ‘strategic’ use of political power, economic resources, and cultural authority to shape collective practices.“ (Steinmetz 1993, 1f.). *Sozial* kennzeichnet einen „realm of specifically trans-individual structures, identities, culture, and social needs and risks“ (Steinmetz 1993, 1f.). *Soziale Regulierung* diktiert Handeln und Identität und stützt sich hauptsächlich auf „‘positive’ measures – the media of money and rights, discipline and classification – rather than merely coercion and repression.“ (Steinmetz 1993, 68). Der *Modus* der Regulierung bezieht sich auf Logiken, die erlaubte und richtige Verhaltensweisen vorschreiben und auf diese Weise Strukturen und Identitäten stabilisieren. Regulierung ist eine Weise der Disziplinierung, die über Mechanismen funktioniert, die normative und symbolische Maßnahmen wie Beschämung ebenso einschließen wie institutionalisierte Formen. Zu letzteren zählt beispielweise das Netz spezialisierter staatlicher Agenturen, die über die Einhaltung von Regulierungen (z.B. Gleichstellungsbeauftragte) wachen und die mit deren juristischer Überprüfung und arbeitsrechtlichen Regelung betraut sind.

Regulierungen können als soziale Texte innerhalb institutioneller Kontexte gelesen werden, die sich im Hinblick auf ihr eigentliches Anliegen bzw. ihre Adressaten dekonstruieren lassen, und auch auf die Frage hin, wer oder was außer Acht bleibt.

Über Exklusion und Inklusion definiert die Grammatik der Regulierung ihre eigentlichen Subjekte und Objekte. Eine dekonstruktivistische Analyse der von Regulierungen betroffenen Individuen und Problemstellungen sowie die Analyse der Grammatik der Policy-Texte verdeutlicht daher, wer und was von einer Regulierung erfasst wird, aber auch, für wen und was sie nicht gilt. Wer ist qua Regulierung handlungsbevollmächtigt bzw. muss sich einer Regulierung unterwerfen?

Die Dekonstruktion von Gender in der Regulierung von Arbeit: Über öffentliche Aufgaben und Privatangelegenheiten

In der Nachkriegsära stellt das standardisierte Normalarbeitsverhältnis den Bezugspunkt der Regulierung von Arbeit dar. Selbst wenn in den Regulierungen eine genderneutrale Sprache benutzt wird, geht dieser Standard von einer hegemonial männlichen Besetzung ohne häusliche Verpflichtungen aus. Doch die Kategorie Gender hat in der Grammatik der Regulierung als expliziter Bezug an Bedeutung gewonnen. Um die Normen offen zu legen, mit denen Gender am und im Arbeitsplatz reguliert wird, ist eine analytische Unterscheidung der Regulierung von Arbeit sowie der Regulierungen von Gender zur Identifikation der impliziten und expliziten genderspezifischen Konstellationen notwendig.

Die Regulierung von Arbeit vollzieht sich wesentlich über Beschäftigungsverträge, Arbeitsmarktstrukturen und -institutionen. Diese wiederum sind durch rechtliche Rahmungen geprägt, u.a. das traditionelle Arbeitsrecht und die von Gewerkschaften und Arbeitgebern ausgehandelten Tarifverträge, aber auch durch bestimmte Formen des kollektiven Handelns, durch tradierte Verhaltensnormen sowie kulturelle Praktiken am Arbeitsplatz (vgl. Rodgers/Rodgers 1989). Arbeitsrechte können die jeweiligen Problemkonstellationen und -gegenstände entweder konkret definieren oder einen weiteren Verhandlungsspielraum für das kollektive Ringen um historisch wechselnde Interessen lassen.

Die Qualität von Beschäftigung ist einer der Bereiche, die von den Arbeitsregulierungen typischerweise ausgeschlossen sind. Beschäftigungspolitiken räumen der *Quantität von Beschäftigung* den Vorrang gegenüber der *Qualität von Erwerbstätigkeit* ein. Länder suchen nach politischen Strategien zur Schaffung von Arbeitsplätzen und Stimulierung des Wirtschaftswachstums, lassen dabei aber die Qualität der Arbeit außer Acht. In der Grammatik der Regulierung ist Qualität normalerweise eng an die Bedingungen am Arbeitsplatz (z.B. Gesundheit und Sicherheit) sowie an Entlohnung gebunden. Dieses ökonomistische und produktivistische Paradigma findet seine Entsprechung im Normalarbeitsverhältnis. Nach Auffassung der ILO (Internationale Arbeitsorganisation) jedoch ist die Qualität der Arbeit nicht bloß abhängig von deren Kompensation in Form von Entlohnung oder Sozialleistungen und sollte deshalb auch nicht allein daran gemessen werden. Die *Güte* und der *An-*

sprach der Arbeit (decent work) sowie die Qualität des *Arbeitslebens* sind Kriterien gleichen Ranges. Selbst diese umfassendere Definition bezieht sich meist auf das männliche, reguläre Beschäftigungsverhältnis und weniger auf nicht-traditionelle, eher von Frauen besetzte Arbeits- und Lebensmuster.

Über die Regulierung von Arbeit wurde die Gewähr von Sozialleistungen einer männlichen Vollzeit-Erwerbsbiographie entsprechend standardisiert, Rechte und Pflichten wurden einem relativ stabilen Arbeitsverhältnis angepasst. In vielen Regelungen ist der Anspruch auf betriebliche Zusatzleistungen an zeitliche Mindestfristen gekoppelt, womit per definitionem nicht-standardisierte Beschäftigungsverhältnisse ausgeschlossen und einer anderen, meist schlechteren Absicherung unterworfen werden. Die Regulierung von Arbeit auf der Basis des Normalarbeitsverhältnisses kann zur Bildung eines rechtlichen Schwebzustandes für Beschäftigte in nicht-standardisierten Arbeitsverhältnissen führen. So haben z.B. 'Springer', also kurzzeitig Beschäftigte, die nur auf Abruf arbeiten, keinen Zugang zur Arbeitslosenversicherung, da sie weder erwerbstätig noch arbeitslos sind. Ähnlich verhält es sich mit dem Anspruch auf Überstundenvergütung, die vielen nicht-regulär Erwerbstätigen vorenthalten bleibt, da ihr Beschäftigungsverhältnis keine Arbeitszeitregelung entsprechend der zum jeweiligen Zeitpunkt geltenden, standardisierten Tarifverträge vorsieht. Nicht-reguläre Beschäftigungen lassen sich nicht in Arbeitsregulierungen einpassen, die von einem stabilen Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ausgehen. Neue Beschäftigungsverhältnisse mit mehreren Arbeitgebern, so genannte 'multi-employer' Arrangements (wie z.B. solche Dreiecks-Beziehungen, bei denen eine Agentur zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vermittelt), repräsentieren neue Erwerbsformen, bei denen sich nicht mehr definieren lässt, „who is an 'employee' (...) and who is the employer“ (Dickens 2004, 605). In Regulierungen von Arbeit, die auf einem standardisierten Beschäftigungsverhältnis beruhen, sind Deutungen und Annahmen über genderspezifische Unterschiede ebenso eingebettet wie Vorstellungen von genderspezifischer Arbeitsteilung, die wiederum das Verständnis von Männlichkeit, Weiblichkeit und der jeweils 'richtigen' Arbeit für Männer und Frauen prägen (vgl. Gottfried 2000). Durch ihren Bezug auf Lohnarbeit und den männlichen Arbeitnehmer räumen Regulierungen von Arbeit der bezahlten Lohnarbeit den Vorrang gegenüber unbezahlter Reproduktionsarbeit ein. Diese Perspektive reduziert das arbeitende Individuum (the labor subject) auf eine Klassenidentität, die in der fordistischen Produktion verwurzelt ist. Dementsprechend wird der männliche Industriearbeiter zur Norm für Regelungen erhoben, deren Gesundheits- und Sicherheitsstandards von den Risiken industrieller Arbeit abgeleitet sind. Betreuung und Pflege hingegen werden vernachlässigt oder gering geschätzt. Aufgrund dieser Ausblendungen leidet die traditionelle Regulierung von Arbeit an einer ausgeprägten Gender-Blindheit.

Die einseitige Betonung männlicher Arbeitstätigkeit und männlicher Erwerbsbiographien tritt auch bei der kollektiven Interessenvertretung zutage. So werden in

den USA bei den in Kollektivvereinbarungen verhandelten Sachverhalten Bereiche wie Kindererziehung und die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf kontinuierlich als Privatangelegenheit behandelt und ausgeschlossen. Nur wenige über den Arbeitsplatz hinausreichende Aspekte des Erwerbslebens werden in den Regelungen als relevante Themen anerkannt und über nationale Standards oder kollektive Vereinbarungen geregelt.

Auch scheinbar genderneutrale Standards können sich genderspezifisch auswirken. So haben Regelungen wie der Mindestlohn oder die Steuergesetzgebung aufgrund genderbasierter Hierarchien und der Konzentration von Frauen in schlecht bezahlten Berufen unterschiedliche Auswirkungen auf männliche und weibliche Erwerbstätige. Angebot und Nachfrage nach bestimmten Arten von Arbeit, Personalpraktiken sowie Arbeitsbedingungen und -vergütungen hängen – direkt und indirekt – von den Sachverhalten und Interessen ab, die über Regulierung gesteuert werden bzw. von Regulierung ausgeschlossen bleiben.

Gender ist aber auch selbst zu einem expliziten Gegenstand von Regulierungen geworden. Damit werden vormals 'private' Angelegenheiten der öffentlichen Intervention zugänglich gemacht und genderspezifische Muster von Leben und Arbeit in der Politik berücksichtigt.⁶ Der Wirkungsbereich von Gender-Regulierungen schließt veränderte Geschlechterverträge (die sich allerdings nur schwer gegenüber starken Alleinverdiener-Modellen behaupten können), das Wechselverhältnis von Produktion und Reproduktion sowie Normen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung im häuslichen Bereich wie auch in bezahlten Beschäftigungsverhältnissen ein. Über Gender-Regulierungen werden rechtlich einklagbare Regeln in Form von Antidiskriminierungsgesetzen (affirmative action), Frauenquoten, der Verfolgung sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, gleiche Entlohnung, Mutterschafts- und Erziehungsurlaub etabliert. Diese Regulierungen beeinflussen das Geschlechterverhältnis und haben Auswirkungen auf den Umgang mit reproduktiver Arbeit sowie der Rolle der Frau im Produktionsprozess. Erst über die Dekonstruktion von Gender lässt sich analysieren, in welcher Art und Weise Männer und Frauen im politischen Diskurs adressiert werden. Dabei stellt sich die Frage, ob Regulierungen sich auf die Gleichbehandlung von Männern und Frauen beziehen oder ob sie die Sprache der Differenz benutzen. Werden Frauen als Arbeitnehmerinnen, Mütter und/oder Hausfrauen angesprochen? Wie – wenn überhaupt – werden Väter von Regulierungen berücksichtigt? Welche familialen Formen oder Beziehungen werden anerkannt? Historisch betrachtet, konzentrierten sich z.B. politische Bestrebungen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf fast immer ausschließlich auf Frauen (vgl. Lewis/Giullari 2005).

Doch auch das Fehlen von Regulierungen kann genderspezifische Effekte zeitigen. So fragt Zillah Eisenstein (1980), ob die Entscheidung für ein Kind als reine Privatangelegenheit der Frau betrachtet werden kann, wenn doch externe, politische Gründe dieser Entscheidung entgegenstehen können. Sie zeigt, dass die Familienpo-

litik eines Staates in Bezug auf Kinderbetreuung entweder die Emanzipation von Frauen fördert oder aber das Patriarchat stärkt. Die Last der Kindererziehung ruht allein auf der Frau, wenn es keinen bezahlten Mutterschafts- oder Erziehungsurlaub und keine Kindertagesstätten gibt oder Väter aufgrund fehlender Anreize oder Möglichkeiten keinen Erziehungsurlaub in Anspruch nehmen.

Die Dekonstruktion macht deutlich, wie weit öffentliche Intervention reicht, welche Sachverhalte ausgeklammert bleiben bzw. über Regulierungen erfasst werden, wie Gender-Problematiken in Regulierungen berücksichtigt sind, ob, und, wenn ja, welche Prinzipien der Gender Equity und/oder Gleichbehandlung zur Anwendung kommen und wie nicht-reguläre Beschäftigung in den jeweiligen politischen Diskursen berücksichtigt wird. Die implizite Norm des männlichen Normalarbeitsverhältnisses prägt das Konzept der Regulierung von Arbeit, obwohl mit der Vielfalt von Familienmodellen und Beschäftigungsverhältnissen neue, alternative Strukturen entstanden sind. Die diskursiven 'Restbestände' des Modells vom männlichen Alleinverdiener führen im Hinblick auf die Regulierung von Arbeit zu Spannungen mit den sich etablierenden Prinzipien der Gleichberechtigung.

Neue Erwerbsformen, neue Unsicherheiten: Von der Wohlfahrt zu Reflexiver Regulierung

Gegenstand und Adressaten von Regulierung verändern sich. Sie werden „generated and adjusted in a complex interplay of current contingencies and historical legacies.“ (Dyson 1992, 3f.). Machtverhältnisse (Klasse, Geschlecht, Ethnie) werden von Regulierungen (neu-)geordnet, die Staat, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerorganisationen sowie soziale Bewegungen miteinander aushandeln. Die traditionell mächtigen kollektiven Akteure (Konzerne, hegemoniale maskuline Machtstrukturen) werden auf diese Weise in ihrem Einfluss entweder beschränkt oder gestärkt. Über die relative Gewichtung von öffentlicher und privater Sphäre und die institutionalisierten Beziehungen zwischen Familie, Staat und Markt konturiert jeder Modus sozialer Regulierung Machtverhältnisse. Ein kurzer geschichtlicher Rückblick soll den Übergang von den Logiken des Wohlfahrtsstaates zur Herausbildung eines reflexiven Regulierungsmodus nachzeichnen. Hatte der Wohlfahrtsstaat seine Subjekte vor dem Markt geschützt, so sieht der reflexive Regulierungsmodus vor, dass sich die Subjekte selbst durch Disziplin und Kontrolle ansprechen lassen und diese Kontrolle (in Anpassung an Marktzwänge) an sich selbst vollziehen. Die historische Analyse legt dar, wie Gender eine Kategorie, die jeder gesellschaftlichen Regulierung eingebettet ist, von der Politik anerkannt, behandelt und repräsentiert wird.

In den Jahren zwischen dem Ersten und Zweiten Weltkrieg wurde Wohlfahrt zum dominanten Prinzip sozialer Absicherung. „At the heart of welfarism was a clear concern with the conditions of 'reproduction' both in its widest social sense, of

producing a healthy workforce in the context of comprehensive social security and full employment; and in its narrow, biological sense, of improving the conditions of parenthood and childbirth.“ (Weeks 1989, 232). Als Absage an die Vorstellung eines 'selbstregulierenden' Marktes setzte die Logik der Wohlfahrt während der Great Depression in den USA der Maßlosigkeit des Kapitals und dem Versagen des Marktes soziale Absicherung entgegen. Doch Mutterschaft und -schutz blieben dabei das Prinzip, mit dem geregelt wurde, wann und wo Frauen einer außerhäuslichen Erwerbstätigkeit nachgehen konnten. Die Verantwortung der Frauen für Hausarbeit und familiäre Fürsorge wurde damit perpetuiert.

Im goldenen Zeitalter des Fordismus konnten über die Regulierung von Arbeit die Rechte der Arbeiter ausgeweitet und die Vertragsfreiheit mit schützenden Restriktionen versehen werden. Den Spitzenorganisationen der Arbeitnehmerschaft wurden Rechte und Befugnisse zuerkannt, mit denen sie für ihre prototypisch männlichen Mitglieder soziale Leistungen erstreiten konnten. Der aus diesem Prozess hervorgehende soziale Vertrag, ausgehandelt von Gewerkschaften und Arbeitgebern, fixierte das standardisierte, reguläre Beschäftigungsverhältnis des männlichen Arbeitnehmers innerhalb eines Unternehmens. Durch den Zugang zu wohlfahrtsstaatlichen Leistungen und Einkommenssicherheit wurden individuelle Risiken vergesellschaftet. Diese institutionelle Form kennzeichnete den 'männlichen' Standard. In den 1980er Jahren begann mit der Durchsetzung flexibler, auf Information beruhender Akkumulationsstrategien eine Transformation des Fordismus. Im Zuge der Ablösung der Massenproduktion durch flexiblere Arbeitsprozesse suchten die Unternehmen nach neuen flexiblen, nicht-regulären Beschäftigungsmöglichkeiten. Als Abweichung vom historisch etablierten Standard lösen nicht-reguläre Beschäftigungsverhältnisse die stabile Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer allmählich auf. In zunehmend vernetzten Zusammenhängen werden Arbeitnehmer von intermediären Institutionen des Arbeitsmarktes, wie z.B. Zeitarbeitsvermittlungen oder Sub-Unternehmer, durch Beschäftigungsformen wie Outsourcing oder Telearbeit oder durch organisationale Formen wie Call Center räumlich und zeitlich flexibilisiert.

Den nicht-regulären Arbeitsverträgen fehlen die früher üblichen Absicherungen oder vertragsrechtlich expliziten Garantien. Dadurch werden Individuen, auch Hochqualifizierte, einem erhöhten Risiko ausgesetzt, arbeitslos zu werden und ein sicheres Einkommen und Sozialleistungen zu verlieren. Nicht-standardisierte Beschäftigung hebt auch die Grenzen zwischen öffentlicher und privater Arbeit auf. Dieser Wandel führt zu einer neuen Arbeitsteilung zwischen dem Staat, dem Selbst und der Gesellschaft.

Der Staat hat sich aus vielen Verpflichtungen zurückgezogen, die ihm früher von wohlfahrtsstaatlichen Regulierungen verbindlich vorgeschrieben waren. Er hat sich vom Beschützer vor dem Markt in einen Katalysator des Marktes verwandelt. Ziel dieses sozialpolitischen Paradigmenwechsels ist nicht länger die Schaffung gleicher Lebensverhältnisse, sondern von Chancengleichheit (vgl. Visser/Van Ruysseveldt 1996,

447). Streeck (1992, 447) bezeichnet diesen Wandel als „neo-voluntaristische Regulierung“. Dingeldey und Gottschall (2001) prägten den Begriff *reflexive Deregulierung*, der den Rückzug des Staates aus seiner früheren Verantwortung für die Vollbeschäftigung aller Bürger ebenso umfasst wie dessen neues Selbstverständnis als *enabling state*, also als *befähigender, aktivierender Staat*.

Die Logik der Eigeninitiative ist jedoch keine Rückkehr zum sich selbst regulierenden Markt des 19. Jahrhunderts, sondern bezieht sich auf eine verbesserte Nutzbarkeit der Arbeitskraft des Einzelnen, die vor allem über neoliberale, marktcompatible Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen gefördert wird. Verantwortlichkeiten werden individuellen Instanzen übertragen (freiwillige Selbstregulierung durch körperschaftliche Akteure oder einzelne Erwerbstätige). Die Sprache der Deregulierung impliziert den Abbau von Regulierung. Doch bei genauerer Betrachtung zeigt sich, dass es sich um eine Rekonstruktion des Modus der Regulierung handelt: Die Aufgabe, Beschäftigungsfähigkeit sicherzustellen, wird aus der öffentlichen in die private Zuständigkeit entlassen, und die kollektiven Rechte werden diskursiv in die individuelle Verantwortung gelegt. Risiken, die einst kollektiv getragen wurden, werden nun zu einer Bürde, die jeder allein zu tragen hat.

Für die sich herausbildende Praxis, in der soziale Akteure Regeln aushandeln, verwende ich den Begriff der *reflexiven Regulierung*. Reflexive Regulierung bezieht sowohl habituelle als auch kreative Aspekte von Regeln und des Aushandelns von Regeln mit ein. Als Modus signalisiert reflexive Regulierung eine Verschiebung hin zu einem individualisierten Gebrauch der „own biographical narratives“ (Lash 1994, 111) zum Zwecke der Selbstregulierung. Für die Regulierung des Selbst ist das erforderlich, was Lash als „the sort of knowledge that can be turned as rational critique upon the ‘system’ itself“, bezeichnet. In diesem Sinn bedeutet reflexive Regulierung „the empowerment of the subjects“, doch es kann „unanticipatedly result in new insecurities, in new forms of subjugation“ (Lash 1994, 113). Der verantwortungsbesusste Bürger ist aufgerufen, als unternehmerisches Selbst zu agieren.

Lash bezieht die *reflexive Modernisierung* darüber hinaus auch auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes, der von den Erwerbstätigen informationsverarbeitende Kompetenzen erwartet, während ich Reflexivität vor allem mit den sich wandelnden Beschäftigungsverhältnissen verknüpfe, in denen Individuen sich verstärkt selbst verwalten und ihre eigenen Arbeitsbedingungen aushandeln müssen. Unternehmer verlangen nach Angestellten mit einem flexiblen Selbst, die sich, wenn auch nicht immer freiwillig, einem bestimmten Arbeitgeber gegenüber loyal zeigen, die aber gleichzeitig von einem Arbeitsplatz zum nächsten ziehen und ihr jeweiliges Arbeitsumfeld (einschließlich der genderspezifischen Normen) genau beobachten, um sich in jede Organisationskultur einzufügen (vgl. Gottfried 2003). Von den Beschäftigten wird erwartet, dass sie sich flexibel an ständig wechselnde Arbeitsituationen und -abläufe anpassen und sich selbst in Übereinstimmung mit den sich verändernden Arbeitsplatz-

normen regulieren. Das reflexive Individuum muss die Regeln sinnvoll für sich selbst interpretieren und deuten – nicht selten ohne jede Anleitung oder Betreuung (vgl. Gottfried 1992), aber auf eigenes Risiko.

Die Analyse der Grammatik der reflexiven Regulierung enthüllt widersprüchliche Aspekte im Hinblick auf Deregulierung und Neuregulierung. Einerseits hat die Deregulierung von Arbeit zu pro-individualistischen Formen geführt (vgl. Standing 1999, 97), die kollektive Standards und Rechte destabilisieren. Individuen sind für ihre Arbeitsbedingungen selbst zuständig, wodurch der Staat von seiner sozialen Verantwortung entbunden ist, Arbeitnehmer vor den Unwägbarkeiten des Marktes in Schutz zu nehmen. Andererseits muss eine Neuregulierung die Kinderbetreuung sowie die Unterstützung von Alleinerziehenden verbessern, Erziehungsurlaub gewähren und Chancengleichheit garantieren, um eine „recommodification of women’s labor power“ zu katalysieren (Jessop 2002, 142). Diese Rekommodifizierung kehrt den Trend der Entwertung um, von dem die männliche Arbeitskraft auf dem Höhepunkt wohlfahrtsstaatlicher Regulierungen betroffen war. Die Sprache der reflexiven Regulierung betont die Prozesse der Individualisierung und Vermarktlichung, in denen von jedem Erwachsenen erwartet wird, dass er seine Arbeitskraft verkauft. Dieses *adult worker model* setzt auf die Erwerbsfähigkeit und die individuellen Kompetenzen innerhalb der Arbeitnehmerschaft. Darüber hinaus ist eine bemerkenswerte Verschiebung im Konzept des Erwerbstätigen unübersehbar: Die Gestalt des männlichen Alleinverdieners wird von der zunehmend genderneutralen erwachsenen Erwerbsperson verdrängt. Doch wie Lewis und Guillari (2005) richtig anmerken, kann das *adult worker model* nur deswegen davon ausgehen, dass Individualisierung sowohl für Männer als auch für Frauen gleichermaßen möglich ist, weil es die jeweiligen, unterschiedlichen häuslichen Belastungen nicht thematisiert.

Der sich herausbildende reflexive Regulierungs-Modus lockert Einschränkungen, nicht nur, weil er Ungewissheit als allgemeinen Zustand konstituiert, der für den einzelnen Erwerbstätigen neue Risiken und Unsicherheiten birgt, sondern auch weil er neue Chancen für die Reformierung des Selbst und die Neuordnung von Arbeitszeitpraktiken schafft.

Auf den ersten Blick scheint es, als ob das reflexive Individuum mehr Kontrolle über seine/ihre Arbeitsbedingungen gewinnt und sich auf diese Weise auch ‘Gender Equity’ am Arbeitsplatz durchsetzen kann. Da Individuen in zunehmendem Maße ihre eigenen Arbeitsbedingungen aushandeln müssen, profitieren in diesen individualisierten Arrangements vor allem allein stehende, hoch qualifizierte Frauen. Sie entsprechen der maskulinen Verkörperung von Arbeit, in der Verantwortung und Sorge für Andere keine Rolle spielen, am besten. Die Prozesse der Individualisierung und Diversifizierung von Beschäftigungsverträgen und Erwerbsmustern durchkreuzen so Klassenbeziehungen, -strukturen, -identitäten und -formationen und führen auch zu einem veränderten Geschlechterverhältnis innerhalb sozialer Klassen.

Gender Equity und die Zukunft der Arbeit

Die feministische Forschung untersucht, in welchem Maße Politiken und Regulierungen zu mehr Geschlechtergerechtigkeit und -gleichbehandlung innerhalb der Gesellschaft beitragen. Doch es gibt keinen einheitlichen feministischen Standard, an dem sich 'Gender Equity' messen ließe, geschweige denn eine Einigung über das, was frauenfreundliche Politik kennzeichnet.

Dennoch denke ich, dass es möglich und wünschenswert ist, einige grundsätzliche, Entwicklungen und Sachverhalte zu identifizieren, die die Geschlechtergerechtigkeit fördern. Frauenfreundliche Politiken sollten feministische Ziele und Prinzipien der Geschlechtergerechtigkeit unterstützen, indem sie Geschlechterhierarchien aufbrechen, die ökonomische Unabhängigkeit von Frauen unterstützen (vgl. Mazur 2001), die Möglichkeit von Frauen verbessern, einen unabhängigen Haushalt zu führen (vgl. Orloff 2002), Fürsorge als menschliches Bedürfnis anerkennen, für das alle Erwachsenen, auch Männer, verantwortlich sind (vgl. Lewis/Giullari 2005), sowie die ungleichen Arbeitsbelastungen beseitigen.

Was ist mit einer Analyse der Grammatik von Regulierung gewonnen? Der in diesem Text vorgestellte Ansatz bietet eine Methode zur Interpretation von Gender-Kodizes innerhalb politischer Initiativen und Regulierungen. Denn erst die Kenntnis ihrer semantischen Strukturen ermöglicht Veränderungen von Gender-Kodizes.

Ich habe den Anspruch formuliert, dass feministische Policy-Forschung sowohl Gender- als auch Arbeits-Regulierungen untersuchen sollte, die - bezeichnend genug - in verschiedenen institutionellen Sphären, in unterschiedlichen Behörden, von unterschiedlichen Akteuren und in asynchronen zeitlichen Zusammenhängen entwickelt werden. Hinsichtlich der Koordination und Übereinstimmung weisen Arbeits- und Gender-Regulierungen erhebliche Defizite auf. Das wird vor allem bei der Regulierung von Arbeit deutlich, die von den Prinzipien der Gleichbehandlung der Geschlechter abweicht, wenn es um flexible Arbeitsverhältnisse und Niedriglohnbeschäftigung geht, in denen Frauen überproportional vertreten sind.

Eine ausschließlich auf der regulären männlichen Erwerbsbiographie basierende Regulierung von Arbeit kann Maßnahmen zur Stärkung der Geschlechtergerechtigkeit konterkarieren. Daher bleibt eine Analyse, die Regulierung von Arbeit getrennt von Gender-Regulierung untersucht, blind für mögliche Zusammenhänge und Lücken.

Offensichtlich ist, dass es gender-spezifische Effekte von sexueller Belästigung, Erziehungsurlaub etc. gibt. Auch eine Reihe von anderen feministischen Themenfeldern, wie häusliche Gewalt oder Reproduktionsrechte haben einen großen Einfluss auf Frauen und ihre Arbeitsfähigkeit. Aber auch die nicht als 'Frauensache' deklarierten Politiken wirken sich auf die Geschlechtergerechtigkeit aus. Erstens reichen beschäftigungspolitische Maßnahmen und Arbeitsregulierungen in Bereiche, die Einfluss auf die Arbeitsbedingungen von Männern und Frauen haben. Über die

Steuerung des Zusammenhangs von zeitlicher Flexibilität und gerechten Arbeitsabläufen ist es möglich, die Balance zwischen Arbeit und Familie zu harmonisieren (vgl. Mutari/Figart 2001, 38f.). Zweitens gibt es etliche Faktoren, die nicht explizit an Gender-Problematiken gekoppelt sind und die Arbeitsbedingungen von Männern und Frauen beeinflussen, allerdings oft zum Nachteil der beruflichen Situation von Frauen bzw. deren Möglichkeit, Familie und Beruf zu vereinbaren. Politiken, die Einfluss auf die Arbeits- und Lebensqualität von Männern und Frauen haben, beschränken sich somit nicht auf den Bereich der Beschäftigungs- und Arbeitspolitik. Feministische Policy-Forschung, die sich mit den scheinbar genderneutralen Arbeitsregulierungen wie Mindesteinkommen und Besteuerung beschäftigt, wäre gut beraten, die Kategorie Gender in die Analyse alternativer Politikansätze und der damit angestrebten Effekte einzubeziehen. Um die oft verborgenen Gender-Effekte öffentlicher Politiken und Regulierungen offen zu legen, sollten diese erweiterten Zusammenhänge auch im Mittelpunkt zukünftiger Forschung stehen.

Regulierung ist „pre-eminently a political process involving power relations. It is a dynamic process of adjustment of interests, public and private.“ (Dyson 1992, 2). Regulierungen sind auch ein kulturelles Phänomen, das „the changing and contested views about the role of the state in economy and society“ ausdrückt (Dyson 1992, 2). Dieser Aufsatz ging dem historischen Wandel vom wohlfahrtsstaatlichen hin zum reflexiven Regulierungsmodus nach, der die Rolle des Staates, des Marktes, der Familie und der zivilgesellschaftlichen Netzwerke verändert hat (vgl. Daly/Standing 2001, 3). So werden tradierte Erwerbsformen mit neuen sozialen Beziehungen kombiniert. Reflexive Regulierung ist also mit neuen Formen der Arbeitsteilung verbunden, sie markiert jedoch keinen radikalen Bruch mit der Vergangenheit.

Das Erbe der Norm vom 'männlichen Alleinverdiener' steht trotz neuer Familienformen nach wie vor Pate bei der Regulierung von Arbeit. Gleichzeitig fördern nationale und supranationale politische Institutionen das *adult worker model* als Grundlage der Regulierung von Arbeit, die von der Verwendbarkeit der individuellen Arbeitskraft ausgeht. Die Individuen müssen sich verstärkt eigenverantwortlich um ihre Arbeit kümmern, während der Staat sich aus seiner Rolle als Versorger zurückzieht. In diesem Modell werden Frauen so behandelt, als könnten oder wollten sie den männlichen Arbeitsmustern und -gewohnheiten gerecht werden. Dieser Bezug auf die männliche Norm ignoriert genderspezifische Arbeits- und Lebensmuster. Jedes Modell, das sich auf das Individuum, und nicht auf Interdependenzen bezieht, verstellt den Blick für die besonderen Notwendigkeiten im Zusammenhang mit Betreuung und Fürsorge.

Der regulative Umgang mit Betreuung und Fürsorge wirft ein Licht auf die Spannung zwischen öffentlichen und privaten Bewältigungsstrategien. Der Regulierung von Betreuung bleibt eine öffentliche Anerkennung versagt. Nur wenige Länder „have promoted the capacity of men and women to engage in and share“ Betreuungsarbeit, oder haben sich mit deren Qualität auseinandergesetzt (Daly/Standing 2001,10). Wer

wann für andere sorgt, ist auch abhängig von politischen Entscheidungen, ökonomischen Zwängen und möglicherweise von der Erkenntnis, dass Politiken, die eine Vereinbarung von Fürsorge und Arbeit erlauben, objektive Verbesserungen sowohl am Arbeitsplatz als auch im Privaten bringen. Acker (2004) bemerkte dazu treffend: „as long as the workplace is organized on the assumption that workers have no other responsibilities, women will carry the responsibility for care.“ Eine feministische Interpretation der Grammatik von Regulierung macht die Gender-Blindheit sichtbar, die der Bewertung von typisch männlichen Fähigkeiten zugrunde liegt, und mit der typisch weibliche Eigenschaften wie Emotionalität und Fürsorglichkeit entwertet werden.

Der Wandel von Regulierungen ist auch auf globale Zusammenhänge zurückzuführen: Die Vereinten Nationen tragen maßgeblich zur Verbreitung, Weiterentwicklung und Implementation von Gender-Equity-Politiken bei. Die Ablösung einer nationalen 'governance'-Struktur durch eine auf mehreren Ebenen lokalisierte bietet neue Chancen für demokratische Politik vor allem in Hinblick auf Gruppen, die früher von körperschaftlichen Strukturen ausgeschlossen waren bzw. nur als Randgruppen existierten.

Allein die Tatsache, dass es supra-nationale, nationale oder lokale Politiken/ Regulierungen zur Förderung von Gender Equity gibt, bedeutet jedoch noch lange nicht, dass diese Politiken vollständig umgesetzt oder auf sinnvolle Weise praktiziert werden. Um überhaupt Wirkung zu entfalten, muss Regulierung über Mechanismen durchgesetzt werden, die eine Missachtung der Regeln mit deutlichen Mitteln ahnden. Selbst wenn solche Mechanismen etabliert sind, hängt die Wirksamkeit der Regulierung von der 'Definitionsmacht' ab, die ein entscheidendes Mittel der Reformulierung von Gender und Arbeit in der Grammatik der Regulierung darstellt und für die Übersetzung von politischem Willen in Handeln verantwortlich ist.

Jede auf der Makro-Ebene des Staates in Kraft gesetzte Regulierung muss auf der Mikro-Ebene über Kompromisse zwischen Akteuren im Unternehmen, in der Zivilgesellschaft und in Familien umgesetzt werden. Die praktische Umsetzung gendergerechter Politiken erfordert individuelle Arrangements und Anstrengungen, die normalerweise von Frauen getragen werden. Um Regulierungen für sich zu nutzen, setzen sich Frauen engagiert – und oft auch über Verhandlungen mit ihren Partnern – mit Lebensplanung auseinander (z.B. Entscheidung über den Zeitpunkt der Mutterschaft, die Unterbrechung bzw. Wiederaufnahme der Berufstätigkeit). Ob Frauen die konkurrierenden Anforderungen von Beruf und Familie balancieren können, hängt dabei von den verfügbaren Ressourcen (symbolisches, soziales und ökonomisches Kapital) und objektiven Einschränkungen (z.B. unzureichende Kinderbetreuung) ab.

Die politische Praxis findet immer innerhalb einer symbolischen Ordnung statt. Arbeit, die Männern oder Frauen zugeordnet wird, erfährt eine unterschiedliche Bewertung. Durch die unhinterfragte Bedeutung einiger Schlüsselbegriffe werden den Geschlechtern bestimmte Arbeitsbereiche zugewiesen. So ist der Begriff 'Eltern' oft

weiblich kodiert, und die Frage der Vereinbarkeit von Familie und Beruf wird eher als Frauensache betrachtet denn als ein Problem, das für Mütter, Väter und die Gemeinschaft gleichermaßen relevant ist.

Ich schließe mit der These, dass die Dekonstruktion der Kategorie Gender in den Regulierungen von Arbeit und Geschlecht der Orientierung des politischen Handelns dient. Durch die Auseinandersetzung mit expliziten und impliziten 'gender subjects' in der Grammatik der Regulierung ist die feministische Policy-Forschung in der Lage, gegenwärtige Arbeitsverhältnisse zu kritisieren und die genderspezifischen Subtexte von Regulierungen aufzudecken. Die Regulierung von Arbeit erfasst ihre Probleme und Adressaten allein über Geld und Rechte. Mehr als diese Erkenntnis vermag die sprachliche Dekonstruktion dieser Texte nicht zu leisten. Feministinnen müssen den nächsten Schritt tun und neue Prinzipien sowie ein gender-sensibles Vokabular für Politiken entwickeln, die zu Prozessen des Wandels und der Emanzipation beitragen.

Übersetzung aus dem Amerikanischen von Cornelia Dörries.

Anmerkungen

- 1 Vielen Dank an Ursula Holtgrewe, Stefanie Janczyk, Lena Correll und Ingrid Kurz-Scherf.
- 2 In der feministischen Arbeitsforschung wird auch die Auffassung vertreten, dass Gender in Arbeitsweisen und Arbeitsorganisation eingebettet ist und dort verkörpert bzw. reproduziert wird (vgl. Gottfried i.E.). Joan Acker (1990, 140) identifiziert Organisationen als „one arena in which widely disseminated cultural images of gender are invented and reproduced“, und in der individuelle Gender-Identitäten durch organisationale Prozesse und Zwänge erzeugt werden. Das Verb 'to gender' unterstreicht die anhaltende, aktive Generierung von Geschlechterbeziehungen in Institutionen wie dem Arbeitsplatz. Der Arbeitsplatz ist ein Ort, an dem vergeschlechtlichte Arbeitnehmer, vergeschlechtlichte Körper und vergeschlechtlichte Jobs erzeugt werden.
- 3 Anm.d.Ü.: Im englischen Original ist ausschließlich von 'subjects of regulation' die Rede. Dabei kann es sich um Sachverhalte, Problemstellungen, Ziele oder Individuen bzw. soziale Gruppen handeln, die im Zusammenhang mit Regulierung eine Rolle spielen. Weil die komplexe Bedeutung des Wortes 'subject' in der deutschen Sprache keine Entsprechung hat, ist eine Übersetzung nur als kontextbezogene Umschreibung im o.g. Sinne möglich.
- 4 In allen Industrieländern sind Frauen, vor allem Mütter, in Teilzeit-Beschäftigungsverhältnissen überrepräsentiert. Ebenso liegt in allen OECD-Ländern der Anteil von Frauen, die über Zeitarbeits-Agenturen vermittelt werden, deutlich über dem Anteil von Männern. Hier bildet nur Deutschland eine Ausnahme.
- 5 In ihrem Buch „Undoing Gender“ (2004) behauptet Judith Butler, dass Regulierung als Herrschaftspraxis zwar eine rechtliche Form annehmen kann, in ihrer Auswirkung jedoch über diese rechtliche Dimension hinausreicht.
- 6 Butler (2004, 40f.) zählt eine Reihe von Fragen von Feministinnen auf, u.a. „Wie wird Gender reguliert, wie werden solche Regulierungen implementiert, wie werden sie umge-

setzt und von den Einzelnen praktiziert?“, die sie um ihre eigene Frage ergänzt: „Geht es nicht vielmehr um den Prozess, über den Regulierungen Gender konstituieren?“

Literatur

- Acker, Joan, 2004: Gender, Capitalism and Globalization. *Critical Sociology*. Vol. 30. No. 1, 17-42.
- Acker, Joan, 1990: Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. *Gender & Society*. Vol. 4. No. 2, 139-58.
- Butler, Judith, 2004: *Undoing Gender*. London/New York.
- Daly, Mary, 2002: Care as a Good For Social Policy. *International Social Policy*. Vol. 31. No. 2, 251-270.
- Daly, Mary/Lewis, Jane, 2000: The Concept of Social Care and the Analysis of Contemporary Welfare States. *British Journal of Sociology*. Vol. 52. No. 2, 281-298.
- Daly, Mary/Standing, Guy, 2001: *Care Work: The Quest for Security*. Genua.
- Dickens, Linda, 2004: Problems of fit: Changing Employment and Labour Regulation. *British Journal of Industrial Relations*. Vol. 42. No. 4, 595-616.
- Gottschall, Karin/Dingeldey, Irene, 2001: Alte Leitbilder und neue Herausforderungen: Arbeitsmarktpolitik im konservativ-korporatistischen Wohlfahrtsstaat, *Aus Politik und Zeitgeschichte*. B 21/2001, 31-38.
- Dyson, Kenneth, 1992: Theories of Regulation and the Case of Germany. A Model of Regulatory Change. In: Ders. (Hg.): *The Politics of German Regulation*. Aldershot, 1-28.
- Eisenstein, Zillah, 1980: *The Radical Future of Liberal Feminism*. New York.
- Gottfried, Heidi, forthcoming: Feminist Thought and the Analysis of Work. In: Korczynski, M./Hodson, R./Edwards, P.K. (Hg.): *Social Theory at Work*. Oxford.
- Gottfried, Heidi, 2003: Temp(t)ing Bodies. Shaping Gender at Work in Japan. *Sociology: Journal of the British Sociological Association*. Vol. 37. No. 2, 257-276.
- Gottfried, Heidi, 2000: Compromising Positions. Emergent Neo-Fordisms and Embedded Gender Contracts. *The British Journal of Sociology*. Vol. 52. No. 2, 235-259.
- Gottfried, Heidi, 1992: In the Margins. Flexibility As a Mode of Regulation in the Temporary Service Industry. *Work, Employment and Society*. Vol. 6. No. 3, 443-460.
- Gottfried, Heidi/O'Reilly, Jacqueline, 2002: Re-regulating Breadwinner Models in Socially Conservative Welfare Regimes. Comparing Germany and Japan. *Social Politics*. Vol. 9. No. 1, 29-59.
- Gottfried, Heidi/Reese, Laura, 2004: Gendering Comparative Policy Analysis. In: Dies. (Hg.): *Equity in the Workplace: Gendering Workplace Policy Analysis*. Lanham, 1-28.
- Jessop, Robert, 2002: *The Future of the Capitalist State*. Cambridge.
- Kahn, Peggy/Meehan, Elizabeth, (Hg.), 1992: *Equal Value/Comparable Worth in the UK and the USA*. London.
- Lash, Scott, 1994: Reflexivity and its Doubles. Structure, Aesthetics, Community. In: Beck, U./Giddens, A./Lash, S.: *Reflexive Modernization. Politics, Tradition and Aesthetics in the Modern Social Order*. Cambridge, 110-173.
- Lewis, Jane/Giullari, Susanna, 2005: The Adult Worker Model Family, Gender Equality and Care. *The Search for New Policy Principles and the Possibilities and Problems of A Capabilities Approach*. *Economy and Society*. Vol. 4. No.1, 76-104.
- Lewis, Jane, 2001: The Decline of the Male Breadwinner Model. Implications for Work and Care. *Social Politics*. Vol. 8. No. 2, 152-169.
- Mazur, Amy, 2001: Introduction. In: Dies. (Hg.): *State Feminism, Women's Movements, and Job Training. Making Democracies Work in a Global Economy*. London/New York, 3-27.
- Michel, Sonia/Mahon, Rianne, 2001: *Child Care Policy at the Crossroads: Gender and Welfare State Restructuring*. London/New York.
- Mutari, Ellen/ Figart, Deborah, 2001: Europe at a Crossroads. Harmonization, Liberalization, and the Gender of Work Time. *Social Politics*. Vol. 8. No.1, 36-64.
- O'Connor, Julia/Orloff, Ann Shola /Shaver, Sheila, 1999: *States, Markets, Families. Gender, Liberalism and Social Policy in Australia, Canada, Great Britain and the United States*. Cambridge.
- Orloff, Ann Shola, 2002: Gender Equality, Women's Employment. Cross National Patterns of Policy and Politics. Paper prepared for Workshop on Welfare, Work and Family: Southern Europe in Comparative Perspective.
- Rodgers, Janine/Rodgers, Gerry, 1989: *Precarious Jobs in Labour Market Regulation: The Growth of Atypical Employment in Western Europe*. Genua.
- Sainsbury, Diane, 1999: *Gender Regimes and Welfare States*. Oxford.
- Standing, Guy. 1999. *Global Labour Flexibility*. New York.
- Steinmetz, George, 1993: *Regulating the Social. The Welfare State and Local Politics in Imperial Germany*. Princeton.
- Stetson, Dorothy McBride/Mazur, Amy, 1995: Introduction. In: Dies. (Hg.): *Comparative State Feminism*. London, 1-21.
- Streeck, Wolfgang. 1992. *Social Institutions and Economic Performance: Studies of Industrial Relations in Advanced Capitalist Economies*. London.
- Visser, Jelle/van Ruysseveldt, Joris, 1996: From Pluralism to...where? Industrial Relations in Great Britain. In: Dies. (Hg.): *Industrial Relations in Europe: Traditions and Transitions*. London, 53-54.
- Weeks, Jeffrey, 1989: *Sex, Politics & Society. The Regulation of Sexuality Since 1800*. London.

Eva Senghaas-Knobloch

Fürsorgliche Praxis und die Debatte um einen erweiterten Arbeitsbegriff in der Arbeitsforschung

Angesichts „der Verschränkung des aktuellen Wandels der Arbeits- und der Geschlechterverhältnisse“ (Verbund ‘Zukunftsfähige Arbeitsforschung’ 2005, 20) hat das von Frauenforscherinnen seit den 1970er Jahren vorgetragene Plädoyer für einen erweiterten Arbeitsbegriff in den letzten Jahren breiteren Zuspruch erhalten, auch in den klassischen Arbeitswissenschaften. Wer Arbeit aktuell gestalten will, kommt an der Realität veränderter Geschlechterbeziehungen nicht mehr vorbei: Von einem ‘Blick auf die Arbeit als Ganzes’ wird eine gerechtere und gleichberechtigtere *Verteilung* der gesellschaftlich notwendigen Arbeit erhofft (vgl. Notz 2004, 142). Anderen Autoren (Leipert/Opielka 1998) und Autorinnen (z.B. Krebs 2002), die an alte Lohnforderungen für Haus- und Familienarbeit (vgl. Kontos/Walser 1979) anknüpfen, geht es vor allem um *Anerkennung* und *Gerechtigkeit*. Demgegenüber denken Biesecker/von Winterfeld (1998, 47ff.) nicht an Entlohnung, sondern an andere gesellschaftliche Formen der Anerkennung „vorsorgender Arbeit“.

Mit dem Plädoyer für einen erweiterten Arbeitsbegriff ist oft auch eine Kritik an der Konzeption einer Tätigkeitsgesellschaft verbunden, die von Dahrendorf (1980) in die politische Debatte gebracht worden war und in den 1990er Jahren von verschiedenen Seiten weitergeführt wurde (vgl. Mutz 1997; Senghaas-Knobloch 2001a). In Anknüpfung an Hannah Arendt meinte Dahrendorf, „das Entschwinden der Arbeitsgesellschaft“ wahrzunehmen und verband diese Zeitdiagnose mit der von Arendt inspirierten Idee für einen neuen Gesellschaftsvertrag. Ein Bürgergeld, gekoppelt mit einer negativen Einkommensteuer, sollte die Lebenschancen aller vergrößern und den Rahmen dafür bilden, dass sich freie Assoziationen und Tätigkeiten für gemeinsame Belange als Rückgrat einer Bürgergesellschaft entwickeln können. Auch André Gorz (1983; 1994) hat schon früh für eine gesellschaftspolitische Zielrichtung plädiert, in der die Voraussetzungen für „autonome Tätigkeiten“ und ein Wiederaufleben von autonomen Gemeinschaftsformen geschaffen werden.

Diese Position ist verschiedentlich kritisiert worden. So verdeutlicht ein Blick auf die aktuelle Situation, dass die mit dem ‘Ende der Arbeitsgesellschaft’ verbundene These vom Ende der ‘Zentralität’ oder subjektiven Relevanz der Erwerbsarbeit im Leben der Menschen offenbar unzutreffend ist. Nicht nur ist der Begriff der Arbeit in Politik und Umgangssprache allgegenwärtig geworden, meist verbunden mit dem Motiv, auf diese Weise für wenig beachtete, aber anstrengende, schwierige lebensnotwendige Tätigkeiten, die besondere Kompetenz erfordern, gesellschaftliche Anerkennung zu gewinnen. Sichtbar geworden ist auch eine neue Selbstverständlichkeit, mit der Männer und Frauen heute gleichermaßen am anerkannten ökonomischen Leistungsaustausch durch Erwerbsarbeit teilhaben wollen – ungeachtet aller Zugangsschwierigkeiten. Darüber hinaus

werden in der Argumentationslinie für eine Tätigkeitsgesellschaft oft Argumente zur Aufrechterhaltung traditioneller geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung gesehen, so dass befürchtet wird, dass auf diese Art Frauen von gleichberechtigter Teilnahme am Arbeitsmarkt ferngehalten werden sollen.

Unabhängig von der Berechtigung dieser Kritik bleibt allerdings m.E. ein zentraler Punkt unterbelichtet: Zu wenig beachtet wird der für Dahrendorfs und Gorz’ Argumentation bedeutsame Aspekt besonderer *Charakteristika* bestimmter Tätigkeiten, verbunden mit der Frage, ob und wie diese im Rahmen eines warenförmigen Leistungsaustauschs verändert werden. Ich plädiere dementsprechend für eine analytisch begründete Begrenzung des Arbeitsbegriffs, um darüber die besonderen Charakteristika verschiedener Praxisfelder deutlicher voneinander unterscheiden und so das ‘ganze Spektrum menschlicher Tätigkeiten’ in den Blick nehmen zu können. Dabei beziehe ich mich hier vor allem auf die *Fürsorgetätigkeiten*, die bisher überwiegend von Frauen ausgeübt werden.¹ In den skandinavischen Ländern hat sich seit den 1980er Jahren eine eigene Debatte zum Thema *Care*, also Fürsorge oder fürsorgliche Praxis, entwickelt, in deren Kontext auch die Debatte um die Arbeits- oder Tätigkeitsgesellschaft neu beleuchtet werden kann. Um dies zu tun, werde ich einen Blick zurück auf die historische Trennung von Berufswelt und Familienwelt in ihrer Bedeutung für Fürsorge werfen. Im darauf folgenden Abschnitt geht es um das Konstrukt der ‘abstrakten Arbeit’, die Merkantilisierung von Arbeitskraft und das Schicksal fürsorglicher Praxis. Zuletzt komme ich auf die Entwicklung der Dienstleistungsgesellschaft und ihr spezifisches Vereinbarkeitsdilemma zu sprechen.

Zur Trennung von Berufswelt und Familienwelt

Arbeit ist ein Begriff der Neuzeit, und es fehlt nicht an Darstellungen zum Verständnis von Arbeit aus kultur- und sozialhistorischer Perspektive (vgl. Conze 1972; Bierwisch 2003). In unserer Gesellschaft, die sich gern selbst als Arbeitsgesellschaft – und gerade nicht als Tätigkeitsgesellschaft – apostrophiert, ist vor allem der epochale Wandel in der allgemeinen Wertschätzung von Arbeit hervorzuheben. Als ‘Arbeit’ wurden über viele Epochen hinweg allein die Tätigkeiten von beruflichen und sozialen Gruppen in Landwirtschaft, Handwerk, Handel und in den Haushalten bezeichnet, die als abhängig und unfrei galten. Erst als sich in der westeuropäischen mittelalterlich-frühneuzeitlichen Stadt das „Recht zum Betreiben des eigenen Gewerbes und das Recht zur Mitsprache in allen städtischen Dingen“ einander voraussetzten und sich damit Arbeit und Bürgerrecht – anders als in der Antike – miteinander verschränkten (Kocka 2003, 81f.), begann ein Anerkennungsschub von Arbeit, der durch die Reformation, die Philosophie der Aufklärung und des deutschen Idealismus sowie die Bildungsreformbewegung auf der einen Seite und die Entstehung neuzeitlicher Wirtschaftswissenschaften auf der anderen Seite bleibend verankert wurde. An der Wende zum

19. Jahrhundert hat Friedrich Schiller der neuen Wertschätzung von Arbeit in seinem Lied von der Glocke poetisch Ausdruck verliehen: „Arbeit ist des Bürgers Zierde, / Segen seiner Mühe Preis. / Ehrt den König seine Würde, / ehret uns der Hände Fleiß.“ Schillers Gedicht ist nicht nur ein Hohelied auf die Arbeit, es ist auch ein Gedicht zur Charakterisierung streng getrennter Arbeitswelten für Männer und Frauen. „Der Mann muss hinaus ins feindliche Leben“ – „und drinnen waltet die züchtige Hausfrau.“

Es geht aber nicht nur um einen Unterschied der Räume, die Männern und Frauen zugewiesen wurden, sondern dahinter standen auch unterschiedliche Bürgerrechte für Männer und Frauen. Parallel zu dem gegen die Beschränkungen der ständischen Gesellschaft gerichteten Individualisierungsprozess auf der Seite erwachsener Männer fand ein Familialisierungsprozess auf der Seite der Frauen statt (vgl. Hausen 2000). Verheiratete Frauen bekamen im Ehe- und Familienrecht einen vom Ehemann abgeleiteten Personenstatus zugesprochen.² Ein Vergleich des Code Civil mit dem Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch für die gesamten Erbländer der österreichischen Monarchie (ABGB) und des allgemeinen Landrechts für die Preußischen Staaten (ALR) zeigt, dass Mann und Frau „als unmittelbare Folge der Eheschließung“ jeweils „in ein Rechtsverhältnis“ eintraten,

„dessen normative Strukturen die Grundzüge des mittelalterlichen Status-Vertrages zwischen Personen ungleichen Rangs bewahrt hatten. Danach erwarb der Mann, sei es als ‚Haupt‘ der Ehe oder als Inhaber einer spezifischen Gewalt (puissance maritale) in bezug auf die Frau umfassende Leitungs- und Kontrollbefugnisse sowie Vertretungs- und Unterhaltsverbindlichkeiten. Dem entsprachen auf Seiten der Frau einerseits Folge- und Gehorsampflichten, andererseits Ansprüche auf Schutz und materielle Versorgung. Es kennzeichnete die dem Ehemann zustehende Macht, dass sie sich nicht, wie dies in anderen privatrechtlichen Dienst- und Lohnverhältnissen der Fall war, auf einzelne, spezifische Leistungen bezog, sondern auf das gesamte Betragen einer Person.“ (Vogel 1997, 275).

Eingebettet war die eheliche Vormundschaft in eine allgemeine „Vormundschaft über solche Frauenspersonen, welche nicht mehr unter Altersvormundschaft oder in väterlicher Gewalt stehen.“ (Holthöfer 1997, 390). Die Geschlechtsvormundschaft im Eherecht verschwand in Deutschland vollständig erst in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts. Dass Frauen lange Zeit die bürgerlichen Rechte vorenthalten wurden, bedeutete allerdings niemals, dass sie im Fall ökonomischer Notwendigkeiten nicht auch außerhalb des Hauses erwerbstätig waren. In der ständischen Gesellschaft erforderte die Führung eines bäuerlichen oder städtischen Haushalts vielfältige Dienste, die vom Gesinde erbracht wurden. Für Frauen armer oder verarmter höherer Stände waren auch andere Weisen möglich, zum eigenen Unterhalt beizutragen.

Der Wandel von der früh-neuzeitlichen Ständegesellschaft zur modernen Wirtschaftsgesellschaft Europas brachte schließlich eine Ablösung des Haushalts als zentralen Ort des Wirtschaftens. Familie und Haushalt blieben weiterhin in anerkannter Frauenzuständigkeit. Sie verloren aber mit Blick auf das öffentlich anerkannte Wirt-

schaftsgeschehen Gestaltungsmacht und Wertschätzung. Noch vor der „großen Transformation“, mit der Polanyi die gesellschaftlich umwerfenden Veränderungen durch die Ausdehnung des Marktprinzips auf Arbeitskräfte, Produktionsmittel und Boden bezeichnete (Polanyi 1978), war es also zu einer *Abspaltung der konkreten alltäglichen Fürsorgepraxis vom öffentlich beachteten Wirtschaftsgeschehen* gekommen. Während dieses sich individualisierte, wurde jenes familialisert. Während dieses mit der Idee von Freiheit und Unabhängigkeit verbunden wurde, wurde jenes zwar als Tugend gepriesen, aber zugleich mit Unselbstständigkeit und Abhängigkeit konnotiert.

Noch Adam Smith, der in seinem Werk die Arbeit in den Mittelpunkt gesellschaftlicher Wohlstandsentwicklung rückte, hatte ein tiefes Verständnis von der existenziellen wechselseitigen Angewiesenheiten der Menschen aufeinander. In seiner *Theorie der ethischen Gefühle* betont er, dass „doch offenbar gewisse Prinzipien in (der) Natur (des Menschen) liegen, die ihn dazu bestimmen, an dem Schicksal anderer teilzunehmen, und die ihn selbst die Glückseligkeit dieser anderen zum Bedürfnis machen, obgleich er keinen anderen Vorteil daraus zieht, als das Vergnügen, Zeuge davon zu sein.“ (Smith 1977, 1).

Das von Smith angeführte Bedürfnis nach der Glückseligkeit der Anderen bezieht sich auf die persönlichen Beziehungen in einem noch nicht entmischten moralisch-ökonomischen Raum. Smith preist eine Situation, „wo jener notwendige Beistand aus wechselseitiger Liebe, aus Dankbarkeit, aus Freundschaft und Achtung von einem Mitglied dem anderen gewährt wird“, weil in einer solchen Situation die Gesellschaft blüht, alle ihre Mitglieder „durch die schönen Bande der Liebe und Zuneigung verbunden sind“ und „gleichsam zu einem gemeinschaftlichen Zentrum gegenseitiger guter Dienste (gravitieren)“ (Smith 1977, 127). Für sich allein genommen würde der gefühlsmäßige Zusammenhalt allerdings nicht ausreichen, um in einer sich immer weiter ausdifferenzierenden Gesellschaft der tatsächlichen Angewiesenheit aller Menschen Rechnung tragen zu können. Entsprechend argumentiert Smith, dass dort, wo weder Liebe noch wechselseitige Verpflichtungen bestehen, „die Gesellschaft doch noch durch eine Art kaufmännischen Austausches guter Dienste aufrechterhalten werden kann.“ (Smith 1977, 128). Diesen Gedanken des kaufmännischen Austausches greift Smith später in seinem berühmten Werk über den *Wohlstand der Nationen* wieder auf und ergänzt ihn durch einen neuen Grundgedanken des Produktivitätsgewinns durch Arbeitsteilung, wenn er davon spricht, dass wir nicht vom „Wohllwollen des Metzgers, Brauers und Bäckers erwarten (...) was wir zum Essen brauchen, sondern davon, dass sie ihre eigenen Interessen wahrnehmen“ (Smith 1978, 17). Offenbar unterstellt Smith die Unzerbrechlichkeit sozialer Tiefenbindungen. Er berücksichtigte aber nicht, welche möglichen Implikationen seine Theorie produktiver Arbeit, die sich auf Produktion und Tausch von Gegenständen konzentrierte, für die von ihm so gepriesenen fürsorglichen Tätigkeiten haben könnte. Ihre Verletzbarkeit

durch strukturelle Asymmetrien in den Beziehungen zwischen Männern und Frauen werden von ihm ebenso wenig thematisiert, wie ihre kulturell-institutionellen Voraussetzungen.

Es bedurfte des Blicks aus einem Land nachholender Entwicklung, um eine scharfe Kritik an der von Smith begründeten ökonomischen Tauschtheorie produktiver Arbeit zu formulieren: „Wer Schweine erzieht, ist nach ihr [gemeint ist die englische Schule] ein produktives, wer Menschen erzieht, ein unproduktives Mitglied der Gesellschaft“, so polemisierte der deutsche Nationalökonom Friedrich List (1841, 151). List hatte verstanden, dass wohlstandsschaffende Arbeitsteilung und Tausch voraussetzungsvoll sind und stellte daher die Schaffung von Ressourcen und die dafür geeigneten Institutionen in den Vordergrund seines Denkens (vgl. Senghaas 1989). Aber auch ihm entging die spezifische Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern und damit die Bedeutung seiner eigenen Theorie für das Geschlechterverhältnis. In der politischen Realität sahen sich die Frauen wenige Jahre nach seiner 1841 erschienenen, hoch umstrittenen Schrift *Das nationale System der politischen Ökonomie* schon im Vorfeld der 1848 gescheiterten bürgerlichen Revolution erneut von Menschen- und Bürgerrechten ausgeschlossen (vgl. Gerhard u.a. 1980, 7ff.; Frevert 1986, 72ff.; Schröder 1979, 175ff.).

Merkantilisierung der Arbeitskraft und das Schicksal fürsorglicher Praxis

Bis in das 19. Jahrhundert hinein war die inzwischen hoch gelobte Arbeit in deutschen Ländern noch keine allgemeine Bezeichnung für all die verschiedenen beruflichen Tätigkeiten und Amtspflichten, die Geld einbrachten – sei es in Landwirtschaft, Verwaltung, Hauswirtschaft und den Universitäten. Erst als sich Arbeit von der Herrschaft des Hauses, vom zünftigen Handwerk, von feudaler Abhängigkeit und von persönlicher Unfreiheit löste, erst als 'Arbeit en masse' zum Gegenstand eines marktwirtschaftlichen Tauschvorgangs, also zur Ware (Kocka 2003, 86), wurde, entstand ein abstrakter Begriff von Arbeit. Es ist die kapitalistische Eigentümergesellschaft, die 'Arbeit' schlechthin der Vermarktung zugänglich macht und damit die Kategorie der Arbeit überhaupt erst in die Welt setzt. Erst damit kann sie ihre für die Moderne charakteristische emphatische Bedeutung gewinnen.“ (Deutschmann 2002, 203).

Allerdings hat Richard Biernacki (1995) in seiner vergleichenden kulturhistorischen Studie gezeigt, dass die konkreten Arrangements und Techniken bei der Herausbildung des Fabriksystems und seiner Arbeitsbeziehungen in England und in Deutschland zu sehr verschiedenen kulturellen Definitionen von Arbeit als Ware beigetragen hatten. Marx hatte seine Einsicht über den Doppelcharakter von Gebrauchs- und Tauschwert der Ware Arbeitskraft ohne Kenntnis deutschsprachiger Quellen und Literatur entwickelt, aber mit seinem Begriff 'Arbeitsvermögen' deutsche Erfahrun-

gen und gebräuchliche Begriffe reproduziert: Während Arbeitgeber in England das Beschäftigungsverhältnis als Kaufakt vergegenständlichter Arbeit begriffen, gingen Unternehmer in deutschen Ländern davon aus, dass sie die Dispositionsmacht über die Arbeitsverausgabung erhielten.³ In Deutschland benutzten Arbeiterbewegung und Arbeitgeber gleichermaßen den Begriff der Arbeitskraft für die Warenförmigkeit menschlicher Arbeit.⁴ Diese Unterschiede hatten u.a. damit zu tun, dass die Entfaltung bürgerlicher Rechte für Männer zum Zeitpunkt der kapitalistischen Entwicklung in England schon gesellschaftlich verankert war und auch im Beschäftigungsverhältnis die Fiktion eines bloßen Tauschakts zwischen Wirtschaftsbürgern entstehen konnte. In den deutschen Ländern trugen demgegenüber verbliebene ständische Strukturen zum Denken in Gemeinschaftsordnungen bei.

Die politische und soziale „Konstruktion der Ware Arbeitskraft“ (Deutschmann 2002, 69) blieb seit dem Beginn der Arbeiterbewegungen überaus umstritten. Heftig opponiert wurde gegen die Fiktion, Arbeitskraft von der Person trennen zu können. Als im Rahmen des Friedensvertrags von Versailles 1919 die Internationale Arbeitsorganisation gegründet wurde, lautete der erste Satz ihrer Grundcharta: „Arbeit ist nicht nur eine Ware“. Bei der Bestätigung des Mandats der Internationalen Arbeitsorganisation noch vor Ende des Zweiten Weltkriegs wurde dieser Satz leicht verändert: „Arbeit ist keine Ware“. In der Auslassung des einen Wortes 'nur' kommt m.E. auch zum Ausdruck, dass am Ende des Zweiten Weltkriegs eine starke politische Bereitschaft bestand, die arbeitenden Menschen als konkrete Personen gegen die Risiken des 'Arbeitsmarktes' zu schützen. Esping-Andersen hat die damit verbundenen sozialpolitischen Regelungsprozesse als Tendenz bezeichnet, die Warenförmigkeit der Arbeitskraft wieder etwas zurückzunehmen, also einer „De-Kommodifizierung“ Vorschub zu leisten (Esping-Andersen 1990). Nun setzt eine De-Kommodifizierung allerdings eine vorangegangene Kommodifizierung voraus. Mit anderen Worten: Sozialstaatliche Regelungen, die vom rechtlichen und sozialen Status von Männern her zum Schutz arbeitender Personen vor entpersonalisierenden Zwängen konzipiert wurden, trafen und treffen nicht die Situation von Frauen, so weit sie durch ungleiche Rechtsstellung, soziale Traditionen und eigenes Verantwortungsgefühl an unbezahlte Familienaufgaben gebunden sind. Entsprechend ist in der Frauenforschung der verallgemeinernde Geltungsanspruch der De-Kommodifizierungsthese scharf kritisiert worden (vgl. Ostner/Lewis 1995).⁵

Dem ökonomisch-sozialen Entwicklungsmodell reifer Industriegesellschaften, das von der französischen Regulationsschule als Fordismus (vgl. Liepitz 1991, 679) bezeichnet worden war und bis Anfang der 1980er Jahre prägend blieb, entsprach ein spezifisches Akkumulationsregime, ein hierarchisch-bürokratisches Ideal von Arbeitsorganisation und eine soziale Regulation, auf die sich der Begriff des Normalarbeitsverhältnisses bis heute bezieht. Aber mit diesem 'fordistischen' Produktionsmodell und dem dazu passenden institutionellen Arrangement korrespondierte auch

ein Familienmodell, gemäß dessen Ideal ein berufstätiger Mann genügend Geldeinkommen für Frau und Kinder erwerben sollte und die Ehefrau für den Haushalt, die Erziehung der Kinder und das soziale Leben zuständig war. Lebensverhältnisse und Vertragsstrukturen, die von der Idee des Normalarbeitsverhältnisses und dem Ideal der Familie abwichen, galten als atypisch und konnten weniger soziale Ressourcen und institutionelle Unterstützung für sich beanspruchen. In den meisten westlichen Industriegesellschaften galt dies ohne Wenn und Aber bis Ende der 1960er Jahre.⁶ Im Westen wurde zuerst in Schweden mit einer neuen Politik begonnen, der zufolge die sozialpolitischen Regulierungen auf ein Modell allgemeiner Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer umgestellt und parallel dazu fürsorgliche Aufgaben in verschiedenen Formen öffentlich unterstützt wurden (vgl. Knijn u.a. 2003). In den sozialistischen Industriegesellschaften war demgegenüber von vornherein programmatisch eine allgemeine Erwerbstätigkeit für Frauen und Männer vorgesehen, mit kollektiven Betreuungseinrichtungen zur Unterstützung; autonome Formen waren dabei ausgeschlossen. Dennoch galten auch in diesem institutionellen Arrangement Frauen als Risiko für Betriebe, denn die darüber hinausreichenden konkreten Aufgaben fürsorglicher Praxis blieben weiterhin in der exklusiven Zuständigkeit von Frauen (vgl. Nickel 1990).

Da sich in Skandinavien die Berufstätigkeit von Frauen im Kontext eines frauenpolitisch getragenen Ausbaus sozialer Dienstleistungen entwickelte, ist es nicht verwunderlich, dass sich von Skandinavien und England aus eine eigene Debatte zu 'social care' als dem demokratisch wünschenswerten Gesamtarrangement fürsorglicher Tätigkeiten herausgebildet hat. Sie liegt quer zu Debatten über bezahlte und unbezahlte, professionelle und professionalisierte Arbeit. Das hat mit dem spezifischen Gegenstand fürsorglicher Praxis zu tun. Es geht um vielfältige konkrete Tätigkeiten, auf die alle Menschen in verschiedenen Phasen und Situationen ihres Lebens existenziell angewiesen sind. Diese verschiedenen konkreten Tätigkeiten fürsorglicher Praxis können formal geregelt oder informell gehandhabt werden, bezahlt oder unbezahlt sein, in privaten Räumen oder in öffentlichen Einrichtungen geschehen.

Für Daly und Lewis (2000) ist 'social care' ein multidimensionaler Begriff, der neben den Dimensionen Arbeit und Kostenträchtigkeit auch Eingebundenheit in ein Netz von Verantwortlichkeiten und Verpflichtungen beinhaltet. Dieses soziale Flechtwerk von Verpflichtungen und Verantwortlichkeiten, in das konkrete personen-nahe Fürsorge eingebettet ist, steht wiederum im Mittelpunkt der philosophischen Diskussion über Care-Ethik (vgl. Nagl-Docekal/Pauer-Studer 1993). In der Ethik der Fürsorglichkeit geht es darum, die Bedeutung von Sympathie und Wohlwollen als für die soziale Lebensqualität unverzichtbar anzuerkennen. Für Pauer-Studer bedeutet dies, dass „moralische Gefühle moralische Werte darstellen. Soll auch die Ethik einen Beitrag leisten, um den vielbeklagten atomistischen Tendenzen moderner Gesellschaften gegenzusteuern, so müssen wir auch auf theoretischer Ebene den Rück-

griff auf Solidaritätswerte und damit verknüpfte Konzeptionen des guten Lebens gewinnen.“ (Pauer-Studer 1995, 93).

Hier gibt es durchaus eine Nähe zu Adam Smith. Auch Smith hatte davon gesprochen, dass das Bedürfnis nach der Glückseligkeit der anderen zur Grundausstattung der Menschen gehört und ein Gemeinwesen lebenswert macht. Wohl aufgrund seiner an gegenständlicher Produktion orientierten Theorie produktiver Arbeit im Kontext einer noch von Moral nicht entmischten Ökonomie war ihm jedoch nicht in den Sinn gekommen, dass es auch im Rahmen bestimmter beruflicher Tätigkeiten darauf ankommen könnte, moralische Gefühle und nicht nur Interessen in den ökonomischen Leistungsaustausch einzumischen. Nun haben in der gegenwärtigen dienstleistungsorientierten Ökonomie längst auch Manager Gefühle und Hingabe als eine produktive Ressource entdeckt (vgl. Schreyögg/Sydow 2001).⁷ Dass keine berufliche Tätigkeit ohne Emotionen – seien sie positiv oder negativ – denkbar ist, weil jede bei der beruflichen Arbeit verbrachte Zeit – auch in der industriellen Produktion – Lebenszeit ist, ist bekannt (vgl. Volmerg u.a. 1986). Auch wir selbst, in der Rolle von Klientinnen oder Patientinnen, schätzen einen professionellen Umgang mit Gefühlen, die in nichtalltäglichen und irritierenden Situationen entstehen können. Und wir wissen auch, dass zur beruflichen Sozialisation ganz allgemein eine moralische Sozialisation gehört (vgl. Lempert 1998). Worauf allerdings Daly und Lewis hinweisen und was Pauer-Studer anspricht, sind Gefühle und *moralische Haltungen*, die in einer schlichten Moral von Handlungsprinzipien nicht aufgehen (vgl. Pauer-Studer 1995, 89). Die Einzigartigkeit und Besonderheit, die in der fürsorglichen Praxis enthalten sind, beruhen auf der – durchaus verschieden zu gestaltenden, aber unabweislichen – Beziehungsstruktur zwischen denen, die Fürsorge empfangen, und denen, die Fürsorge geben.

Festzuhalten ist: Haltungen der Verantwortlichkeit, der Zuwendung und der Zuneigung finden sich in berufsförmig und nicht berufsförmig organisierten Praxisfeldern von Fürsorge. Aber die berufsförmig ausgeübten Tätigkeiten würden allein nie ausreichen, um alle auf der existenziellen Angewiesenheit beruhenden, konkreten und unmittelbaren Fürsorgeaufgaben in einem Gemeinwesen erfüllen zu können. Was an fürsorglicher Praxis insgesamt lebensnotwendig ist, könnte sich nicht in Beschäftigungsverhältnissen erschöpfen. Der Begriff der Arbeit verweist nur auf eine der Dimensionen fürsorglicher Praxis, die zugleich auch die Form bezahlter Tätigkeit ermöglicht: die verausgabte Kraft. Berufliche Fürsorgetätigkeiten innerhalb des ökonomischen Leistungsaustauschs haben aber andere Voraussetzungen und Charakteristika als jene Tätigkeiten fürsorglicher Praxis, die keiner Verwertungsintention folgen. Tätigkeiten fürsorglicher Praxis außerhalb von Austauschverhältnissen sind nicht geprägt von Ansprüchen auf Leistung gegen Lohn und sind – mit Blick auf Verfügbarkeit und Hingabebereitschaft der Person – nicht von Reziprozitätserwartungen bestimmt. Nur wenn die *pluralen Formen fürsorglicher Praxis* beachtet werden, kann auch die

Frage beantwortet werden, die in der Forschung über fürsorgliche Praxis prominent gestellt worden ist: Was trägt dazu bei, dass beide, Gebende und Empfangende in beruflichen und nichtberuflichen Fürsorgebeziehungen, so selbstbestimmt *und* so gut wie möglich leben können (vgl. Tronto 2000, 27)?

Dienstleistungsgesellschaft und ihr spezifisches Vereinbarkeitsdilemma – ein Ausblick

Parallel zur Ablösung des 'fordistischen' Regulationsregimes entwickelten sich die europäischen Industriegesellschaften zu Dienstleistungsgesellschaften mit Dienstleistungstätigkeiten sehr verschiedener Art – von produktionsorientierten, über distributionsorientierten bis zu gesellschaftsbezogenen und sozialen (vgl. Wagner 2003, 34ff.). Personenbezogene soziale Dienstleistungen, um die es bei fürsorglicher Praxis auch geht, sind nur eine Teilgruppe, in der allerdings Frauen die überwiegende Mehrheit der Beschäftigten stellen.⁸ Die spezifischen Probleme, die eine Beachtung der Pluralität von Formen und Dimensionen fürsorglicher Praxis aufwirft, werden deutlich, wenn man auf die Gleichstellungspolitik der Europäischen Union (EU) schaut. Man kann dabei zu dem Schluss kommen, dass sie von einem Modell geleitet wird, das von Nancy Fraser als „Modell der allgemeinen Erwerbstätigkeit“ bezeichnet wird. Wieweit auch Anklänge an eine Politik zu finden sind, die sich in der Sprache Frasers dem Modell „komplexer Gleichheit“ verpflichtet fühlt, in welchem die alltäglichen Fürsorgeaufgaben als verallgemeinerter Imperativ für Männer und Frauen gleichermaßen zu gelten hätten, ist äußerst fraglich (vgl. Fraser 1997, 67ff.). Die EU hat sich für das Jahr 2010 die Zielmarke von 60% Beschäftigungsrate von Frauen im Gesamtgebiet der EU gesetzt. Wie kommt darin aber fürsorgliche Praxis vor? Im Kommissionsbericht vom Februar 2004 „über die Gleichheit zwischen Frauen und Männern“ heißt es: „Women continue to be more vulnerable to unemployment and economic inactivity than men, in particular women with a lower level of education and older women.“ (Commission of the European Communities 2004, 5). 'Ökonomische Untätigkeit' wird demnach auch all den Frauen zugeschrieben, die tatsächliche Fürsorgetätigkeiten ausüben, jedoch nicht in den Warenaustausch integriert sind. Im Bericht wird beschrieben, dass Frauen nach wie vor den größten Teil der Arbeit in Haus und Familie übernehmen und dass dies ihre Möglichkeiten zur Beschäftigungsaufnahme begrenze. Auf Maßnahmen zur Vereinbarungspolitik im Rahmen der europäischen Beschäftigungsstrategie wird zwar verwiesen, aber die Pluralität der fürsorglichen Praxis wird weder beachtet noch systematisch integriert. Wer dies tun will, muss sich m.E. mit den Charakteristika des Arbeitsvertrages befassen.

Mit der historischen Herausbildung des Konzepts abstrakter Arbeit bzw. von Arbeitskraft hatte sich auch ein neues juristisches Konzept von Arbeitsverhältnis entwickelt, das je nach politischen Institutionen und sozialen Normen verschieden

ausgestaltet wurde (vgl. Supiot 2004). Für Supiot zeichnet sich das Beschäftigungsverhältnis „durch eine nicht aufzulösende strukturelle Ambivalenz aus“, in der es auf der einen Seite immer um die Betrachtung von Arbeit als Ware und als Rechtsobjekt und auf der anderen Seite ebenso immer um die Betrachtung der Arbeitenden als Person, als Rechtssubjekte gehen muss (Supiot 2004, 432). Aber auch bei der Betrachtung der Arbeitenden als Rechtssubjekte und Personen kommen sie in erster Linie als Individuen in den Blick. Der Schutz ihres personalen Status wird in vielfältigen Bereichen des Arbeitsrechts geregelt. Dass aber Menschen existenziell darauf angewiesen sind, in personalen und sozialen Fürsorgebeziehungen zu leben, war lange Zeit kein Regelungsstatbestand im Arbeitsrecht, sondern wurde (wenn überhaupt) allein im Familienrecht berücksichtigt. Erst in den letzten Jahren gibt es hier – von der EU befördert – erste Veränderungen durch Freistellungsmöglichkeiten bei Elternschaft und den bedingten Anspruch auf Teilzeit.⁹ Obwohl im Westen das industriegesellschaftliche Familienmodell erodiert ist, wird die Bedeutung von fürsorglicher Praxis aus der Arbeitspolitik immer noch weitgehend ausgeblendet. So wie den klassischen Konstruktionen eines Gesellschaftsvertrages die implizite oder explizite Idee eines Geschlechtervertrages zugrunde lag, in dessen Zusammenhang die fürsorglichen Tätigkeiten als Antwort auf die *conditio humana* den Frauen zugewiesen wurde, so stand hinter dem standardisierten Normalarbeitsverständnis in Deutschland ein impliziter Geschlechtervertrag, demzufolge Einflüsse betreuungsbedürftiger Angehöriger oder sozialer Verpflichtungsvorstellungen, die im Arbeitsverhältnis stören würden, durch die Frauenzuständigkeit für Fürsorge abgespalten wurden. Im letzten Jahrzehnt ist dieser implizite Geschlechtervertrag implizit 'aufgekündigt' worden: Immer weniger Frauen versuchen, ihre Wünsche nach Kindern und fürsorglichen Tätigkeiten in der Familie in einem Rahmen zu realisieren, der ihnen selbst gleichzeitig kein eigenes Erwerbseinkommen ermöglicht.

Mit dem Abbau unbezahlter Familientätigkeiten im Zeitbudget von Frauen – in den Worten von Esping-Andersen (1999, 61): mit der Defamilialisierung – sind die Grundlagen dafür gelegt, dass die weibliche Arbeitskraft vermehrt „merkantilisiert“ (Supiot) oder „kommodifiziert“ (Esping-Andersen) wird, bzw. als 'Ware' auf dem Arbeitsmarkt erscheinen kann. Die Auslagerung von Fürsorgeaufgaben aus der Familie in Schulen, Krankenhäuser, Pflegeeinrichtungen und andere Organisationen, in denen jedoch wiederum mehrheitlich Frauen beschäftigt sind,¹⁰ ist *ein* Weg, Fürsorge zu gewährleisten. Dieser Weg wird in den europäischen Ländern unterschiedlich stark begangen. Tendenziell gilt: Je größer die soziale Ungleichheit ist, umso häufiger wird ein *weiterer* Weg beschritten, Hausangestellte oder informelle Haushaltshilfen wieder in die wohlhabenden Familien und Haushalte hineinzuholen, um so Fürsorge zu gewährleisten.¹¹ Auf eine erlebte Aporie, familienbezogene fürsorgliche Tätigkeiten und andere Tätigkeiten zu vereinbaren, verweist demgegenüber die in Deutschland (und anderswo) verbreitete Praxis, überhaupt keine Familien zu gründen.

Berufsförmig erbrachte Dienstleistungen sind an den Wünschen der Kunden oder Klienten orientiert. Das gilt umso mehr, wenn dies im Falle von personennahen Dienstleistungen solche Personen sind, die als Kranke, Pflegebedürftige oder als kleine Kinder von diesen Dienstleistungen unmittelbar abhängig sind. Je stärker sich die Dienstleistenden auf die individuellen Bedürfnisse derer, die auf ihre beruflich organisierte Fürsorge angewiesen sind, einlassen, um so weniger können sie sich darauf verlassen, ihre *nicht beruflich organisierten* Fürsorgeverantwortlichkeiten und -verpflichtungen in kulturell normierten Zeiten, z.B. an allgemeinen Feiertagen, wahrnehmen zu können. Je weniger sie sich umgekehrt auf die individuellen Bedürfnisse ihrer Klienten einlassen, um so geringer und unangemessener ist die Qualität ihrer Dienstleistungen. Denn was für die Fürsorgegebenden Gegenstand ihrer Berufstätigkeit ist, ist für die Fürsorgeempfangenden die unmittelbare Gestaltung ihres alltäglichen Lebens.

Arbeitsvertrag und fürsorgliche Praxis stehen somit in einem komplexen Spannungsverhältnis zueinander. Dort, wo fürsorgliche Praxis im Rahmen einer beruflichen Tätigkeit Gegenstand eines Arbeitsvertrags¹² ist, kann sich – mit Blick auf zeitliche Verfügbarkeit und persönliches Engagement über das auch in anderen beruflichen Tätigkeiten vorhandene Maß hinaus – ein Spannungsverhältnis aufbauen zwischen moralischer Verantwortlichkeit sowie Verpflichtung gegenüber Fürsorgeempfängern auf der einen Seite, und Zuneigung sowie Verantwortlichkeit gegenüber Menschen in außerberuflichen Fürsorgebeziehungen auf der anderen Seite. Dieses Spannungsverhältnis erinnert daran, dass Reichweite und Imperative der Erwerbsarbeit begrenzt bleiben müssen, um fürsorgliche Praxis in ihren verschiedenen Formen gewährleisten zu können. In einer Zeit, in der auf die politische Gemeinschaften gleichzeitig mehr konkrete, unabweisbare Fürsorgetätigkeiten zukommen und Frauen gleichzeitig ihr selbstverständliches Recht auf Teilhabe am Erwerbsarbeitsmarkt wahrnehmen, könnte daher die Anerkennung der pluralen fürsorglichen Praxis zum Fokus von politischen Energien für eine sozial nachhaltige Gestaltung der Dienstleistungsgesellschaft werden (vgl. Eckart 2000).

Nur wenn sich die Arbeitsforschung darüber im Klaren ist, dass sie bloß einen Realitätsausschnitt betrachtet, wenn sie Fürsorgetätigkeiten als Arbeit analysiert, ist es ihr möglich, das strukturelle Dilemma zu erkennen und nach guten Lösungsmöglichkeiten zu suchen. Denn fürsorgliche Praxis ist mehr als Arbeit. Ihre teilweise Integration in den warenförmigen ökonomischen Leistungsaustausch wird nur dann dem Gemeinwohl und dem Wohl der Einzelnen dienen, wenn es gelingt, den Druck, den die bezahlte Beschäftigung im ökonomischen Leistungsaustausch auf fürsorgliche Praxis und Familienleben ausübt, zu reduzieren und gleichzeitig eigene Kriterien für Qualität in den vermarkteten fürsorgebezogenen Dienstleistungen zu entwickeln und gegen anders gerichtete Markttendenzen aufrechtzuerhalten (vgl. Badgett/Volbre 1999; Lewis 1997). Dies ist eine der zentralen Zukunftsaufgaben für eine an demokratischer

Gleichstellung, sozialer Nachhaltigkeit (und bürgerschaftlichem Engagement) interessierte Arbeitsforschung.

Anmerkungen

- 1 Einer eigenen Abhandlung wert wären Tätigkeiten politischer Gestaltung und des bürgerschaftlichen Engagements über den Nahbereich hinaus (vgl. Senghaas-Knobloch 2001b).
- 2 Vgl. dazu die Beiträge in Gerhard 1997.
- 3 „German producers defined the employment transaction at the sale of the disposition over the expenditure of labour, (...) British producers defined it as the transfer of materialized labour.“ (Biernacki 1995, 119).
- 4 Die Arbeitslosen wurden als Menschen beschrieben, die ihre Arbeitskraft nicht verwerten können bzw. deren Arbeitskraft zeitweilig brach gelegt ist.
- 5 Esping-Andersen (1999) hat in Aufnahme dieser Kritik in seinem jüngeren Buch über die soziale Grundlegung postindustrieller Ökonomien die Wandlungsprozesse von Familie und Haushaltsökonomie in den Mittelpunkt seiner Analyse gestellt.
- 6 Zu den davon abweichenden Erwerbstätigkeits- und Familienmodellen in Ländern des realen Sozialismus vgl. die Beiträge in Feministische Studien 1990 und 1992 sowie Helwig/Nickel 1993.
- 7 Soziologische und psychologische Studien über Emotionen in der Arbeitswelt liegen vor (vgl. Frese 1990; Kannheiser 1992; Brehm 2001; Temme/Tränkle 1996).
- 8 Zur Dienstleistungsbeschäftigung von Frauen im europäischen Vergleich vgl. Wagner 2003, 47ff.
- 9 Eine vergleichende Bewertung der entsprechenden Politikveränderungen in Frankreich und Deutschland unter Heranziehung der Vereinbarkeitsmodelle von Fraser findet sich bei Bothfeld 2004.
- 10 Viele Studien haben gezeigt, dass sich die Frauenerwerbstätigkeit immer stärker im Bereich der verbraucherorientierten Dienstleistungen bewegt, so dass sich offenbar die Erhöhung der Erwerbsquote der Frauen und die Ausdehnung der Beschäftigung in diesen Dienstleistungen gegenseitig bedingen (vgl. Häußermann/Siebel 1995, 186; Wagner 2003).
- 11 In den verschiedenen europäischen Ländern arbeiteten um die Wende zum 20. Jahrhundert etwa ein Drittel der erwerbstätigen Frauen in den Haushalten, eine Beschäftigung, die bis auf geringfügige Reste nach dem Zweiten Weltkrieg verringert worden war, gemäß einer Statistik der Internationalen Arbeitsorganisation von 1943, die von Esping-Andersen (1999, 55) benannt wird. Die grundlegende These, dass wir es heute mit Problemen zu tun haben, die in der industriellen Gesellschaft von der bürgerlichen Geschlechterordnung verdeckt waren und sich heute als politische Konflikte um Kultur darstellen, habe ich zuerst in meinem Aufsatz *Wohin driftet die postindustrielle Gesellschaft?* (Senghaas-Knobloch 2000) ausgeführt.
- 12 Oder anderer Beschäftigungsformen, beispielsweise im Rahmen eines Kauf- oder Werkvertrags.

Literatur

- Badgett, M. V. Lee/Volbre, Nancy, 1999: Assigning care. Gender norms and economic outcomes. *International Labour Review*. Vol. 138. No. 3, 311-326.
- Biernacki, Richard, 1995: *The Fabrication of Labor. Germany and Britain, 1640-1914*. Berkeley.
- Bierwisch, Manfred (Hg.), 2003: *Die Rolle der Arbeit in verschiedenen Epochen und Kulturen*. Berlin.
- Biesecker, Adelheid/von Winterfeld, Uta, 1998: Vergessene Arbeitswirklichkeiten. In: Bierter, Willy/von Winterfeld, Uta (Hg.): *Zukunft der Arbeit - welcher Arbeit?* Berlin/Basel/Boston, 32-51.
- Bothfeld, Silke, 2004: Das Stop-and-Go in der Politik zu Vereinbarung in Familie und Beruf. Institutionenwandel im deutsch-französischen Vergleich. In: Oppen, Maria/Simon, Dagmar (Hg.): *Verharrender Wandel. Institutionen und Geschlechterverhältnisse*. Berlin, 27-67.
- Brehm, Marion, 2001: Emotionen in der Arbeitswelt. Theoretische Hintergründe und praktische Einflussnahme. *Arbeit*. Jg.10. H.3, 205-218.
- Commission of the European Communities, 2004: Report on equality between women and men, 2004 COM (2004), 115 final.
- Conze, Werner, 1972: 'Arbeit'. In: *Geschichtliche Grundbegriffe. Historisches Lexikon zur politisch-sozialen Sprache in Deutschland*, Bd. 1. Stuttgart, 154-215.
- Dahrendorf, Ralf, 1980: Im Entschwinden der Arbeitsgesellschaft. *Merkur* 52, 749-760.
- Daly, Mary/Lewis, Jane, 2000: The concept of social care and the analysis of contemporary welfare states. *British Journal of Sociology*. Vol. 51. No. 2, 281-298.
- Deuschmann, Christoph, 2002: *Postindustrielle Industriesoziologie. Theoretische Grundlagen, Arbeitsverhältnisse und soziale Identitäten*. Weinheim/München.
- Eckart, Christel, 2000: Zeit zum Sorgen. *Feministische Studien Extra*. Jg. 18, 9-24.
- Esping-Andersen, Gösta, 1999: *Social foundations of postindustrial economies*. Oxford.
- , 1990: *The three worlds of welfare capitalism*. Cambridge.
- Feministische Studien 1992: Schwerpunktthema 'Umbruch in Europa - Aufbruch von Frauen'. Jg. 10. Nr. 2.
- 1990: Schwerpunktthema 'Zwischenzeiten - Frauenforschung aus der DDR'. Jg. 8. Nr. 1.
- Fraser, Nancy, 1997: *Die halbierte Gerechtigkeit. Schlüsselbegriffe des postindustriellen Sozialstaats*. Frankfurt am Main.
- Frese, Michael, 1990: Arbeit und Emotion. Ein Essay. In: Frei, Felix/Udris, Ivars (Hg.): *Das Bild der Arbeit*. Bern/Stuttgart/Toronto, 285-301.
- Frevort, Ute, 1986: *Frauen-Geschichte. Zwischen bürgerlicher Verbesserung und neuer Ungleichheit*. Frankfurt am Main.
- Gerhard, Ute (Hg.), 1997: *Frauen in der Geschichte des Rechts. Von der frühen Neuzeit bis zur Gegenwart*. München.
- /Hannover-Drück, Elisabeth/Schmitter, Romina, 1980: 'Dem Reich der Freiheit werb' ich Bürgerinnen'. *Die Frauen-Zeitung von Louise Otto*. Frankfurt am Main.
- Gorz, André, 1994: *Kritik der ökonomischen Vernunft. Sinnfragen am Ende der Arbeitsgesellschaft*. Berlin.

- , 1983: *Wege ins Paradies. Thesen zur Krise, Automation und Zukunft der Arbeit*. Berlin.
- Hausen, Karin, 2000: Arbeit und Geschlecht. In: Kocka, Jürgen/Offe, Claus (Hg.): *Geschichte und Zukunft der Arbeit*. Frankfurt am Main, 343-361.
- Häußermann, Hartmut/Siebel, Walter, 1995: *Dienstleistungsgesellschaften*. Frankfurt am Main.
- Helwig, Gisela/Nickel, Hildegard Maria (Hg.), 1993: *Frauen in Deutschland 1945-1992*. Bonn/Berlin.
- Holthöfer, Ernst, 1997: Die Geschlechtsvormundschaft. Ein Überblick von der Antike bis ins 19. Jahrhundert. In: Gerhard, Ute (Hg.): *Frauen in der Geschichte des Rechts*. München, 390-451.
- Kannheiser, Werner, 1992: *Arbeit und Emotion. Eine integrierende Betrachtung*. München.
- Knijn, Trudie/Jönsson, Ingrid/Klammer, Ute, 2003: Betreuungspakete schnüren. Zur Alltagsorganisation berufstätiger Mütter. In: Gerhard, Ute/Knijn, Trudie/Weckwert, Anja (Hg.): *Erwerbstätige Mütter. Ein europäischer Vergleich*, 131-161.
- Krebs, Angelika, 2002: *Arbeit und Liebe. Die philosophischen Grundlagen sozialer Gerechtigkeit*. Frankfurt am Main.
- Kocka, Jürgen, 2003: Arbeit als Problem der europäischen Geschichte. In: Bierwisch, Manfred (Hg.): *Die Rolle der Arbeit in verschiedenen Epochen und Kulturen*. Berlin, 77-92.
- Kontos, Silvia/Walser, Karin, 1979: *Weil nur zählt, was Geld einbringt: Probleme der Hausfrauenarbeit*. Gelnhausen.
- Leipert, Christian/Opielka, Michael, 1998: *Erziehungsgehalt 2000. Ein Weg zur Aufwertung der Erziehungsarbeit*. Freiburg.
- Lempert, Wolfgang, 1998: *Berufliche Sozialisation oder was Berufe aus Menschen machen. Eine Einführung*. Hohengehren.
- Lewis, Suzan, 1997: 'Family friendly' employment policies. A route to changing organizational culture or playing about at the margins? *Gender, work and organization*. Vol. 4. No. 1, 13ff.
- Lipietz, Alain, 1991: *Demokratie nach dem Fordismus*. *Das Argument* 189, 677-694.
- List, Friedrich, 1959 [1841]: *Das Nationale System der Politischen Ökonomie*. Tübingen.
- Mutz, Gerd, 1997: *Zukunft der Arbeit. Chancen für eine Tätigkeitsgesellschaft?* *Aus Politik und Zeitgeschichte*. B 9/99, 3-11.
- Nagl-Docekal, Herta/Pauer-Studer, Herlinde (Hg.), 1993: *Jenseits der Geschlechtermoral. Beiträge zur feministischen Ethik*. Frankfurt am Main.
- Nickel, Hildegard Maria, 1990: *Geschlechtertrennung durch Arbeitsteilung. Berufs- und Familienarbeit in der DDR*. *Feministische Studien*. Jg. 8. H. 1, 10-19.
- Notz, Gisela, 2004: Von der notwendigen Arbeit und dem 'Reich der Freiheit'. Auch 'erweiterte Arbeitsbegriffe' verlangen eine feministische Kritik. In: Baatz, Dagmar/Rudolph, Clarissa/Satilmis, Ayla (Hg.): *Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit*. Münster, 137-151.
- Ostner, Ilona/Lewis, Jane, 1995: Gender and the evolution of European social policies. In: Pearson, P./Leibfried, Stefan (Hg.): *Fragmented social policy*. Washington, 1-14.
- Pauer-Studer, Herlinde, 1995: Kant, Vorläufer einer CARE-Ethik. In: Kuhlmann, Helga (Hg.): *Und drinnen waltet die züchtige Hausfrau. Zur Ethik der Geschlechterdifferenz*. *Gütersloh*, 83-93.

- Polanyi, Karl, 1978: The Great Transformation. Politische und ökonomische Ursprünge von Gesellschaften und Wirtschaftssystemen. Frankfurt am Main.
- Schreyögg, Georg/Sydow, Jörg (Hg.) 2001: Emotion und Management. Wiesbaden.
- Schröder, Hannelore, 1979: Die Frau ist frei geboren. Texte zur Frauenemanzipation. Bd.1: 1780-1870. München.
- Senghaas, Dieter, 1989: Friedrich List und die moderne Entwicklungsproblematik. Leviathan. Bd. 17, 561-573.
- Senghaas-Knobloch, Eva, 2001a: Von der Arbeits- zur Tätigkeitsgesellschaft? Dimensionen einer aktuellen Debatte. In: Lenz, Claudia u.a (Hg.): Hauptsache Arbeit? Was wird ...: Maßstäbe, Modelle, Visionen. Hamburg, 8-47.
- , 2001b: Postfordistische Grenzverwischungen der Arbeitswelt und das feministische politische Projekt. In: Kahlert, Heike/Lenz, Claudia (Hg.): Die Neubestimmung des Politischen. Denkbewegungen im Dialog mit Hannah Arendt. Königstein/Taunus, 264-298.
- , 2000: Wohin driftet die postindustrielle Gesellschaft? In: Menzel, Ulrich (Hg.): Vom ewigen Frieden und vom Wohlstand der Nationen, Frankfurt am Main, 543-572.
- Smith, Adam, 1978: Der Wohlstand der Nationen. München.
- , 1977: Theorie der ethischen Gefühle. Hamburg.
- Supiot, Alain, 2004: Was ist ein Arbeitnehmer? Untersuchung über die Vielfalt der Sozialmodelle in Europa. In: Kaelble, Hartmut/Schmid, Günther (Hg.): Das europäische Sozialmodell. Auf dem Weg zum transnationalen Sozialstaat. Berlin, 423-452.
- Temme, Germit/Tränkle, Ulrich, 1996: Arbeitsemotionen. Ein vernachlässigter Aspekt in der Arbeitszufriedenheitsforschung. Arbeit. Jg. 5. H. 3, 275-297.
- Tronto, Joan, 2000: Demokratie als fürsorgliche Praxis. Feministische Studien Extra. Jg. 18, 25-42.
- Verbund 'Zukunftsfähige Arbeitsforschung', 2005: Arbeit neu denken, erforschen, gestalten. Dresden.
- Vogel, Ursula, 1997: Gleichheit und Herrschaft in der ehelichen Vertragsgesellschaft. Widersprüche der Aufklärung. In: Gerhard, Ute (Hg.): Frauen in der Geschichte des Rechts. München, 265-292.
- Volmerg, Birgit/Senghaas-Knobloch, Eva/Leithäuser, Thomas, 1986: Betriebliche Lebenswelt. Eine Sozialpsychologie industrieller Arbeitsverhältnisse. Opladen.
- Wagner, Alexandra, 2003: Dienstleistungsbeschäftigung im europäischen Vergleich. In: Pohlmann, Markus u.a. (Hg.): Dienstleistungsarbeit. Auf dem Boden der Tatsachen. Berlin, 27-65.

Julia Lepperhoff/Alexandra Scheele

Wissenschaft und Praxis im Dialog – ein Ansatz praxis- und genderkompetenter Arbeitsforschung

Arbeit anders erforschen – warum eigentlich?

Die Einbeziehung von Geschlecht in die Arbeitsforschung beschränkt sich nicht darauf, Frauen oder 'Geschlecht' dem Untersuchungsgegenstand additiv hinzuzufügen, sondern verweist auf den Bedarf einer grundlegenden Re-Vision des Gegenstandes Arbeit und der mit ihm zusammenhängenden Felder wie z.B. Arbeitspolitik, Arbeitsmarkt und Arbeitsgestaltung (vgl. Kurz-Scherf 2002; GendA 2005a). Damit verschiebt sich die Perspektive von der Analyse des 'Geschlechterverhältnisses in der Arbeit' auf Arbeit und ihre Erforschung insgesamt. Eine solche erweiterte Perspektive findet sowohl auf einer theoretischen und normativen Ebene ihren Niederschlag, erstreckt sich aber auch auf den Forschungsprozess. Der folgende Beitrag entwickelt auf einer methodologischen Ebene Impulse für die Arbeitsforschung, die auf zwei Ausgangsannahmen beruhen: Erstens sind die Grenzen zwischen Wissenschaft und Praxis durch den hohen Stellenwert von Wissen in der arbeitsbezogenen Praxis einerseits und die verstärkt geforderte Anwendungsorientierung wissenschaftlich produzierten Wissens andererseits fließend geworden und nicht (mehr) eindeutig zu bestimmen. Deshalb sollte nicht nur das Verhältnis von Wissenschaft und Praxis reflektiert und gegebenenfalls neu bestimmt werden, sondern auch Verfahren entwickelt werden, die zur wechselseitigen Bereicherung von Arbeitsforschung und Arbeitspraxis beitragen können. Zweitens durchdringen sich Arbeits- und Geschlechterverhältnisse gegenseitig: „Gender is fundamental to the way work is organized; and work is central in the social construction of gender.“ (Game/Pringle 1983, zit. nach Wetterer 2002, 21). Dieser Zusammenhang verweist auf den Bedarf an Verfahren, die nicht nur den unterlegten Geschlechtercode von Arbeit aufzeigen, sondern zugleich die soziale Konstruiertheit der Kategorie Geschlecht und die durch Geschlecht strukturierte Realität deutlich machen können. Im Folgenden werden diese beiden Annahmen ausgeführt und anschließend wird der von uns entwickelte Ansatz einer praxis- und genderkompetenten Arbeitsforschung in seiner methodologischen Verortung vorgestellt. Dann werden die Erfahrungen mit der praktischen Umsetzung des Ansatzes reflektiert und abschließend in grundsätzliche Überlegungen für eine zukunftsfähige Arbeitsforschung eingebettet.

Praxiskompetente Arbeitsforschung zwischen Anwendungsorientierung und Beratungslogik

Die Auseinandersetzung über das Verhältnis von Wissenschaft und Praxis hat in innerwissenschaftlichen Diskussionen eine lange Tradition, wobei sich verschiedene Phasen, die von jeweils unterschiedlichen Fragestellungen geprägt waren, unterscheiden lassen (vgl. Rehfeld 2004, 12ff.): Seit den 1990er Jahren steht die Frage nach der Verwissenschaftlichung der Gesellschaft bzw. der 'Wissensgesellschaft' im Zentrum. In dieser Diskussion wird davon ausgegangen, dass der Bedeutungszuwachs von Wissen in der gesellschaftlichen Praxis die Exklusivität und Erklärungskraft von wissenschaftlich erzeugtem Wissen grundsätzlich in Frage stelle und ein neues (Selbst-)Verständnis von Wissenschaft erfordere. Mit den Begriffen 'Modus 1' und 'Modus 2' wird dieser Anspruch einer veränderten wissenschaftlichen Wissensproduktion reflektiert (vgl. Gibbons u.a. 1994).¹ Unter 'Modus 1' versteht man, dass Wissen von ausgewiesenen, akademischen ExpertInnen innerhalb disziplinärer Grenzen produziert und nach wissenschaftlichen Gütekriterien beurteilt wird. 'Modus 2' beschreibt dagegen eine Wissensproduktion, die „sich in einem projektbezogenen, zeitlich und thematisch eingegrenzten, institutionell und professionell heterogenen Verbund von Forschungspersonen sowie -organisationen [...] realisiert], dessen wesentliches Ziel die schnelle, kreative und dynamische Erzeugung von Wissen zu bestimmten *aktuellen Problemkontexten und Forschungsfragen* darstellt.“ (Bosch/Renn 2003, 61).² Wissenschaftsproduktion in Form von „Modus 2“ hat somit einen stark beratenden Charakter und dient dazu, praxisrelevantes, fallbezogenes Orientierungs- und Entscheidungswissen für KundInnen bereitzustellen und im Hinblick auf das Problem, dessen Bearbeitung in Auftrag gegeben wurde, sehr konkret und lösungsbezogen aktiv zu werden (vgl. Latniak 2003, 107ff.; Lepperhoff/Scheele 2003, 8ff.). Dies wird allerdings dann problematisch, wenn zugleich die Legitimation von Grundlagenforschung und damit von einer potentiellen Perspektiverweiterung brüchig wird, weil das wissenschaftliche Erkenntnisinteresse (im Sinne von Beratungs- oder Verfügungswissen) vorrangig an betrieblichen und/oder (forschungs-)politischen Interessen orientiert wird bzw. aufgrund der Mittelzuweisungen orientiert werden muss.

Hieraus folgt für unseren Ansatz einer praxiskompetenten Arbeitsforschung, dass er nicht nur die Wechselbeziehungen zwischen Wissenschaft und Praxis reflektiert und als produktiven Bestandteil in den Forschungsprozess aufnimmt, sondern auch den Raum für die Entwicklung von Orientierungswissen³ schafft (vgl. Gerhardt 2000; Kurz-Scherf in diesem Band). Praxisrelevante Forschung zu betreiben bedeutet in diesem Sinne, Praxisakteurinnen und -akteure kritisch-konstruktiv zu begleiten, Reflexionsmöglichkeiten zu schaffen, mit denen die Koordinaten und damit auch die Voraussetzung für das Handeln gesetzt werden können. Zugleich sollen durch diese gemeinsame Auseinandersetzung auch neue Impulse und Forschungsfragen er-

schlossen werden, die den Selbstinnovationsprozess der Arbeitsforschung stärken können. Hierfür ist eine Orientierung an diskursiven und partizipativen Ansätzen und Verfahren im Wissenschaft-Praxis-Dialog hilfreich, die die Interdependenz von Wissenschaft und Praxis als Ausgangspunkt nehmen.

Genderkompetente Arbeitsforschung zwischen Engendering und Degendering

Eine genderkompetente Arbeitsforschung steht vor der Aufgabe, den 'unterlegten Geschlechtertext' vieler 'traditioneller', vermeintlich geschlechtsneutraler Forschungen zu Arbeit sichtbar zu machen. Dies bedeutet zunächst, die Kategorie Geschlecht und die Unterschiede zwischen Frauen und Männern zu betonen. Hier ergibt sich jedoch ein Dilemma: Das Anliegen des Sichtbarmachens führt häufig dazu, dass eine Personenkategorie gebildet wird, die 'nur' über biologische Attribute definiert wird. Dadurch wird das festgeschrieben, was eigentlich dekonstruiert und in seiner Bedeutung gemindert werden soll (vgl. Wetterer 2002, 19).⁴ Damit läuft man (unfreiwillig) Gefahr, bestimmte Grundannahmen über Frauen und Männer heranzuziehen und Geschlechterstereotype zu verfestigen. So wurden beispielsweise lange Jahre biographische und insbesondere berufliche Weichenstellungen von Frauen hauptsächlich im Kontext ihrer 'Familienorientierung' interpretiert und umgekehrt Männer als grundsätzlich erwerbsorientiert betrachtet (vgl. Althoff u.a. 2001, 111). Neuere genderkompetente Forschungsansätze haben sich zwar von solchen eindeutigen geschlechtsspezifischen Zuschreibungen gelöst, stehen aber auch vor dem Problem: Welches Verständnis von Geschlecht legt man zugrunde, und welche Fragestellungen werden wie verfolgt?

Ein Ansatz, der die permanente Hervorbringung von Geschlecht in sozialen Interaktionen erforscht, ist der des „Doing Gender“ (West/Zimmerman 1987). Dieser Ansatz geht davon aus, dass Geschlechterdifferenzen dadurch erzeugt werden, dass sich die Handelnden „kontinuierlich zu Frauen und Männern machen und machen lassen“ (Hirschauer 1993, zit. nach Meuser 2005, 326). Die Herstellung von Geschlecht ist in dieser Vorstellung bereits Teil der gesellschaftlichen Formbestimmtheit der Geschlechterverhältnisse und damit auch der sozialen Ungleichheit zwischen Männern und Frauen (vgl. Meuser 2005, 326). In Anknüpfung an West und Zimmerman schlagen Dunkel und Rieder (2004) mit „Working Gender“ eine Fokussierung des Ansatzes auf Arbeit vor. Im Zentrum der Analyse stehen demnach Prozesse der Konstituierung von Geschlechtlichkeit im Rahmen interaktiver Arbeit. Dieser Ansatz ist geeignet, die soziale Konstruktion von Geschlecht in der Erwerbswelt aufzudecken. Allerdings konzentriert sich die Analyse auf die 'face-to-face-Interaktion', womit der Fokus auf der Ebene des Subjekts und seinem interaktiven (Alltags-)Handeln liegt (vgl. Wetterer 2002, 23f.). Mit dieser Perspektive ist es kaum möglich, Prozesse der

Geschlechterkonstruktion auf der Ebene der *inter-* wie *intra*beruflichen Arbeitsteilung oder gar in den Strukturen eines geschlechtersegregierten Arbeitsmarktes zu analysieren. Um die Stabilität des 'Doing Gender' und den Fortbestand der sozialen Ungleichheit im Geschlechterverhältnis angemessen erklären zu können, bedarf es deshalb einer Einbeziehung „sozialstruktureller Vergegenständlichungen“ (Wetterer) der hierarchischen Geschlechterverhältnisse. Das Subjekt ist als geschlechtliches Subjekt an der Herstellung von Geschlecht beteiligt (z.B. Berufswahl, konkretes Verhalten am Arbeitsplatz, Zuschreibung und An-/Aberkennung von Fähigkeiten), zugleich wird es aber auch durch die familialen, organisationalen, politischen oder gesellschaftlichen Strukturen, die entlang der Kategorie Geschlecht herausgebildet wurden, in dieser Geschlechtlichkeit beständig und quasi 'gezwungen', sich entsprechend zu verhalten (z.B. geschlechtersegregierter Arbeitsmarkt, Arbeitszeiten, Berufe, Kinderbetreuung). Daraus ergibt sich die anspruchsvolle Aufgabe, „die Herstellung von Geschlecht resp. geschlechtsspezifischer Ungleichheit nicht nur als interaktive Leistung plausibel zu machen, sondern diese auch angemessen in dem spezifischen Strukturzusammenhang von Erwerbsarbeit und Arbeitsmarkt zu verorten.“ (Gottschall 1998, 70). Für die Reflexion und die Entwicklung eines genderkompetenten Ansatzes in der Arbeitsforschung ist es deshalb für uns zentral, Subjekt- und Strukturebene zusammenzudenken und Verfahren zu nutzen, mit denen beide Ebenen im Forschungsprozess thematisiert werden können.

Methodologische Anknüpfungspunkte eines Wissenschaft-Praxis-Dialogs

Die Arbeitsforschung blickt auf eine längere Tradition anwendungsorientierter und praxisnaher Forschung zurück. Die bereits in den 1940er Jahren von Kurt Lewin in den USA entwickelte Aktionsforschung stellt dabei einen Ansatz dar, der in Deutschland insbesondere im Rahmen des Aktionsprogramms *Humanisierung des Arbeitslebens* Einzug in die Arbeitsforschung fand, da dieses den Anspruch verfolgte, dass die sozialwissenschaftliche Forschung für die Arbeits- und Lebenspraxis der Arbeitenden Relevanz haben sollte (vgl. Beinum 1997, 54). Vor dem Hintergrund der Auseinandersetzungen um ein neues Wissenschaft-Praxis-Verhältnis wurde die Aktionsforschung ab den 1970er Jahren als Ansatz zur Demokratisierung der Arbeitswelt aufgegriffen (vgl. Fricke u.a. 1982; Fricke 1997). Seit den 1990er Jahren hat die Aktionsforschung auch Eingang in die Organisationsentwicklung und -beratung genommen, allerdings mit dem gewichtigen Unterschied, dass die Partizipation der arbeitenden Subjekte und damit Emanzipation, Aktivierung und Beteiligung nicht mehr im Sinne einer Demokratisierung der Arbeitswelt das zentrale Anliegen sind, sondern stattdessen eine möglichst umfassende und effiziente Nutzung der Arbeitskraft angestrebt wird (vgl. Andresen 2005). Die (angestrebte) Verbindung zwischen Arbeits-

forschung und Arbeitspraxis folgt damit häufig einer Effizienzlogik und wird von Konzepten zu 'Wissenstransfer' und 'Beratung' geprägt, die vor allem das wenig spezifische Methodenrepertoire⁵ aus der Aktionsforschung nutzen, um den Dialog zwischen (sozialwissenschaftlichen) BeraterInnen und Akteurinnen und Akteuren aus der Arbeitspraxis zu organisieren.

Auch in ihrer emanzipatorischen Tradition war die Aktionsforschung jedoch mit wenigen Ausnahmen⁶ geschlechtsblind. Zwar hat die Aktionsforschung sowohl das Verhältnis von Wissenschaft und Praxis als auch das von Forschungssubjekt und Forschungsobjekt kritisch reflektiert und die Erkenntnisse in offenere reflexive Verfahren münden lassen, dabei wurde allerdings eine entscheidende Leerstelle gelassen: Der Androzentrismus (in) der Wissenschaft wurde nicht thematisiert. Erst die feministische Wissenschaftskritik hat problematisiert, dass es sich in der wissenschaftlichen Subjekt-Objekt-Beziehung um ein Machtgefälle handelt, das nicht nur, aber auch durch eine Geschlechterhierarchie geprägt ist, in der Männer die Norm und das Höherwertige verkörpern (vgl. Harding 1991; Eichler 1991). Wie auch in der Aktionsforschung ist die Bestimmung des Wissenschaft-Praxis-Verhältnisses in der feministischen Wissenschaftskritik mit einem sozialemanzipatorischen Interesse verknüpft. Zudem ist es explizit auf den Abbau und letztlich auch die Überwindung von bestehenden Geschlechterhierarchien und -stereotypen gerichtet. Dieses Anliegen hat zu einer starken Nutzung relativ offener methodischer Verfahren geführt, in denen genau diese geschlechtlichen Kategorien, die auch im Forschungsprozess hergestellt werden, zum Thema von Forschung werden können (vgl. Müller 1984; Abels 1993).

Aufbauend auf die hier skizzierten Forschungstraditionen und -erfahrungen sollte ein gender- und praxiskompetenter Ansatz das Anliegen verfolgen, über den Forschungsprozess Beteiligungsmöglichkeiten für die Praxis zu schaffen und die AkteurInnen zu langfristigen Wandlungsprozessen zu befähigen – ein Aspekt, der gerade für die Auseinandersetzung mit der Kategorie Geschlecht zentral ist.

Der Ansatz des Wissenschaft-Praxis-Dialogs: Vom Beforschen zum Miteinander Forschen

Unser Ansatz des Wissenschaft-Praxis-Dialogs (vgl. Lepperhoff/Scheele 2003 und 2004) zielt darauf, mit einem mehrstufig aufgebauten Dialogprozess ein Forum für einen wechselseitigen und kooperativen Lern- und Erkenntnisprozess von Wissenschaft und Praxis zu schaffen. Zu diesem Zweck werden zu Beginn einer Kooperation mit den Akteurinnen und Akteuren aus der Praxis geschlechterrelevante Probleme im jeweiligen Praxisfeld identifiziert. Dazu gehören eine geschlechterdifferenzierende 'Ist-Analyse' ebenso wie Diskussionen über die in der Praxis vorhandenen typischen Problemlagen und Bedarfe von Frauen und Männern, um zu einem so genannten 'Ankerthema' für die weitere Zusammenarbeit zu gelangen. Aus Sicht der Wissen-

schaft sind dabei gerade solche Themen von Interesse, die nicht nur empirische Befunde zum Wandel von Arbeits- und Geschlechterverhältnissen, sondern auch weiterführende Hinweise zur Leitbildentwicklung einer geschlechtergerechten Arbeitswelt und zur Generierung von neuen Forschungsfragen liefern.

Anschließend wird das Ankerthema kooperativ mit anderen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie Akteurinnen und Akteuren aus der Arbeitspraxis untersucht und bearbeitet. Mit dem Verfahren der Forschungswerkstatt, das sich als Herzstück des dialogischen Verfahrens bezeichnen lässt, wird ein Austausch von Wissenschaft und Praxis initiiert. Ziel ist es dabei, nicht nur kooperierend zu lernen, sondern auch kooperieren zu lernen. In der Forschungswerkstatt können verschiedene beteiligungsorientierte Methoden zur Unterstützung der individuellen wie auch der kooperativen Reflexion eingesetzt werden (vgl. Lepperhoff/Scheele 2005), um durch die Zusammenarbeit sowohl subjektive als auch organisationale und gesellschaftliche Dimensionen des Themas anzusprechen. Auf diese Weise sollen themenspezifisch (praktische) Bedarfe identifiziert werden, die an die Arbeitsforschung, aber auch an die Praxisakteurinnen und -akteure adressiert werden und die perspektivisch die Handlungsmöglichkeiten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Forschungswerkstätten erweitern sollen.

Zusammenfassend folgt der Ansatz den drei Prinzipien (1) gemeinsame und problemorientierte Themenfindung, (2) reflexive Kooperation und (3) Handlungsorientierung mit dem Ziel, Selbstreflexion und Kooperation in der Arbeitsforschung zu befördern. Mit diesen Prinzipien stellt der Wissenschaft-Praxis-Dialog ein Verfahren dar, das insbesondere auch für die Integration der Geschlechterperspektive geeignet ist, da deren systematische Problematisierung geradezu offene und reflexive Verfahren voraussetzt. Die Eröffnung eines diskursiven Raums ist eine zentrale Bedingung dafür, dass Geschlechterkonstruktionen und -hierarchien überhaupt sichtbar gemacht werden können. Auf diese Weise kann die eingangs ausgeführte Annahme der genderkompetenten Arbeitsforschung, dass Geschlecht im subjekt- und strukturbezogenen Kontext konstituiert wird, praxisorientiert bearbeitet werden. Die subjektive Dimension von Vergeschlechtlichung rückt in den Blick, indem an die Erfahrungen, Annahmen etc. der Beteiligten angeknüpft wird; zugleich werden diese an den institutionellen/organisationalen Kontext rückgekoppelt und in eine geschlechterpolitische Strukturanalyse eingebunden. In diesem Zusammenhang spielt die kooperative Orientierung nicht zuletzt auch eine wesentliche Rolle, um Gestaltungschancen zum Abbau von geschlechtlicher Ungleichheit 'vor Ort' und beteiligungsorientiert entfalten zu können.

Modellhafte Erprobung von Wissenschaft-Praxis-Dialogen

Der Ansatz eines genderkompetenten Wissenschaft-Praxis-Dialogs wurde in mehreren Kooperationen mit der Arbeitspraxis erprobt. Kooperationspartnerinnen und -partner des GendA-Projekts waren die tarifpolitische Grundsatzabteilung der Dienstleistungsgewerkschaft ver.di (Thema: Arbeitszeiten), die Verwaltung der Landeshauptstadt Hannover (Thema: Berufliche Entwicklung) und arbeitsmarktpolitische AkteurInnen des Landkreises Marburg-Biedenkopf und der Region Hannover (Thema: Hartz IV). Alle Kooperationen folgten dem Grundprinzip unseres Ansatzes, auch wenn sie sich hinsichtlich des Ankerthemas, der beteiligten Akteurinnen und Akteure und ihrer Intensität unterscheiden. Im Folgenden soll das Anliegen und der (zeitliche) Ablauf von zwei der drei Kooperationen skizziert werden (siehe Kasten S. 76).⁷

Aus den Kurzbeschreibungen wird deutlich, dass sich – abgesehen von der unterschiedlichen thematischen Ausrichtung – auch der Ablauf der Kooperationen unterschiedlich darstellt. Sowohl bei ver.di als auch bei der Verwaltung in Hannover handelt es sich um große Organisationen. Ob und wie intensiv mit einem Projekt kooperiert wurde, lag dabei nicht allein in der Entscheidungsmacht der einzelnen AnsprechpartnerIn, mit der wir in der Praxis in Kontakt standen, sondern bedurfte der Abstimmung mit Vorgesetzten, Leitungsebenen oder politischen RepräsentantInnen. Dass die Kooperation mit ver.di nicht fortgesetzt wurde, ist dabei wahrscheinlich auch dem Umstand geschuldet, dass es sich die Gewerkschaft innerorganisatorisch nicht 'leisten' konnte, eine ohnehin umstrittene Kampagne⁸ in einen ergebnisoffenen, wenig steuerbaren Prozess zu führen – jedenfalls nicht auf der von uns anvisierten Bundesebene. Die Verwaltungsspitze in Hannover betrachtete das Kooperationsangebot hingegen als Chance, die auferlegte Strategie des Gender Mainstreaming inhaltlich zu füllen und nicht nur nach außen für die BürgerInnen, sondern auch nach innen für die Beschäftigten umzusetzen. Ganz andere Kooperationsbedingungen ergaben sich in der dritten, an dieser Stelle nicht detaillierter ausgeführten Kooperation mit lokalen arbeitsmarktpolitischen Akteurinnen und Akteuren. Dabei handelte es sich um AkteurInnen aus unterschiedlichen Arbeitsumfeldern und Organisationen, die teilweise auch in Konkurrenz zueinander stehen. Die Unwägbarkeit bestand zum einen darin, dass wir die konkrete TeilnehmerInnenstruktur der Forschungswerkstatt relativ kurzfristig erfahren haben und dadurch auch weniger Einblick in das jeweilige (Kooperations-)Interesse und die Anliegen der Praxis hatten. Zum anderen war die Zeit – und dass unterscheidet den Verlauf entscheidend von der Kooperation mit der Verwaltung, die uns sowohl für Vorgespräche und Diskussionen als auch für die Forschungswerkstätten großzügig Zeit eingeräumt hat – der Akteurinnen und Akteure für den Austausch knapp bemessen. Dies hat mit dem Stand der Umsetzung von Hartz IV und der damit verbundenen Arbeitsbelastung zu tun, aber auch mit der teilweise geringen Personaldecke in den repräsentierten Organisationen. Wenn z.B. eine Beschäftigungsgesellschaft auf

Zeitpolitik als Geschlechterpolitik – Kooperation mit ver.di

Das Thema '(Arbeits-)Zeit' spielt in der geschlechterpolitischen Auseinandersetzung mit Arbeit eine zentrale Rolle. 2001 beschloss der ver.di-Gründungskongress, eine neue fachbereichsübergreifende arbeitszeitpolitische Initiative anzustoßen, die u.a. das Ziel verfolgen sollte, über kürzere Arbeitszeiten nicht nur einen Beitrag zur Beschäftigungssicherung zu leisten, sondern auch explizit zur Neuverteilung der Arbeit zwischen den Geschlechtern beizutragen (vgl. Bsirske u.a. 2004, 268). Unser Interesse an der Kooperation bestand darin, die im Rahmen der Initiative angestrebte Orientierung zu fördern, Foren für die Artikulation von unterschiedlichen Interessen(lagen) bereitzustellen und schließlich Hinweise für eine soziale Zeitgestaltung zu erhalten. Leitend waren für uns die Fragen: Wie kommt man über eine stärkere Beteiligung an die tatsächlichen (Zeit-)Konflikte der Mitglieder, und wie kann man mit diesen Konflikten 'produktiv' umgehen? Die InitiatorInnen wiederum hatten Interesse an einer Kooperation, um für das arbeitszeitpolitische Ziel einer Neuverteilung von Arbeit zwischen den Geschlechtern wissenschaftliche Unterstützung zu erhalten. Zudem erhofften sie sich, durch unseren beteiligungsorientierten Ansatz mehr Zustimmung für ihre Initiative zu erhalten, da aufgrund der unterschiedlichen Beschäftigten(-gruppen), die ver.di vertritt, Interessensdivergenzen die Formulierung allgemeiner akzeptierter Forderungen erschweren. Im Januar 2003 stellten wir im Rahmen eines von ver.di organisierten WissenschaftlerInnengesprächs unseren Ansatz des Wissenschaft-Praxis-Dialogs vor. In einigen Gesprächen einigten wir uns auf das Thema *Zeitpolitik als Geschlechterpolitik* und erarbeiteten ein Konzept für eine Forschungswerkstatt, die mit hauptamtlichen ver.di-FunktionärInnen aus verschiedenen Fachbereichen sowie den relevanten Querschnittsabteilungen (Frauen- und Gleichstellung, Gender-Politik, Wirtschaftspolitik) durchgeführt werden sollte. Dieses Konzept sah vor, zunächst individuelle Zeitkonflikte der TeilnehmerInnen zu diskutieren, anschließend die (antizipierten) Problemlagen und Interessen der unterschiedlichen Beschäftigtengruppen zu reflektieren und schließlich über die Zielsetzung und den Ablauf der Kampagne in Austausch zu treten. Vor diesem Hintergrund sollten geschlechtsspezifische Unterschiede und Problemlagen reflektiert werden. Bei der Diskussion des Konzepts mit den InitiatorInnen betonten diese, dass sie die Forschungswerkstätten auf der Ebene der Bundesverwaltung nicht (mehr) für sinnvoll hielten, sondern lieber auf Bezirksebene arbeiten würden, da sie dort mit Vermittlungsschwierigkeiten konfrontiert seien. Damit hätte die Forschungswerkstatt u.E. eher den Charakter einer Informationsveranstaltung bekommen, was wiederum nicht unser Anliegen war. Es stellte sich zudem heraus, dass zwar grundsätzlich auf der Bezirksebene Interesse bestand, faktisch der für eine Kooperation wichtige persönliche Kontakt jedoch fehlte. Nachdem die Weiterentwicklung nur noch schleppend voranging und unsere direkten AnsprechpartnerInnen mit anderen Schwerpunkten der Initiative beschäftigt waren, wurde diese Kooperation Ende 2003 beendet.

Berufliche Entwicklung in sich wandelnden Arbeitsstrukturen – Geschlechtsspezifische Problemlagen und Bedarfe – Kooperation mit der Verwaltung der Landeshauptstadt Hannover

Der öffentliche Dienst ist für Frauen eines der wichtigsten Arbeitsfelder. So waren Mitte 2003 52% der 4,8 Mio. Beschäftigten weiblich (vgl. Statistisches Bundesamt 2005).

Dessen ungeachtet findet sich auch dort eine starke geschlechtliche Segregation hinsichtlich der Tätigkeiten, Entgeltgruppen und Arbeitszeiten. Diese Ausgangslage besteht auch in der Verwaltung der Landeshauptstadt Hannover. Im Sommer 2003 trafen wir mit der Gleichstellungsbeauftragten der Verwaltung in Kontakt, um uns über Kooperationsmöglichkeiten auszutauschen. Gemeinsam mit einer Gruppe auf der Leitungsebene, die sich aus Vertreterinnen und Vertretern der zentralen Steuerung, der Personal- und Organisationsentwicklung und des Gesamtpersonalrats zusammensetzte, traten wir in die Phase der gemeinsamen Themenfindung ein. In ExpertInnen-Interviews wurden neben der zentralen Gleichstellungsbeauftragten weitere Akteurinnen und Akteure (v.a. aus den Bereichen Personal und Organisation sowie aus dem Gesamtpersonalrat) danach gefragt, welches ihres Erachtens das dringlichste geschlechterpolitische Thema in der Organisation sei. Die Auswertung der Interviews sowie die Diskussionen in der Vorbereitungsgruppe zur Konstituierung der Steuerungsgruppe Gender Mainstreaming führten schließlich zur Entscheidung für das Thema *Berufliche Entwicklung*. Die Themenwahl trug dabei dem Anliegen der Stadt Rechnung, dass der Frauenanteil auch in den höheren Hierarchieebenen der Stadtverwaltung gesteigert werden soll, dass aber trotz scheinbar günstiger Bedingungen für Frauen Barrieren bei der beruflichen Entwicklung bestehen ('Gläserne Decke'). Zugleich erschien der Fokus 'Berufliche Entwicklung von Frauen und Männern' auch aus wissenschaftlicher Perspektive für eine Kooperation geeignet, da eine Vielzahl geschlechterrelevanter Fragen aus der Arbeitswelt in dieses Thema integriert werden kann. Mit einer verwaltungsinternen Ausschreibung der Kooperation wurden die Beschäftigten aufgefordert, sich für die Mitwirkung an der Forschungskoooperation zu bewerben. Insgesamt gab es 74 Rückmeldungen; das Verhältnis von Frauen und Männern lag dabei bei 3:1. Im Weiteren wurden 23 Beschäftigte aus dieser Gruppe (wiederum im 3:1 Geschlechterverhältnis) um ein Interview gebeten. In diesem leitfadengestützten Interview wurden die Beschäftigten zu ihrer Arbeitssituation bei der Verwaltung, ihrer persönlichen beruflichen Entwicklung und ihren Vereinbarkeitsproblemen zwischen ihrem Beruf und dem 'Rest des Lebens' befragt und gebeten, Bedarfe im Hinblick auf ihre berufliche Entwicklung zu formulieren (vgl. Correll in diesem Band). In den anschließenden drei Forschungswerkstätten, die im Februar und März 2004 mit insgesamt 50 Beschäftigten stattfanden, wurden förderliche und hemmende Faktoren bei der beruflichen Entwicklung reflektiert und diskutiert, ob bzw. wie sich diese für Frauen und Männer unterscheiden. Ausgangspunkt bildeten die persönlichen Erfahrungen der Teilnehmenden im Arbeitskontext der Verwaltung, die über die Formulierung von Ansprüchen verallgemeinerbar wurden. Die Beteiligung der Beschäftigten erfolgte über verschiedene thematische Module zur beruflichen Laufbahn und zu geschlechtsspezifischen Unterschieden, zur beruflichen Zukunft, zu Einflussfaktoren für die berufliche Entwicklung, Vereinbarkeitsproblemen, Geschlechterunterschieden im Arbeitsalltag und endete mit einem Modul, in dem von den Beschäftigten Anforderungen an die Verwaltung für eine geschlechtergerechte Personalverwaltung entwickelt werden sollten.⁹ Diese Anforderungen wurden anschließend in einer gemeinsamen Runde mit Vertreterinnen aus dem Bereich Organisationsentwicklung, dem Referat für Frauen- und Gleichstellung und dem Gesamtpersonalrat problematisiert und diskutiert und im August 2004 in einer Tagesveranstaltung an die Beschäftigten rückgekoppelt. Die Befunde wurden in einer Broschüre dokumentiert (vgl. GendA 2005b).

der Leitungsebene nur drei MitarbeiterInnen hat, ist deren Zeitvolumen jenseits der normalen Tätigkeit eingeschränkt, während in einer größeren Organisation Arbeitsaufgaben eher umverteilt werden können, wenn außerplanmäßige Termine anstehen. Vor dem Hintergrund dieser Erfahrungen sollen im Weiteren noch einmal eingehender Chancen und Grenzen des Wissenschaft-Praxis-Dialogs erörtert werden.

Chancen und Grenzen eines genderkompetenten Wissenschaft-Praxis-Dialogs

Greift man die oben angesprochenen drei Prinzipien unseres Ansatzes auf, lässt sich zunächst feststellen, dass durch die gemeinsame und problemorientierte Themenfindung (1) das Fundament für einen wechselseitigen Lern- und Erkenntnisprozess von Wissenschaft und Praxis gelegt wird. Aus der Perspektive einer genderkompetenten Arbeitsforschung verbindet sich damit die Gelegenheit, im Dialog auf neue Themenfelder oder Aspekte eines Gegenstands aufmerksam zu werden, die sich im gegenwärtigen Wandel von Arbeits- und Geschlechterverhältnissen herauskristallisieren, und diese im Prozess zu bearbeiten. Für die Arbeitspraxis liegt die Chance einer gemeinsamen und problemorientierten Themenfindung vor allem darin, dass sie nicht (nur) als Forschungsfeld dient, sondern eine aktive Rolle in der Kooperation einnimmt und vor dem Hintergrund ihrer ganz spezifischen Problemlagen und Bedarfe Einfluss auf den Untersuchungsgegenstand nehmen kann.

Ein solch offenes Vorgehen ist jedoch nur möglich, wenn folgende Bedingungen erfüllt werden: Zum einen müssen die Praxisakteurinnen und -akteure eine gewisse Offenheit gegenüber Forschungsprojekten haben und für die Geschlechterthematik sensibilisiert sein. Zum anderen ist es wichtig, in einem kontinuierlichen und längerfristigen Prozess Vertrauen zu schaffen, für den es allerdings TüröffnerInnen und InitiatorInnen geben muss. Dabei ist es von Vorteil, wenn die InitiatorInnen unterschiedliche Teile einer Organisation (Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte etc.) repräsentieren bzw. in einem Praxisfeld ein relativ breites AkteurInnenspektrum vertreten ist. Eine breite Basis für die Kooperation ist dabei nicht nur für die politische Umsetzbarkeit, sondern vor dem Hintergrund einer Vielfalt von Perspektiven auf den Gegenstand auch für die wissenschaftliche Erkenntnisfindung von Vorteil. Allerdings führt dies auch zu einem hohen Abstimmungs- und Konsultationszwang. Dabei sind Kompromisse notwendig, um eine Zusammenarbeit von Wissenschaft und Praxis in die Wege zu leiten und mögliche (Vor-)Urteile über die Wissenschaft zu entkräften – so berichtete eine Kooperationspartnerin, dass eine Kollegin der Zusammenarbeit anfangs skeptisch gegenüberstand, da sie meinte: „Die wollen doch nur ihre Doktorarbeit über uns schreiben.“

Die reflexive Kooperation (2) eröffnet für die Praxis durch die Offenheit des Prozesses die Möglichkeit, 'über den Tellerrand hinaus zu gucken'. In einer mittel- bis

längerfristigen Perspektive besitzt eine Wissenschaft-Praxis-Kooperation damit das Potential für die Weiterentwicklung von Praxisorganisationen und den zu bearbeitenden arbeits- und geschlechterbezogenen Problemlagen. Die Chance liegt dabei nicht nur in dem Austausch von Wissenschaft und Praxis, sondern aus unserer Erfahrung insbesondere auch in der Vernetzung und dem Dialog der Praxisakteurinnen und -akteure untereinander. Für die Wissenschaft eröffnet der Ansatz die Möglichkeit, die eigenen Forschungsperspektiven zu erweitern, indem neue Erkenntnisse aus der Kooperation und den Forschungswerkstätten zu einer theoretischen Verdichtung der bislang bearbeiteten Themen beitragen können. So konnten zum Beispiel in der Kooperation mit der Verwaltung in Hannover neue Dimensionen bei der subjektiven Herstellung von Geschlecht in der Arbeit herausgearbeitet werden (vgl. Lepperhoff in diesem Band). Durch die AkteurInnen der Praxis wird auch die widersprüchliche Wirklichkeit, in deren Kontext ein Forschungsthema steht, auf die Agenda gerückt. In der Zusammenarbeit mit der Verwaltung wurde deutlich, dass die berufliche Entwicklung nicht allein durch Strukturen der geschlechtsspezifischen Sozialisation oder der Kinderbetreuungssituation von Beschäftigten bestimmt wird, sondern auch in einen konkreten Handlungszusammenhang der arbeitenden Subjekte am Arbeitsplatz eingebettet ist. Die Vermittlungsleistungen, die die Beschäftigten erbringen müssen, um ihren eigenen Ansprüchen und denen der verschiedenen Lebens- und Arbeitsbereiche gerecht zu werden, können mit der im Projektzusammenhang GendA entwickelten Leitidee der Soziabilität (vgl. Janczyk und Correll in diesem Band) genauer betrachtet werden. Dabei öffnet Soziabilität den Blick nicht nur auf das Subjekt und seine Vereinbarungen, sondern bezieht auch die Struktur der Erwerbsarbeit und die Chancen und Grenzen ihrer Vereinbarkeit mit anderen Bereichen und Anforderungen in die Analyse ein. Dieser doppelte Blick hat sich auch bei der Entwicklung von Handlungsperspektiven im Bereich Berufliche Entwicklung als notwendig erwiesen. Die Kooperation mit arbeitsmarktpolitischen AkteurInnen ermöglichte zudem die Konkretisierung der geschlechterpolitischen Auswirkungen der aktuellen Arbeitsmarktreform und mündete in die Formulierung eines neuen Forschungsvorhabens (vgl. Rudolph in diesem Band).

In diesem Sinne ist sowohl für die Wissenschaft als auch für die Praxis eine reflexive Kooperation mit neuen Erkenntnissen und Perspektiven verbunden, die in der gegenseitigen Spiegelung jenseits der Alltagsroutinen entstehen. Dies kann auch bedeuten, dass die Kooperation zunächst mehr Probleme und Fragen aufwirft, als sie womöglich beantworten kann. Der Kommentar einer Kooperationspartnerin bringt es auf den Punkt: „In dem ganzen Prozess kommen immer neue Fragestellungen hinzu und bei der Beraterfirma war das nie.“ Trotz dieser Unwägbarkeit hält sie dies für durchaus weiterführend, da es der Geschlechterthematik angemessener erscheint. Die Wissenschaft fungiert also „nicht als 'Auftragnehmer' oder 'Problemlösungsgesellschaft' der Praxis, sondern als 'kritische Instanz', die die Kriterien ihrer Kritik in erster Linie

aus dem wissenschaftlichen Anspruch auf Wahrheit und nicht aus praktischem Interesse an Machbarkeit bezieht“ (Kurz-Scherf in diesem Band).

Voraussetzung dafür ist allerdings neben (Selbst-)Reflexionsleistungen der wissenschaftlichen und arbeitsweltlichen AkteurInnen (über die eigene Rolle) ein möglichst gleichberechtigter Umgang von ungleichem (wissenschaftlichem und praktischem) Wissen. So verlaufen trotz der beschriebenen Verwissenschaftlichung der Praxis und einer Zunahme wissenschaftlicher Wissensproduktion nach 'Modus 2' arbeitsweltliche Routinen zur Problembewältigung und die damit verbundenen Abstimmungs- und Konsultationsprozesse zwischen verschiedenen Akteurinteressen der Praxis zum Teil konträr zum Ablauf wissenschaftlichen Arbeitens. Dies zeigte sich in unseren Kooperationen z.B. daran, dass bestimmte Termine oder auch thematische Festlegungen seitens der Praxis schnell entschieden werden sollten („weil gerade alle zusammen sind“ oder „ein wichtiger Termin ansteht“), während wir als WissenschaftlerInnen Zeit für die inhaltliche Vorbereitung, die Transkription von Interviews oder die Auswertung von Ergebnissen brauchten.

Die Heterogenität von Wissenschaft und Praxis, aber auch des Praxisfeldes selbst, die bereits angedeutet wurde, ist insbesondere bei der Entwicklung von Handlungsmöglichkeiten (3) von Bedeutung. In der Verwaltung der Landeshauptstadt Hannover zeigte sich z.B., dass die Forschungswerkstätten für die Beschäftigten wichtige Reflexions- und Diskussionsmöglichkeiten über den Zusammenhang zwischen ihrer beruflichen Entwicklung und deren privaten und gesellschaftlichen Einbettung eröffneten, die zum Teil zu individuellen Veränderungen wie Stellenwechsel, Fortbildungen, Inanspruchnahme von Elternzeit oder Veränderungen der Arbeitszeit führten. Die Bedeutung der Kooperation für die Organisation lässt sich in diesem Fall jedoch viel schwerer einschätzen, da die durch die Beschäftigten und die WissenschaftlerInnen angeregten Änderungen nur in einem sehr vermittelten, langwierigen Prozess in die Konzipierung und Implementation von Gender-Mainstreaming-Prozessen einfließen werden. Auch die Erfahrungen mit der arbeitsmarktpolitischen Praxis deuten darauf hin, dass Veränderungschancen eher in einer mittel- bis längerfristigen Perspektive zu suchen sind. Die Kooperationen fungieren insbesondere als Impulsgeber für die weitere Vernetzung der arbeitsmarktpolitischen Akteurinnen und Akteure und als Initialzündung für die Diskussion über geschlechtsspezifische Auswirkungen der aktuellen Arbeitsmarktreformen.

Resümee und Ausblick

Die Ausführungen haben Hinweise für eine methodologische Weiterentwicklung der Arbeitsforschung gegeben, die sowohl praxis- als auch genderkompetent ist. Es war uns möglich, unsere theoretischen Überlegungen und konzeptionellen Vorstellungen in drei unterschiedlichen Praxiskooperationen zu erproben. Jenseits der konkre-

ten Erfahrungen stellt sich abschließend die Frage, welche Erkenntnisse wir für die zukunftsfähige Arbeitsforschung gewinnen konnten. Oder anders ausgedrückt: Welche allgemeinen Anforderungen lassen sich nun benennen? Abschließend werden wir die wichtigsten Aspekte thesenartig zusammentragen:

- a) Eine gender- und praxiskompetente Arbeitsforschung steht vor der doppelten Herausforderung, zum einen die Bedeutung der Kategorie Geschlecht für den Gegenstand Arbeit und das Wechselverhältnis zwischen beiden im Forschungsprozess zu reflektieren und zum anderen Geschlecht in Forschung und Praxis überhaupt sichtbar zu machen. Dazu gehört, mit Blick auf die Praxis und die dort agierenden AkteurInnen, die Vermittlung eines anderen Blicks auf Arbeit und die eigene Rolle bei der Herstellung von Geschlecht. Zudem befinden sich Arbeits- und Geschlechterverhältnisse im Wandel, was nicht den Bedarf an genderkompetenten Verfahren verringert, sondern vielmehr die Anforderungen an eine Weiterentwicklung existierender Ansätze notwendig macht.
- b) Es ist jedoch besonders zu berücksichtigen, dass es sich bei der Kategorie Geschlecht um einen zentralen, nicht aber den einzig relevanten Fokus handelt. Das bedeutet, dass auch Formen von sozialer Ungleichheit, Probleme organisationalen Handelns, Arbeitsbelastungen etc., die sich quer zur Kategorie Geschlecht herausgebildet haben und herausbilden, im Forschungsprozess berücksichtigt werden müssen.
- c) Verfahren, die geeignet sind, die Subjekt- und Strukturebene gleichermaßen in den Forschungsprozess einzubeziehen und dabei den Dialog zu befördern, sollten an realen Problemlagen ansetzen, die Beteiligung der (Arbeits-)Praxis befördern und für Wissenschaft und Praxis Perspektiven zur Weiterentwicklung bieten.
- d) Wissenschaft und Praxis folgen unterschiedlichen Logiken und haben unterschiedliche Interessen, die im Idealfall ähnlich gelagert sind und den Prozess der Problemidentifikation und die Entwicklung von Handlungsperspektiven erleichtern. Allerdings ist es für eine praxiskompetente Arbeitsforschung auch unerlässlich, unterschiedliche Erwartungen und Wünsche zu berücksichtigen und in der Kooperation zu thematisieren – auch und gerade bei dem Versuch, einen gleichberechtigten Dialog zu initiieren.
- e) Wissenschaft und Praxis lassen sich als politische Felder begreifen, in denen jeweils unterschiedliche Akteurinnen und Akteure mit unterschiedlicher Handlungsmacht interagieren (vgl. Scheele in diesem Band). Insofern gibt es weder *die* Wissenschaft noch *die* Praxis. Dies muss bei der Entwicklung von Forschungsverfahren reflektiert werden. Ein Ziel sollte dabei sein, diese Unterschiede nicht zu nivellieren oder einzuebnen, sondern im Gegenteil aufzuspüren, sichtbar zu machen und nach Möglichkeit Austausch- und Verständigungsprozesse zu ihrer Überwindung zu initiieren.
- f) Die gemeinsame und problemorientierte *Themenfindung* mit der (Arbeits-)Praxis eröffnet die Chance, reale Problemlagen zu identifizieren und partikularistische

Forschungsperspektiven zu überwinden. „Die richtigen Fragen in der richtigen Weise stellen“ (Kurz-Scherf 2002) kann als Motto einer zukunftsfähigen Arbeitsforschung voranstellen, deren Praxiskompetenz zugleich Grundlage ihrer Praxisrelevanz ist. Die reflexive *Kooperation* mit der (Arbeits-)Forschung eröffnet auch der Praxis Möglichkeiten, in einen gesteuerten und moderierten Dialog einzutreten und gemeinsam *Handlungsperspektiven* zu entwickeln.

Da der hier vorgestellte Ansatz darauf zielt, über kooperative Prozesse Veränderungen auf der subjektiven und auf der strukturellen Ebene anzustoßen und weniger kurzfristige und 1:1 umsetzbare Modelle anstrebt, hängt seine Realisierung maßgeblich von den bereitgestellten finanziellen und zeitlichen Ressourcen ab. Dies bedeutet für die Forschungsförderung, dass diese ihr Augenmerk verstärkt auch auf überbetriebliche Interessen legt und nicht vorrangig Kostensenkungen und Effizienzsteigerung im Blick hat (vgl. GendA 2005a, 30; Rüling 2005, 50ff.). Es sollte deutlich geworden sein, dass die Einbeziehung einer genderkompetenten Perspektive im Widerspruch zu Effizienzkriterien stehen kann, da sie bezogen auf den *status quo* erst einmal etwas ‘Zusätzliches’, ein ‘mehr’ bedeutet und hinsichtlich des zu erwartenden Outcomes nicht eindeutig einschätzbar ist. Es ist möglich, dass es nicht zu einer einfachen ‘win-win’-Lösung kommt, sondern neue und andere Konflikte zu Tage treten. Wenn es ein Forum und die Zeitressourcen gibt, diese zu bearbeiten, können Konflikte zu einem produktiven Potential für die Arbeitsforschung und die Arbeitspraxis werden, weshalb es sich lohnt, Arbeit *anders* zu erforschen.

Anmerkungen

- 1 In der wissenschaftstheoretischen Diskussion ist umstritten, ob es sich dabei um eine neue Entwicklung handelt oder nur um einen neuen Begriff für ein Wissenschaftsverständnis, das bereits vor dem 19. Jahrhundert und der Institutionalisierung von Wissensproduktion verbreitet war.
- 2 Die Überschreitung der Grenzen zwischen Wissenschaft und Praxis in der Wissensproduktion wird auch unter dem Begriff Transdisziplinarität erörtert, wobei transdisziplinäre Forschung grundsätzlich und im Unterschied zur Beratung einen über den Einzelfall hinausgehenden Erkenntnisanspruch verfolgt.
- 3 Gerhard (2000) fasst zusammen, dass „das Orientierungswissen ganz selbstverständlich in die Praxis von Individuen eingebunden [ist], die freilich nur in der sachbezogenen Verständigung untereinander zu so etwas wie Wissen kommen“ (339, Herv. i.O.) und man von daher zur Vermutung kommen könnte, dass alles Wissen ursprünglich Orientierungswissen ist.
- 4 Hirschauer hat darauf hingewiesen, dass die Rede vom geschlechtsspezifischen Arbeitsmarkt oder einer entsprechenden Berufsforschung nicht dem Anspruch einer soziologischen Forschung entspreche, da sie als gegeben voraussetze, was sie zu erklären suche. Sprachlich schlägt Angelika Wetterer (2002, 19) vor, dass man den Begriff geschlechtsspezifisch vermeiden und stattdessen von geschlechterdifferenzierender oder geschlechter-

konstituierender Arbeitsteilung sprechen solle. Damit ist das Problem vielleicht terminologisch gelöst, nicht aber forschungspraktisch.

- 5 Hierzu gehört im Besonderen das zyklische Vier-Phasen-Modell, das mit den methodischen Schritten Informationssammlung, Diskurs, Erarbeitung bzw. Modifikation von Handlungsorientierungen und Handeln im sozialen Feld umschrieben ist (Moser 1977, 51ff.; Gunz 1998, 103).
- 6 Dazu gehören die beiden Studien von Meyerson/Kolb (2000) und Ljungberg van Beinum (2000), die über einen Aktionsforschungsansatz die Auseinandersetzung über die Relevanz von ‘Geschlecht’ in Organisationen erhöhen wollen.
- 7 Die dritte Kooperation mit arbeitsmarktpolitischen Akteurinnen und Akteuren ist Gegenstand des Beitrages von Rudolph in diesem Band.
- 8 Im Sommer 2003 wurde medienwirksam Arbeitszeitverlängerung postuliert, und die IG Metall scheiterte mit ihrem Streik für eine Einführung der 35-Stunden-Woche in Ostdeutschland.
- 9 Die methodische Ausarbeitung der Forschungswerkstätten in Hannover entstand in Zusammenarbeit mit Svenja Pfahl und Stefan Reuyß.

Literatur

- Abels, Gabriele, 1993: Zur Bedeutung des Female-Stream für die Methodendiskussion in den Sozialwissenschaften. *Soziologie*. 22. Jg. Heft 1, 6-17.
- Althoff, Martina/Bereswill, Mechthild/Riegraf, Birgit, 2001: *Feministische Methodologien und Methoden. Traditionen, Konzepte, Erörterungen*. Opladen.
- Andresen, Sünne, 2005: *Zukunft der Arbeit und kooperative Forschung. Expertise zu Stand und Perspektiven beteiligungsorientierter Ansätze in der Arbeitsforschung*. GendA-Discussion-Paper 16. Marburg. www.gendanetz.de
- Beinum, Hans van, 1997: *Zur Praxis der Aktionsforschung*. In: *Aktionsforschung und industrielle Demokratie*. Forum Zukunft der Arbeit. Heft 6. Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn, 54-64.
- Bosch, Aida/Renn, Joachim, 2003: *Wissenskontexte und Wissenstransfer. Übersetzen zwischen Praxisfeldern in der Wissensgesellschaft*. In: Franz, Hans-Werner u.a. (Hg.): *Forschen - lernen - beraten. Der Wandel von Wissensproduktion und -transfer in den Sozialwissenschaften*. Berlin, 53-69.
- Bsirke, Frank u.a. 2004: *Es ist Zeit. Das Logbuch für die ver.di-Arbeitszeitinitiative*. Hamburg.
- Dunkel, Wolfgang/Rieder, Kerstin, 2004: ‘Working Gender’ – Doing Gender als Dimension interaktiver Arbeit. In: Baatz, Dagmar/Rudolph, Clarissa/Satilmis, Ayla (Hg.): *Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit*. Münster, 199-211.
- Eichler, Margrit, 1991: *Nonsexist Research Methods. A Practical Guide*. New York/London.
- Fricke, Werner (Hg.), 1997: *Aktionsforschung und industrielle Demokratie*. Forum Zukunft der Arbeit, Heft 6. Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn.
- /Peter, Gerd/Pöhler, Willi (Hg.), 1982: *Beteiligen, Mitgestalten, Mitbestimmen. Arbeitnehmer verändern ihre Arbeitsbedingungen*. Bonn.
- GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung, 2005a: *Memorandum zur Zukunftsfähigen Arbeitsforschung. Arbeit und Geschlecht – Plädoyer für einen erweiterten Horizont der Arbeitsforschung und ihrer Förderung*. GendA-Discussion-Paper 13. Marburg. www.gendanetz.de

- , 2005b: Gender Kompetenz und Berufliche Entwicklung. Eine Wissenschaft-Praxis-Kooperation zwischen GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung und der Landeshauptstadt Hannover. Berlin.
- Gerhard, Volker, 2000: Einführung: 'Sich orientieren'. In: Mittelstrass, Jürgen (Hg.): Die Zukunft des Wissens. XVIII. Deutscher Kongress für Philosophie. Berlin, 335-339.
- Gibbons, Michael u.a. 1994: The New Production of Knowledge. The Dynamics of Science and Research in Contemporary Societies. London.
- Gottschall, Karin, 1998: Doing Gender While Doing Work? Erkenntnispotentiale konstruktivistischer Perspektiven für eine Analyse des Zusammenhangs von Arbeitsmarkt, Beruf und Geschlecht. In: Geissler, Birgit/Maier, Friederike/Pfau-Effinger, Birgit (Hg.): FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung. Berlin, 63-94.
- Gunz, Josef, 1998: Aktionsforschung als aktivierende Sozialforschung. In: Kannonier-Finster, Waltraud/Ziegler, Meinrad (Hg.): Exemplarische Erkenntnis. Zehn Beiträge zur interpretativen Erforschung sozialer Wirklichkeit. Innsbruck, 93-112.
- Harding, Sandra, 1991: Feministische Wissenschaftstheorie. Zum Verhältnis von Wissenschaft und sozialem Geschlecht. Hamburg.
- Kurz-Scherf, Ingrid, 2002: Innovative Potentiale der Arbeitsforschung: Vernetzung und Entwicklung geschlechtssensibler Forschungsansätze. Netzwerk feministische Arbeitsforschung. Antrag zum Ideenwettbewerb 'Zukunftsfähige Arbeitsforschung' des BMBF. www.gendanetz.de
- Latniak, Erich, 2003: Wie gut ist der Platz zwischen den Stühlen? Anwendungsorientierte Sozialwissenschaft im Spannungsfeld von Beratung und Forschung. In: Franz, Hans-Werner u.a. (Hg.): Forschen - lernen - beraten. Der Wandel von Wissensproduktion und -transfer in den Sozialwissenschaften. Berlin, 105-120.
- Lepperhoff, Julia/Scheele, Alexandra, 2005: Konzeption und inhaltliche Ausgestaltung der Forschungswerkstätten. Modellhafte Erprobung kooperativer Praxisforschung in der Stadtverwaltung Hannover. GendA-Discussion-Paper 17. Marburg. www.gendanetz.de
- /-, 2004: Geschlecht im Wissenschaft-Praxis-Dialog. Arbeitsforschung auf neuen Wegen. Sozialwissenschaften und Berufspraxis. 27. Jg. Heft 3, 303-312.
- /-, 2003: Kooperieren(d) lernen: Methodologische Überlegungen für die Arbeitsforschung. GendA-Discussion-Paper 2. Marburg. www.gendanetz.de
- Ljungberg van Beinum, Ingrid, 2000: Using the Lamp instead of Looking into the Mirror. Women and Men in Discussion about the Relationship between Men and Women in the Work Place. Amsterdam.
- Meuser, Michael, 2005: Festschreibung oder Auflösung der Geschlechterdifferenz? In: Meuser, Michael/Neusüß, Claudia (Hg.): Gender Mainstreaming. Konzepte, Handlungsfelder, Instrumente. Bonn, 322-336.
- Meyerson, Debra E./Kolb, Deborah M., 2000: Moving out the 'Armchair': Developing a Framework to Bridge the Gap between Feminist Theory and Practice. Organization. Vol. 7. No. 4, 553-571.
- Moser, Heinz, 1977: Praxis der Aktionsforschung. Ein Arbeitsbuch. München.
- Müller, Ursula, 1984: Gibt es eine spezielle Methode in der Frauenforschung? In: Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung an der FU Berlin (Hg.): Methoden der Frauenforschung. Symposium an der FU Berlin, 29-50.

- Rehfeld, Dieter, 2004: Wissenschaft und Praxis - Fragestellungen auf der Suche nach einer institutionellen Lösung. In: Ders. (Hg.): Arbeiten an der Quadratur des Kreises. Erfahrungen an der Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Praxis. München/Mehring, 9-31.
- Rüling, Anneli, 2005: Nationale Forschungsförderung im Bereich 'Arbeit und Geschlecht'. GendA-Discussion-Paper 15. Marburg. www.gendanetz.de
- Statistisches Bundesamt, 2005: Im öffentlichen Dienst stellen Frauen 52% des Personals. Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes. Nr. 93 vom 3. März 2005.
- West, Candace/Zimmerman, Don H., 1987: Doing Gender. Gender & Society. Vol. 1. No. 2, 125-151.
- Wetterer, Angelika, 2002: Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion: 'Gender at Work' in theoretischer historischer Perspektive. Konstanz.

Gerhard Bosch

Das deutsche Beschäftigungsmodell zwischen Dekommodifizierung und Vermarktlichung

„Der Neo-Liberalismus ist eine Eroberungswaffe. Er verkündet einen ökonomischen Fatalismus, gegen den jeder Widerstand zwecklos erscheint. Er ist wie Aids. Er greift das Abwehrsystem seiner Opfer an.“ (Bourdieu 2001)

Deutschland in einer Qualitätsfalle?

Das deutsche Beschäftigungsmodell war in der Vergangenheit durch einen Institutionenmix gekennzeichnet, der im Vergleich zu den angelsächsischen Ländern langfristiges wirtschaftliches Handeln förderte. Die Banken waren mit vielen Unternehmen über große Aktienpakete eng verflochten und schützten sie vor kurzfristigen Markteinflüssen. In Verbindung mit hohen Qualitätsstandards und ausgeprägter Innovationsorientierung ermöglichte dies die Positionierung in den oberen Marktsegmenten auf dem Weltmarkt. Dieses Produktionsmodell erforderte gut ausgebildete und hoch motivierte Stammebelegschaften, die durch Kündigungsschutz, Mitbestimmung, soziale Sicherung und eine gute Berufsausbildung bereitgestellt wurden. In solchen auf Langfristigkeit angelegten Systemen erfolgte sozialer Wandel vor allem durch schrittweise Reformen innerhalb der bestehenden Institutionen und setzte die Kompromissbereitschaft der wichtigsten Akteure voraus. Die hohe innere Reformfähigkeit, die Stabilität der Institutionen und die Synthese von wirtschaftlicher Effizienz und sozialer Sicherheit galten lange als Stärke des deutschen Modells.

Diese Systemeigenschaften werden heute zunehmend als Innovationshindernis bezeichnet. Kitschelt/Streek (2003, 31) vermuten Deutschland in einer Qualitätsfalle, einer „high-equilibrium trap“ gefangen. Die Weltmärkte würden zu eng für Qualitätsprodukte *Made in Germany*, so dass man sich auch nicht mehr die damit verbundene hohe Qualität der Arbeitsbedingungen leisten könne. Die notwendige Absenkung der Standards erfordere eine Politik der Deregulierung. Zu identischen Schlussfolgerungen kommen neolibérale Autoren (z.B. Sinn 2004), die in zu hohen Löhnen und Sozialleistungen die Hauptursache für die hohe Arbeitslosigkeit orten.

Auf solche Vorschläge nur defensiv zu reagieren und zu versuchen, das Bestehende zu bewahren, ist unzureichend. Dazu sind mittlerweile die Schattenseiten des auf den männlichen Alleinverdiener zugeschnittenen Beschäftigungsmodells zu offensichtlich geworden. Dieses Modell hat sich wegen der Marginalisierung vieler Frauen auf dem Arbeitsmarkt überholt und ist auch für den Ausbau des Dienstleistungssektors nicht gerüstet.

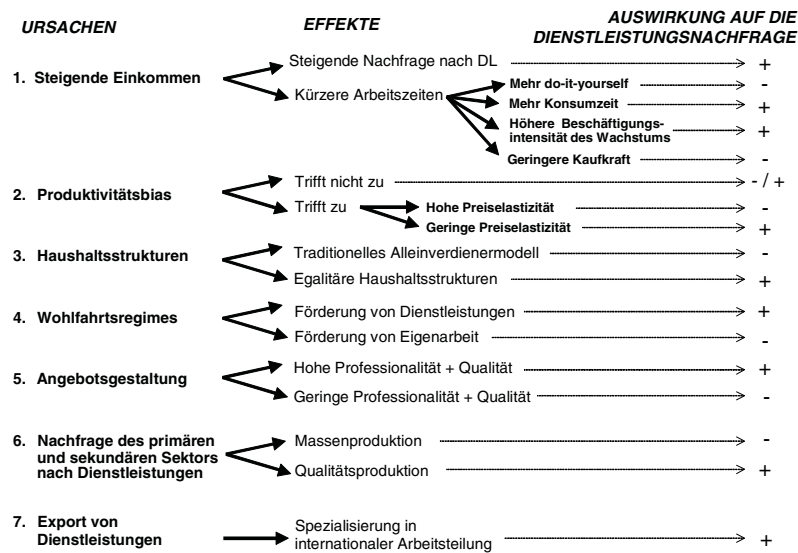
Eine der wichtigsten Zukunftsfragen ist, ob ein Umbau des deutschen Beschäftigungsmodells möglich ist, durch den diese beiden gravierenden Mängel beseitigt werden und eine neue Synthese zwischen sozialer Sicherheit und wirtschaftlicher Effizienz erreicht werden kann. Oder muss man in den sauren Apfel der Deregulierung beißen, durch den sich zwar die Beschäftigungsbedingungen verschlechtern, sich aber die Zahl der Arbeitsplätze für Frauen und im Dienstleistungssektor vermehrt? Im Folgenden soll die Debatte über den Umbau des deutschen Beschäftigungsmodells am Beispiel der Entwicklung des Dienstleistungssektors und der Umgestaltung des traditionellen Normalarbeitsverhältnisses näher beleuchtet werden. In beiden Themen geht es auch um die zukünftige Gestaltung der Erwerbsarbeit für Frauen. Frauenarbeitsplätze finden sich vor allem im Dienstleistungssektor und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein zentraler Aspekt bei der Neugestaltung des Normalarbeitsverhältnisses. Daran lässt sich die aktuelle Kontroverse um Vermarktlichung durch Deregulierung von Arbeits- und Produktmärkten oder neuen Regulierungen, die zu einer Dekommodifizierung (Polyani 1957) von Dienstleistungen und Beschäftigungsverhältnissen führen, konkretisieren.

Expansion der Dienstleistungsbeschäftigung in Deutschland

In Deutschland werden weniger Dienstleistungen über den Markt abgewickelt als in einer Reihe anderer Länder. Die Beschäftigungsquote im Dienstleistungssektor liegt in Deutschland um rund 10% unter den entsprechenden Werten in den USA, den Niederlanden, Großbritannien und den skandinavischen Ländern. Da im Bereich der landwirtschaftlichen und industriellen Produktion seit Jahren ein Beschäftigungsrückgang zu verzeichnen ist, werden Möglichkeiten für die Verringerung unseres Beschäftigungsproblems vor allem in der Expansion von Dienstleistungsbeschäftigung gesehen. Die Vorschläge reichen von einem pauschalen Plädoyer für die Deregulierung der Produkt- und der Arbeitsmärkte, letzteres vor allem durch Ausdehnung des bereits bestehenden – und gegebenenfalls zu subventionierenden – Niedriglohnsektors (vgl. Klös 1997; Scharpf 1997; Fels u.a. 1999) bis hin zu differenzierten Antworten für die unterschiedlichen Teilssegmente des Dienstleistungssektors (Schaubild 1).

In der ökonomischen Theorie werden als Wachstumsursachen für den Dienstleistungssektor vor allem der Produktivitäts- und der Nachfragebias genannt (vgl. Klodt u.a. 1997; Anxo/Storie 2001, 27). Der Nachfragebias besagt, dass mit wachsendem Einkommen die Nachfrage nach Dienstleistungen zunimmt. Der Produktivitätsbias soll darauf hinweisen, dass die Produktivität des tertiären Sektors langsamer als die der beiden anderen Sektoren steigt und daher die Beschäftigung dort schneller zunimmt. Fallen beide Effekte zusammen, kommt es zu einem starken Wachstum des Dienstleistungssektors.

Schaubild 1: Ursachen für die Entwicklung von Dienstleistungen



Quelle: Eigene Darstellung.

Die hohe Einkommenselastizität der Nachfrage nach Dienstleistungen wird mit dem „Hunger nach Tertiärem“ erklärt (Fourastié 1969). Mit der Sättigung der Nachfrage nach Produkten des primären und sekundären Sektors steigt die Nachfrage nach Dienstleistungen. Einige Dienstleistungen sind Luxusgüter, die man sich erst leisten kann, wenn die anderen Grundbedürfnisse erfüllt sind. Bei steigendem Einkommen kann man allerdings auch eine Verkürzung der Arbeitszeit einem Mehr an Konsum vorziehen. Die Verkürzung der Arbeitszeit wirkt sich unterschiedlich auf die Nachfrage nach Dienstleistungen aus: Erstens verzichtet man auf Einkommenszuwächse und damit auf Kaufkraft für Dienstleistungen zugunsten freier Zeit und zweitens steigt der Spielraum für Eigentätigkeiten, die – wie Gershuny (1978) zeigte – kommerzielle Dienstleistungen ersetzen können. Scharpf (1990) hat allerdings schon frühzeitig darauf hingewiesen, dass der Konsum vieler Dienstleistungen zeitintensiv ist und daher auch freie Zeit des Konsumenten voraussetzt, so dass sich kürzere Arbeitszeiten wiederum positiv auf die Nachfrage nach bestimmten Dienstleistungen auswirken können. Schließlich kann eine Verkürzung der Arbeitszeit die Beschäftigungsintensität des Wachstums erhöhen, da die Zahl der Beschäftigten schneller als das Arbeitsvolumen wächst.

Auch den Produktivitätsbias kann man weiter zerlegen. Ein Teil der Dienstleistungen ist in hohem Maße rationalisierbar; die Zahl der Beschäftigten in diesen Dienstleistungen wird folglich nicht wegen einer unterdurchschnittlichen Produktivitätszunahme wachsen. Wenn sie wächst, dann lässt sich das vielmehr durch überdurchschnittliche Nachfragezuwächse erklären. Bei den rationalisierungsresistenteren Dienstleistungen kann der Produktivitätsbias das Beschäftigungswachstum bremsen. Dabei wird davon ausgegangen, dass die Löhne für diese Dienstleistungen ebenso schnell steigen, wie in der Wirtschaft insgesamt, wegen der geringen Rationalisierungsmöglichkeiten werden aber die Preise in die Höhe getrieben, so dass die preismempfindliche Nachfrage sinkt. Dieser durch die Löhne verursachte Bremseffekt bei rationalisierungsresistenten Dienstleistungen wurde von Baumol (1967) als „Kostenkrankheit“ (*cost disease*) bezeichnet. Von neoliberaler Seite wurde als Mittel gegen diese Kostenkrankheit eine Einkommensdifferenzierung vorgeschlagen. Durch niedrigere Löhne sollen im Dienstleistungssektor die Preise niedrig gehalten und die Nachfrage angekurbelt werden. Eine solche Lohndifferenzierung wird vor allem für die besonders arbeitsintensiven sozialen und persönlichen Dienstleistungen als notwendig erachtet (vgl. Fels u.a. 1999).

Die in der Tradition der soziologischen Analyse von Wohlfahrtsstaaten stehenden Erklärungen zur Entwicklung von Dienstleistungen legen nahe, dass nicht alle Dienstleistungen gleichsam automatisch mit steigendem Wohlstand wachsen, wie es die Thesen vom Einkommens- und Produktivitätsbias nahe legen. Je nach Haushaltsstrukturen und Art der Transfers des Sozialstaates können Dienstleistungen innerhalb oder außerhalb des Haushalts erbracht werden (vgl. Esping-Andersen 1990). Im traditionellen Alleinverdiennermodell versorgen die Frauen den Haushalt mit Dienstleistungen, die bei zwei Verdienern wegen der hohen Zeitknappheit zugekauft werden müssen. Sozialstaaten wiederum können bezahlte Dienstleistungen finanzieren oder alternativ, wie in Deutschland, eher Eigenleistungen der Haushalte subventionieren. Je nach Schwerpunktsetzung der sozialstaatlichen Ausgaben ist der Dienstleistungssektor größer oder kleiner dimensioniert.

Sowohl in der ökonomischen als auch in der soziologischen Theorie werden die drei Sektoren getrennt analysiert. Dies verstellt den Blick dafür, dass ein Teil des Dienstleistungswachstums aus Veränderungen der beiden ersten Sektoren folgt. Mit dem Übergang von der Massen- zur Qualitätsproduktion steigt die Nachfrage dieser beiden Sektoren nach Dienstleistungen, wie etwa der Forschung und Entwicklung oder des Marketings, die die Unternehmen selbst intern erbringen oder aus dem Dienstleistungssektor zukaufen können. Wenig beachtet wird bislang die Angebotsseite. Der Gebrauchswert vieler Dienstleistungen ist ungleich schwerer einzuschätzen als der von Industrie- oder Agrargütern. Bei einem Auto hat man wahrnehmbare Kriterien, wie Haltbarkeit, Verbrauch, Design oder PS. Bei Bildung, Erziehung, Beratung, Pflege etc. sind die Wirkungen dagegen – wenn überhaupt – oft erst langfristig

feststellbar. Viele Dienstleistungen werden im Vertrauen auf künftige erhoffte Effekte konsumiert. Bei solchen Vertrauensgütern gehören Professionalität, Qualität und Reputation des Anbieters zu den wichtigsten Instrumenten, zögernde Konsumenten zu überzeugen.

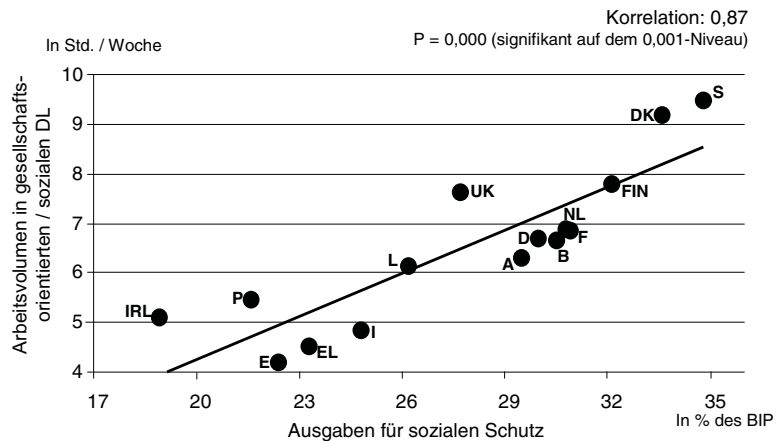
Ein letzter unterbelichteter Aspekt ist die Spezialisierung von Ländern auf bestimmte Dienstleistungen. Dienstleistungen können bei offenen Märkten zunehmend importiert und exportiert werden. Das gilt nicht nur für standortungebundene Dienstleistungen. Auch standortgebundene Dienstleistungen können über den Verkauf an ausländische Touristen oder Geschäftsreisende exportiert werden. Gerade wenn man die Dienstleistungsstrukturen kleiner Länder miteinander vergleicht, fällt die Spezialisierung besonders ins Gewicht, z.B. werden sich nicht alle Länder zu einem internationalen Finanzzentrum entwickeln. In großen Ländern, wie in den USA, finden sich alle diese Funktionen innerhalb eines Landes, allerdings konzentriert an verschiedenen Orten.

Wie die einzelnen Faktoren wirken, lässt sich nur empirisch feststellen. Dass bei wirtschaftlichem Wachstum die Nachfrage nach Dienstleistungen wegen des Einkommens- und Produktivitätsbias überdurchschnittlich wächst, ist vielfach belegt worden (z.B. Klodt u.a. 1997). Der Einfluss einiger anderer Wachstumsfaktoren wurde in einem europäischen Vergleichsprojekt untersucht (vgl. Bosch/Wagner 2002 a und b, Bosch/Wagner 2003). Die wichtigsten Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:¹

- Der Zusammenhang zwischen Einkommensgleichheit und Volumen an bezahlter Dienstleistungsarbeit pro Kopf der Erwerbsbevölkerung in der EU 15 ist negativ (-0,52). Es gibt also in Europa mehr bezahlte Dienstleistungsarbeit in Ländern mit einer ausgeglicheneren Einkommensstruktur. Positive Zusammenhänge zwischen Einkommensungleichheit und dem Arbeitsvolumen lassen sich nur für einzelne Subsektoren feststellen, vor allem für Beschäftigung in privaten Haushalten. Hier stimmt die These, dass reiche Haushalte bei billiger Arbeit solche Dienstleistungen vermehrt nachfragen – allerdings ist die Zahl der Arbeitsplätze in diesem Bereich sehr gering.
- Die produktionsnahen Dienstleistungen (NACE 65-74) wachsen insbesondere, wenn der industrielle Sektor durch den Übergang auf hochwertige Qualitätsprodukte und seine Internationalisierung mehr vorgelagerte (Forschung und Entwicklung), begleitende (Buchführung, Werbung etc.) parallele und nachgelagerte (Service) Dienstleistungen nachfragt.
- Die Nachfrage nach Dienstleistungen ist umso geringer, je höher der Anteil niedrig Qualifizierter in der Gesamtwirtschaft liegt. Die Qualifikation der Beschäftigten kann man als groben Indikator der Professionalität und Qualität von Dienstleistungen heranziehen. Die Nachfrage wächst, wenn Dienstleistungen professionell erbracht werden und der Nachfrager Vertrauen zu dem Dienstleister entwickelt.

- Einer der wichtigsten Gründe für das Wachstum im beschäftigungsstärksten Teil des Dienstleistungssektors, den sozialen Dienstleistungen (NACE 75-93), ist die Frauenerwerbstätigkeit. Der Zusammenhang zwischen dem Arbeitsvolumen der Frauen und dem Volumen bei den sozialen Dienstleistungen pro Kopf der Erwerbsbevölkerung ist hoch (vgl. Bosch/Wagner 2002b). Zwischen der Frauenerwerbstätigkeit und den anderen Dienstleistungen besteht hingegen kein signifikanter Zusammenhang. Wenn Frauen aufgrund besserer Qualifikationen und veränderter Lebensentwürfe zunehmend erwerbstätig werden und wenn die Männer nicht in gleichem Maße ihre Erwerbsarbeitszeit reduzieren, dann sinken die zeitlichen Ressourcen der Haushalte für Eigenarbeit. Die Haushalte sind dann gezwungen, die vormals im Haushalt erbrachten Dienstleistungen vom Markt zu beziehen oder auf sie zu verzichten. Die abnehmenden Geburtenraten deuten allerdings darauf hin, dass nicht alle Dienstleistungen des Haushalts outsourced werden, sondern teilweise, vermutlich nicht zuletzt wegen eines Mangels an verfügbaren oder bezahlbaren Dienstleistungen, auf sie verzichtet wird.
 - Noch enger als der Zusammenhang zwischen Frauenerwerbstätigkeit und sozialen Dienstleistungen ist der zwischen dem Anteil der Sozialausgaben am Bruttoinlandsprodukt und dem Arbeitsvolumen bei sozialen Dienstleistungen pro Kopf der Erwerbsbevölkerung (Schaubild 2). Soziale Dienstleistungen wie Bildung und Erziehung, medizinische Dienste, Pflege usw. können in der Regel über den Markt allein nicht in ausreichender Form bereitgestellt werden. Die meisten sozialen Dienstleistungen sind arbeitsintensiv und nur begrenzt rationalisierbar. Viele von ihnen erfordern hohe Qualifikationen, was ihren Preis zusätzlich erhöht. Manche dieser Dienste werden nur sporadisch – etwa im Falle eines eingetretenen Risikos (z.B. nach einem Unfall) – dann allerdings in hohem Ausmaß nachgefragt. Der hohe Preis und die Risikoabhängigkeit der Nachfrage sind Gründe dafür, dass im Falle des Bedarfs an diesen Dienstleistungen viele der potentiellen Konsumenten sich diese finanziell nicht leisten könnten, sofern sie privat zu bezahlen wären.
- Neben diesen generellen Tendenzen lassen sich noch zwei länderspezifische Ursachen für das Beschäftigungswachstum beobachten: Erstens die Spezialisierung einiger Länder auf bestimmte Dienstleistungsbereiche (z.B. von Großbritannien auf Finanzdienstleistungen) und zweitens die Entwicklung beschäftigungsstarker Dienstleistungssektoren aufgrund hoher Teilzeitanteile – vor allem von Frauen (vor allem in den Niederlanden).
- Aus der Analyse ist erkennbar, dass Lohndifferenzierungen kein geeignetes Instrument zur Förderung des Dienstleistungswachstums sind. Die Zunahme von Dienstleistungen ist viel mehr an gesellschaftliche Innovationen gebunden als gemeinhin angenommen. Dabei geht es zum einen um Innovation in Produktmärkten, wie den Übergang zur Qualitätsproduktion und die Professionalisierung von Dienstleistungen. Zum anderen sind gesellschaftliche Innovationen notwendig, wie die Modernisierung von Haushaltsstrukturen sowie des Sozial- und Bildungssystems.

Schaubild 2: Ausgaben für Sozialschutz (1997) und Arbeitsvolumen pro Person im Erwerbsalter in gesellschaftlichen/sozialen Dienstleistungen (1999)



Quelle: Arbeitskräftestichprobe der EU 1999, eigene Auswertung und Eurostat: Europäisches System der integrierten Sozialschutzstatistik (ESSOSS) 1997.

Überträgt man die verschiedenen Einflussfaktoren auf die besondere deutsche Situation, lassen sich folgende Gründe für den Rückstand in der Dienstleistungsbeschäftigung erkennen: Einer der Gründe ist das unterdurchschnittliche Wachstum in den letzten 15 Jahren (Einkommens- und Produktivitätsbias). Darüber hinaus hat sich Deutschland eher auf Industriegüter spezialisiert, woraus sich allerdings eine hohe und aufgrund der Stärkung der Innovationspolitik (etwa über den Ausbau von Forschung und Entwicklung) eine wachsende Nachfrage nach produktionsnahen Dienstleistungen ergibt. Schließlich wird die Nichterwerbstätigkeit von Frauen hierzulande mit Milliardenbeträgen subventioniert (Ehegattensplitting, abgeleitete Kranken- und Rentenversicherung, höheres Arbeitslosengeld für Verheiratete etc.). Die bisherige Mischung von Eigen- und Erwerbsarbeit verhinderte zudem eine Qualitätsverbesserung vieler Dienstleistungen, wie etwa in der Vorschulerziehung. All dies wäre an sich kein Problem, wenn es einen gesellschaftlichen Konsens über das Fortbestehen des Alleinerklärermodells und die Übernahme bestimmter Funktionen durch die Familie gäbe. Dieser Konsens hat sich aber aufgelöst, was sich an den wachsenden Erwerbswünschen der Frauen, der Instabilität der Ehen und ihrem zunehmenden Versagen bei der Übernahme ihrer Sozialisationsaufgaben zeigt.

Es lohnt sich an dieser Stelle genauer nachzufragen, warum Lohndifferenzierungen bei sozialen Dienstleistungen in der EU nicht beschäftigungssteigernd gewirkt haben, obgleich die sozialen Dienstleistungen alle Voraussetzungen der Kostenkrankheit

erfüllen. Sie sind arbeitsintensiv und rationalisierungsresistent. Würden sie allein über den Markt abgewickelt, würde die Nachfrage vom individuellen Einkommen abhängen. Dann entstünde ein nach Einkommensklassen gestuftes Bildungs-, Gesundheits- oder Pflegesystem ohne Mindeststandards mit entsprechenden sozialen Ungleichheiten. Man könnte die Einkommensverhältnisse an den Zähnen oder am Bildungsstand der Kinder erkennen. Die Gemeinsamkeit von sozialen Dienstleistungen ist, dass sie alle auf die Herausbildung, Weiterentwicklung und Pflege des in der heutigen Wissensgesellschaft immer wichtiger werdenden Humankapitals zielen. Zur Verbesserung gesellschaftlicher Chancengleichheit, der Steigerung wirtschaftlicher Effizienz durch einen pfleglicheren Umgang mit dem Humankapital sowie der Vermeidung gesellschaftlicher Konflikte, wurden in den meisten europäischen Staaten mit entwickeltem Dienstleistungssektor verschiedene Instrumente der Überwindung der Kostenkrankheit entwickelt, die alle diese sensiblen Dienste dekommodifizieren. Sie reichen von der kostenlosen steuerfinanzierten Bereitstellung der Dienste (z.B. Schulen) über Versicherungslösungen (Kranken-, Renten-, Pflegeversicherungen), Arbeitgeberumlagen (Arbeits- und Unfallschutz) bis hin zu einkommensabhängigen Stipendien, Subventionierung der Nachfrage der geringer Verdienenden (etwa über einkommensgestaffelte Beiträge) oder Marktregulierungen (Versicherungspflicht). Diese Regulierungen zielen nicht nur auf die Gewährleistung eines gleichen Zugangs, sondern zumeist auch auf die Qualitätssicherung dieser Vertrauensgüter.

Die zumindest partielle Dekommodifizierung wichtiger sozialer Dienstleistungen ist eine der zentralen Voraussetzungen für Chancengleichheit und Gerechtigkeit in der Gesellschaft. Diese erweiterte Sicht auf den Zusammenhang von Humankapitalbildung und sozialen Dienstleistungen führt auch zur Erkenntnis, dass soziale Dienstleistungen nicht alleine – wie das lange diskutiert wurde – zur Verbesserung der Chancengleichheit von Frauen gefördert werden müssen, sondern auch der Kinder, Älterer und benachteiligter sozialer Schichten (vgl. Esping-Andersen 2003). Diesbezüglich hat Esping-Andersen Vorschläge für neue Sozialkontrakte zwischen den Geschlechtern und Generationen in die Diskussion eingebracht. Allerdings muss man über seine Vorschläge hinausgehen, da das Bildungsthema sich nicht in einer besseren Förderung von Kindern erschöpft. Lebenslanges Lernen sowie die Lernerfordernisse von Zuwanderern wurden noch nicht erwähnt. Letztlich geht es um die Weiterentwicklung des Sozialstaats in einer Wissensgesellschaft, in der der Zugang zu angemessener Beschäftigung über Bildung geregelt wird.

Strukturen eines neuen Normalarbeitsverhältnisses

Das klassische Normalarbeitsverhältnis (NAV) wird üblicherweise als unbefristetes Vollzeitverhältnis definiert. Diese Definition ist unvollständig, da implizit die gesamte soziale Sicherung, die in Deutschland an eine unbefristete Vollzeitbeschäfti-

gung gebunden ist, mitgedacht wird. Diese soziale Sicherung, also die Dekommodifizierung, macht aber den Kern des NAV aus, und muss deshalb – wenn man über eine Umgestaltung des NAV nachdenkt – explizit werden. Mit der Dekommodifizierung des NAV ist nicht eine völlige Abkoppelung von den Marktkräften gemeint. Dies wäre in einer Wettbewerbswirtschaft unmöglich und würde zu Ineffizienzen führen (vgl. Bosch 2002 und 2004b). Der Wettbewerbsdruck kann aber gemildert und in bestimmte Bahnen gelenkt werden. Durch den Kündigungsschutz und die betriebliche Mitbestimmung werden die Unternehmen veranlasst, längerfristige Arbeitsbeziehungen einzugehen. Beschäftigte erhalten unter bestimmten Bedingungen, wie Urlaub, Krankheit oder Weiterbildung, auch Geld, wenn sie nicht arbeiten, und Lohnbestandteile fließen über die Versicherungspflicht in die Altersvorsorge. Darüber hinaus ist auch die Nutzung der Ware Arbeitskraft nach Vertragsabschluss an Regeln gebunden. Hier werden zeitliche Grenzen gesetzt (z.B. Festlegung von Höchstarbeits- oder Urlaubszeiten) und es müssen verschiedene Schutzvorschriften (etwa des Arbeits- und Unfallschutzes) beachtet werden. Man kann also die äußere und innere Dekommodifizierung von Arbeitsverhältnissen unterscheiden, wobei sich die innere auf die Nutzung der Arbeitskraft bezieht und die äußere auf die Vertragsverhältnisse und die soziale Sicherung.

In der Vergangenheit gehörte angesichts der traditionellen Familienstrukturen der Vollzeitstandard zum NAV, da nur so ein Familienlohn erzielt werden konnte. Die männlichen Alleinverdiener waren in ihrer Versorgerrolle auf eine Vollzeitbeschäftigung und auf regelmäßige Überstunden angewiesen. Die soziale Sicherung und die Bindung von Unternehmensentscheidungen auf dem Arbeitsmarkt an Regeln, erhöhte die Verhandlungsmacht der Beschäftigten und sicherte ihre Teilhabe am wirtschaftlichen Produktivitätsfortschritt: Das NAV war damit ein wesentliches Instrument der Verringerung sozialer Ungleichheit. Eine wichtige Funktionsbedingung war die Verknüpfung von sozialer Sicherheit mit wirtschaftlicher Effizienz. Die Unternehmen profitierten in der Zeit stabilen wirtschaftlichen Wachstums und der Massenproduktion von der durch das NAV gesetzten zeitlich garantierten Verfügbarkeit der Beschäftigten. Die betriebliche Arbeitsorganisation beruhte auf Vollzeitbeschäftigung und dem damit verbundenen 8-Stunden-Tag. Die Normalarbeitszeit der Beschäftigten war also nicht nur ein äußerliches Regulativ, sondern fand ihre Entsprechungen in der Arbeitsorganisation der Betriebe. Durch die Festlegung einer Normalarbeitszeit und den Kündigungsschutz, wurden ad hoc Personalentscheidungen kostenträchtig, was die Unternehmen zu einer langfristig angelegten Planung des Personaleinsatzes veranlasste. Die hohen Produktivitätssteigerungen in den 60er und 70er Jahren zeigen, dass sie von ihren Handlungsfreiheiten innerhalb des durch das NAV gesetzten Rahmens, den Arbeitseinsatz zu reorganisieren und zu rationalisieren, intensiv Gebrauch machten.

Von den meisten Autoren wird dem NAV in der so genannten Dienstleistungs- oder Informationsgesellschaft keine Zukunft mehr eingeräumt. Castells (1996, 268)

schreibt, dass „the traditional form of work, based on full-time employment, clear-cut occupational assignment, and a career pattern over the lifecycle is being slowly but surely eroded away.“ Carnoy u.a. (1997) sprechen von „Human Capital Portfolios“. Das Paradigma hinter diesen Aussagen lässt sich wie folgt zusammenfassen: Externer Strukturwandel ersetzt internen Strukturwandel. Wie meistens bei der Formulierung von Paradigmen ist dies nicht nur als empirische Feststellung gedacht, sondern auch normativ gemeint. Es wird die Überlegenheit neuer Formen der Beschäftigung gegenüber dem vermeintlich trägen und konservativen Beschäftigungsmodell der Vergangenheit propagiert. Die Botschaft lautet: Externer Strukturwandel ist flexibler und daher effizienter als interner Strukturwandel, weil er nicht durch so viele Regeln behindert wird. Verregeln kann man nur Bekanntes, nicht aber Innovationen.

Die Erosion des NAV lässt sich empirisch jedoch nicht so ohne weiteres feststellen (Wagner 2000). Wenn die externe Mobilität an Bedeutung gewinnt, muss die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit sinken. Auer/Cazes kommen in einer Untersuchung der internationalen Arbeitsorganisation zu dem überraschenden Ergebnis, dass sich die Betriebszugehörigkeit in den entwickelten Industrieländern im Durchschnitt sogar leicht erhöht hat (Auer/Cazes 2002, 25). Sie gelangen insgesamt zu dem Schluss, dass „we do not find any general and systematic trend towards declining tenure.“ (Auer/Cazes 2002, 29). Zu ähnlichen Ergebnissen kommt Erlinghagen in einer Studie über die Bundesrepublik. Er zeigt, dass die Betriebszugehörigkeiten insbesondere der mittel und gut Qualifizierten sowie die der Frauen, auch die der Teilzeitbeschäftigten, steigen (vgl. Erlinghagen 2004). Ich sehe für dieses Ergebnis, das in völligem Widerspruch zu dem gängigen Erosionsdiskurs steht, zwei Argumente: Erstens spiegelt sich in diesen Zahlen die verbesserte Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt in vielen Ländern, also der langsame Übergang von häufigen Erwerbsunterbrechungen hin zu kontinuierlicheren Verläufen. Zweitens wird es für Unternehmen bei steigender Qualifikation der Beschäftigten immer kostspieliger, diese kurzfristig auszutauschen. Sie versuchen, diese Stammbeschäftigten langfristig an sich zu binden und setzen bei turbulenten Märkten stärker auf interne als auf externe Mobilität. Die gute Berufsausbildung in Deutschland und die hohe Arbeitszeitflexibilität räumen den Unternehmen große Spielräume für interne Mobilität ein.

Ein zweiter Indikator, der bei der Messung des Bedeutungsverlusts oder -gewinns herangezogen wird, ist der Anteil von unbefristet Vollzeitbeschäftigten an allen Beschäftigten. Die absolute Zahl der unbefristete Vollzeitbeschäftigten hat sich zwischen 1985 und 2000 kaum verändert und stagniert bei ca. 18 Millionen in Westdeutschland. Wegen des hohen Zuwachses an Teilbeschäftigung hat sich der relative Anteil von 67,3% 1985 auf 60,2% 2000 verringert (vgl. Hoffmann/Walwei 2002, 135ff.). Bei Männern liegt der Anteil über 80%, bei Frauen knapp über 50%. Aufgrund des starken Beschäftigungseinbruchs, vor allem bei Vollzeittätigkeiten in der Industrie, und

der Zunahme der Minijobs wird mittlerweile auch die absolute Zahl der unbefristeten Vollzeitstätigkeiten abgenommen haben.

Die Kernfrage ist, wie man Teilzeitarbeit bewertet. Ist sie Teil eines neuen NAV oder Instrument seiner Erosion? Die Antwort hängt von der Ausgestaltung der Teilzeitarbeit, der Dauer der Teilzeit und ihrer Rolle im Erwerbsverlauf ab. Teilzeitarbeit oberhalb der Minijobs ist in Deutschland dekommodifizierte Arbeit. Sie wird pro rata bezahlt und unterliegt der Sozialversicherungspflicht und dem Kündigungsschutz. Der einzige Unterschied zum klassischen NAV ist die Dauer der Arbeitszeit. Kurze Teilzeit vor allem in Form der Minijobs ermöglicht dagegen keine eigenständige soziale Sicherung; zudem werden trotz vorhandener Schutzrechte oft Urlaubs- und Krankheitszeiten nicht bezahlt.

Teilzeitarbeit kann Abdrängung in wenig gesicherte Arbeitsverhältnisse bedeuten oder Bestandteil normaler Erwerbsbiografien sein. Ihre Integration in normale Erwerbsbiografien hängt von gesellschaftlichen Regulierungen, Leitbildern und ökonomischen Notwendigkeiten ab. In den skandinavischen Ländern unterbrechen Teilzeit- und Nichterwerbstätigkeit Vollzeitarbeit bei Männern und Frauen, vor allem in der Erziehungsphase aber auch bei Weiterbildung, die übliche Erwerbsbiografie, bei den Frauen verbreiteter als bei den Männern. Die Erwerbsarbeit wird in den Paarhaushalten egalitärer verteilt als in Deutschland, was auf dem ausgebauten Angebot an Kinderbetreuung, Rechten auf vorübergehende bezahlte und unbezahlte Freistellung oder Arbeitszeitreduzierung, größere Lohngleichheit von Männern und Frauen und dem Abbau der finanziellen Anreize zur Nichterwerbstätigkeit durch abgeleitete Kranken- und Rentenversicherung und Ehegattensplitting beruht. Sie beruht aber auch auf ökonomischer Notwendigkeit, da ein durchschnittliches Gehalt in Schweden oder Dänemark unter einem Familienlohn liegt. Teilzeitarbeit ist dort auch immer weniger marginale, sondern substanzielle Teilzeit über 20 Stunden. Dort haben sich Vollzeit- und Teilzeitarbeit angenähert und nicht wie in Großbritannien polarisiert. Eine innere Rekommodifizierung der Vollzeitarbeit zeigt sich bei den britischen Männern. Die 40-Stunden-Woche hat dort schon lange ihre Orientierungsfunktion verloren und Arbeitszeiten über 40 Stunden sind verbreitet. In Deutschland ist trotz der heftigen industriesoziologischen Diskussion über 'Arbeiten ohne Ende' ein solches Ausfransen der Standards nicht zu erkennen. Allerdings haben sich in den letzten Jahren durch die Rückkehr zur 40-Stunden-Woche in vielen Betrieben die Arbeitszeiten der Männer wieder verlängert, während sich die der Frauen deutlich verringerten - vor allem durch die Zunahme geringfügiger Beschäftigung und die Abnahme von Vollzeittätigkeiten. Allerdings steht hinter den deutschen Zahlen eine deutliche Erhöhung der Beschäftigungsquote von Frauen, vor allem der Frauen mit Kindern, die oft keine andere Wahl als Teilzeitarbeit haben (vgl. Bosch 2002).

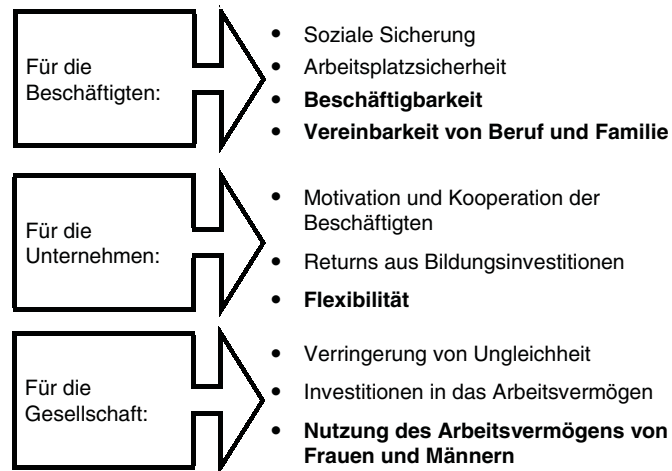
Festzuhalten ist, dass die Erosion des NAV kein zwangsläufiger Prozess ist. Die steigenden Flexibilitätsanforderungen der Wirtschaft und die wachsende Frauenerwerbs-

tätigkeit üben zweifellos einen starken Veränderungsdruck aus. Wenn das NAV aber numerisch über die Arbeitszeit und funktional über eine gute Qualifikation flexibler wird, können die Unternehmen ihre interne Flexibilität stärken, was weiterhin eine hohe Stabilität der Beschäftigung ermöglicht. Diese erhöhte Flexibilität für die Unternehmen muss allerdings durch eine Erhöhung der Flexibilität für die Beschäftigten ausbalanciert werden. Dazu sind Rechte auf sozial abgesicherte Unterbrechungen und temporäre Arbeitszeitverkürzungen für Eltern- und Bildungszeiten, gleiche Löhne zur Verbesserung der Verhandlungssituationen der Frauen im Haushaltskontext und Entlastung der Haushalte durch Dienstleistungen für die Kindererziehung, aber auch für die Pflege, nötig. Durch von den Beschäftigten selbst gestaltete und dekommodifizierte flexiblere Erwerbsverläufe kann sich ein neues NAV herausbilden, das nicht mehr auf den Alleinernährer, sondern auf die Erwerbstätigkeit beider Partner abgestellt ist.

Die Funktionen des alten und neuen NAV für die Unternehmen, die Beschäftigten und die Gesellschaft sind in Schaubild 3 dargestellt. Die klassischen Funktionen bleiben alle erhalten. Für die Beschäftigten kommen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für beide Partner und die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit durch lebenslanges Lernen hinzu. Der passive Kündigungsschutz muss angesichts der steigenden funktionalen Flexibilitätsanforderungen der Unternehmen durch eine aktive Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit mittels Chancen zur Weiterbildung ergänzt werden (vgl. Bosch 2004a). Die Unternehmen profitieren von der größeren Flexibilität der Beschäftigten und die Gesellschaft von der wirtschaftlichen Nutzung des bislang größtenteils brachliegenden 'weiblichen Arbeitsmögens'. Weil es nunmehr in vielen Haushalten zwei Verdienere gibt, ist Vollzeitarbeit nicht mehr ein notwendiger Bestandteil eines neuen NAV. In welche Richtung sich die Arbeitszeiten beider Partner entwickeln, ist offen. Es ist denkbar, dass beide Partner mit kurzer Vollzeit, zum Beispiel über zwei Arbeitsverhältnisse mit 75% der Normalarbeitszeit, auf einen Familienlohn kommen, der über dem eines Alleinverdieners liegt. Es ist ebenso denkbar, dass sich, wie in Schweden, Vollzeitarbeit als Norm entwickelt, die aber, was ebenso zur Norm gehört, durch Phasen der Teilzeit- und Nichtarbeit unterbrochen wird.

Aber auch die skandinavischen Normen sind nicht unerschütterlich. In diesen Ländern hat in den letzten Jahren der Anteil der Teilzeit abgenommen. Gleichwohl äußern vor allem Vollzeit arbeitende Frauen mit Kindern hohe Präferenzen für die Verringerung ihrer Arbeitszeit (vgl. Bielenski u.a. 2002). In der Tat können sich bei steigendem Wohlstand die Prioritäten zugunsten von mehr freier Zeit und auch Eigenarbeit im Haushalt verschieben, umso mehr da Zeit in Haushalten mit zwei Verdienern das knappste Gut ist und Zeitnot die Lebensqualität beeinträchtigt. Deutschland und die Niederlande haben aufgrund der kurzen Arbeitszeiten für Vollzeitbeschäftigte und des hohen Teilzeitanteils pro Kopf der Bevölkerung im Erwerbs-

Schaubild 3: Funktionen eines neuen NAV

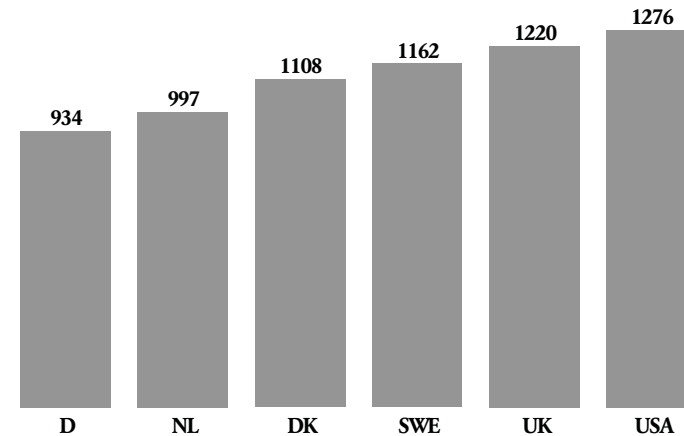


Quelle: Eigene Darstellung.

alter noch den größten Spielraum für Eigenarbeit (Schaubild 4), was einen nicht zu unterschätzenden Zeitwohlstand kennzeichnet.² Die Kommerzialisierung von Eigenarbeit schafft zwar Dienstleistungsbeschäftigung, verdrängt aber eigene Gestaltungsmöglichkeiten außerhalb der Erwerbsarbeit und die damit verbundenen sozialen Kontakte und reduziert Freizeit auf reines konsumieren. Man wird diesen Zeitwohlstand aber nicht mit Forderungen nach Anerkennung aller Formen der Arbeit oder der Tätigkeiten, auch der Hausarbeit, wiedergewinnen oder verteidigen können. Der konservative Unterton in solchen Forderungen (vgl. Senghaas-Knobloch 1999) liegt darin begründet, dass die ungleiche Verteilung von Erwerbsarbeit und Nichterwerbsarbeit zwischen Männern und Frauen analytisch verschwindet, da alle Tätigkeiten gleich behandelt werden. In den oft damit verbundenen Vorschlägen zu einer Grundversicherung oder einem Bürgergeld wird übersehen, wie bedeutsam eine eigenständige Unterhaltssicherung über Erwerbsarbeit für eine selbstbewusste und unabhängige Lebensgestaltung ist. Die gegenwärtige Absenkung der Grundsicherung (Hartz IV) – und mehr wird bei einem Bürgergeld nicht herauspringen – zeigt, wie prekär der Status außerhalb der Erwerbsarbeit ist. Man muss daher durch eine Verkürzung der Arbeitszeit für alle und Chancen für Teilzeitarbeit und Erwerbsunterbrechungen neue Spielräume für selbstbestimmte Eigenarbeit schaffen.

Ich habe in meiner Argumentation großen Wert auf die Umgestaltung des NAV gelegt. Der Hauptgrund für diese ‚reformistische‘ Argumentation liegt in der Annah-

Schaubild 4: Arbeitszeit pro Person im erwerbsfähigen Alter pro Jahr in Stunden (2003)



Quelle: OECD, Employment Outlook 2004, Paris, Eigene Berechnungen.

me, dass angesichts der Globalisierung der Märkte und des starken neoliberalen Drucks eine Abschaffung der Schutzrechte für das alte NAV zu einer dauerhaften Deregulierung aller Arbeitsverhältnisse führen würde. Die Folgen, soziale Ausgrenzung und Armut, kann man heute bereits an den größer gewordenen Rändern des deutschen Arbeitsmarktes erkennen. Durch eine Neugestaltung des NAV werden sozialstaatliche Lösungen für die gestiegenen Flexibilitätsanforderungen der Beschäftigten und der Unternehmer angeboten, so dass erhebliche Teile der Beschäftigten aus den ausgegrenzten Rändern wieder ‚eingemeindet‘ werden können. Erforderlich ist dabei auch eine Verringerung des Regulierungsgefälles zwischen NAV und den so genannten atypischen Arbeitsverhältnissen.

In der feministischen Kritik am traditionellen NAV wird die Abhängigkeit der Frauen von den Männern im Alleinverdienermodell teilweise so hart kritisiert, dass eine Reformierbarkeit des NAV nicht möglich erscheint. Orloff (1993) hat dabei das Kind mit dem Bad ausgeschüttet, als sie in Kritik an der Dekommodifizierung des traditionellen NAV für die Frauen ein „right to be commodified“ forderte (Orloff 1993, 318). Sie übersieht, dass die Dekommodifizierung des NAV gegenüber der totalen Kommodifizierung der Familie zu Beginn der industriellen Revolution ein erheblicher historischer Fortschritt war, dass heute viele deutsche Frauen im Schutz des NAV arbeiten und sich das neue skandinavische NAV nicht durch Deregulierung, sondern durch eine schrittweise Umgestaltung des alten NAV entwickelt hat. Die Abhängigkeit vom Mann sollte nicht durch die Abhängigkeit vom Markt ersetzt werden.

Fazit

Es konnte gezeigt werden, dass eine Absenkung der Sozialstandards durch eine Deregulierung der Beschäftigungsverhältnisse nicht das geeignete Instrument zur Schließung der ‚Dienstleistungslücke‘ ist. Der Hauptgrund für die zu geringe Schaffung von Arbeitsplätzen im Dienstleistungssektor liegt vielmehr in *unzureichenden sozialen Innovationen*. Das deutsche, am traditionellen Familienmodell des männlichen Alleinverdieners orientierte Wohlfahrtsmodell hat sich mit der steigenden Erwerbstätigkeit der Frauen überholt. Die Familien sind zunehmend auf Realtransfers in Form von Dienstleistungen angewiesen. Viele der neuen sozialen Dienstleistungen sind Dienstleistungen für die Menschen, deren Bildungsniveau, Gesundheitszustand und Lebensqualität vom Zugang zu diesen Dienstleistungen abhängt (vgl. Bosch/Lehndorff 2005). Eine Dekommodifizierung der Märkte für soziale Dienstleistungen ist in zweifacher Hinsicht beschäftigungsfördernd. Erstens kann sich die durch unzureichende Kaufkraft bestimmter Schichten ansonsten begrenzte Nachfrage nach diesen Dienstleistungen entwickeln und zweitens erhöhen die damit verbundenen Investitionen in das Humankapital langfristig auch die Produktivität in der Wirtschaft insgesamt.

Der bisherige Zuschnitt des deutschen Beschäftigungsmodells auf den männlichen Alleinverdiener trägt dazu bei, dass der weibliche Beschäftigungszuwachs zum Teil in neuen Beschäftigungsformen außerhalb des traditionellen NAV erfolgte, die oft mit schlechten Arbeitsbedingungen und unzureichender Entlohnung verbunden sind. Es wurden daher Konturen eines neuen NAV mit flexiblen Erwerbsbiographien für Männer und Frauen entwickelt. Dessen Kernelemente sind erstens verlässliche Dienstleistungsangebote für die Kindererziehung und Pflege, zweitens Rechte auf Verkürzungen der Arbeitszeit und der Erwerbstätigkeit für Kindererziehung, Pflege sowie Weiterbildung und schließlich auch eine höhere funktionale und zeitliche Flexibilität, um veränderten zeitlichen Anforderungen der Wirtschaft Rechnung zu tragen. Die ‚grenzenlosen‘ Flexibilitätsanforderungen der Wirtschaft können nur durch eigene Rechte der Beschäftigten ausbalanciert werden. Eine Balance wird allerdings nur im Schutze eines dekommodifizierten Arbeitsverhältnisses zu erreichen sein.

Anmerkungen

- 1 In diesem Projekt wurden bezahlte Dienstleistungen in Form von Wochenarbeitsstunden pro Kopf der Erwerbsbevölkerung gemessen, um den Effekt von Teilzeitarbeit zu kontrollieren.
- 2 Allerdings lassen sich die Länderzahlen nur bedingt vergleichen, da sie unterschiedlich erhoben wurden (vgl. Schief 2004).

Literatur

- Anxo, Dominique/Storie, Donald (Hg.), 2001: The Job Creation Potential of the Service Sector in Europe: Final Report 2000, European Commission. Luxemburg.
- Auer, Peter/Cazes, Sandrine, 2002: The resilience of the long-term employment relationship. In: Dies. (Hg.): Employment stability in an age of flexibility. Geneva.
- Baumol, William J., 1967: Macroeconomics of Unbalanced Growth: The Anatomy of Urban Crisis. *American Economic Review* 57, 416-426.
- Bielenski, Harald/Bosch, Gerhard/Wagner Alexandra, 2002: Wie die Europäer arbeiten wollen. Erwerbs- und Arbeitszeitwünsche in 16 Ländern. Frankfurt am Main.
- Bosch, Gerhard, 2004a: Finanzierung lebenslangen Lernens. Der Weg in die Zukunft, die wichtigsten Ergebnisse der Expertenkommission. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 33. Heft 6, 5-10.
- , 2004b: Towards a new standard employment relationship in Western Europe? *British Journal of Industrial Relations*. Volume 42. Issue 4. December 2004.
- , 2002: Auf dem Weg zu einem neuen Normarbeitsverhältnis? Veränderung von Erwerbsläufen und ihre sozialstaatliche Absicherung. In: Gottschall, Karin/Pfau-Effinger, Birgit (Hg.): *Zukunft der Arbeit und Geschlecht. Diskurse, Entwicklungspfade und Reformoptionen im internationalen Vergleich*. Opladen, 107-134.
- /Lehndorff, Steffen, 2005: Introduction. Service economies - high road or low road? In: Dies. (Hg.), 2005: *Working in the service sector - a tale from different worlds*. London/New York. (im Erscheinen).
- /Wagner, Alexandra, 2003: Dienstleistungsgesellschaften in Europa und Ursachen für das Wachstum der Dienstleistungsbeschäftigung. *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. Jg. 55. Heft 3, 475-499.
- /, 2002a: Dienstleistungsbeschäftigung in Europa. Ein Ländervergleich. In: Bosch, Gerhard u.a. (Hg.) 2002: *Die Zukunft von Dienstleistungen: ihre Auswirkung auf Arbeit, Umwelt und Lebensqualität*. Frankfurt am Main, 41-62.
- /, 2002b: Nachhaltige Dienstleistungspolitik. In: Bosch, Gerhard u.a. (Hg.) 2002: *Die Zukunft von Dienstleistungen: ihre Auswirkung auf Arbeit, Umwelt und Lebensqualität*. Frankfurt am Main, 482-512.
- Bourdieu, Pierre, 2001: *Der Spiegel*. Heft 29, 120.
- Carnoy, Martin/Castells, Manuel /Benner, Chris, 1997: Labour markets and employment practices in the age of flexibility: a case study of Silicon Valley. *International Labour Review*. 136 (1), 27-48.
- Castells, Manuel, 1996: *The Rise of the Network Society*. Oxford-Malden.
- Erlinghagen Marcel, 2004: *Die Restrukturierung des Arbeitsmarktes: Arbeitsmarktmobilität und Beschäftigungsstabilität im Zeitverlauf*. Wiesbaden.
- Esping-Andersen, Gosta, 2003: Aus reichen Kindern werden reiche Eltern, *Frankfurter Rundschau*, 20.12.2003.
- , 1990: *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge.
- Fels, Gerhard u.a., 1999: Bericht der Wissenschaftlergruppe der Arbeitsgruppe Benchmarking über Möglichkeiten zur Verbesserung der Beschäftigungschancen gering qualifizierter

- Arbeitnehmer. www.bundesregierung.de/Anlage10387/Bericht_der_Benchmarking-Gruppe.pdf
- Fourastié, Jean, 1969 [1949]: Die große Hoffnung des zwanzigsten Jahrhunderts, Köln.
- Gershuny, Jonathan, 1978: After industrial society? The emerging self-service economy. London/New York.
- Hoffmann, Edeltraud/Walwei, Ulrich, 2002: Wandel der Erwerbsformen: Was steckt hinter den Veränderungen? In: Kleinherz, Gerhard (Hg.): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. BeitrAB 250, 135-144.
- Klodt, Henning/Maurer, Rainer/Schimmelpfennig, Axel, 1997: Tertiärisierung in der deutschen Wirtschaft, Kieler Studien 283. Institut für Weltwirtschaft an der Universität Kiel. Tübingen.
- Kitschelt, Herbert/Streeck, Wolfgang (Hg.), 2003: Germany. Beyond the stable state. London.
- Klös, Hans Peter, 1997: Dienstleistungslücke und Niedriglohnsektor in Deutschland. iw-trends, Heft 3/1997.
- OECD, 2004: Employment Outlook. Paris.
- Orloff, Ann Shola, 1993: Gender and the social rights of citizenship. The comparative analysis of gender relations and welfare state. American Sociological Review. Vol 58, 303-328.
- Polanyi, Karl, 1957: The Great Transformation. Boston.
- Scharpf, Fritz W., 1997: Beschäftigungsfreundlich und sozial: ein Widerspruch? Die Mitbestimmung. Heft 4, 36-39.
- , 1990: Structures of post-industrial society or does mass unemployment disappear in the service and information economy? In: Appelbaum, Eileen/Schettkat, Ronald (Hg.): Labor market adjustments to structural change and technological progress. New York, 17-35.
- Schieff, Sebastian, 2004: Jahresarbeitszeiten als Standortindikator? Hintergründe zur fragwürdigen Nutzung internationaler Vergleiche. Internet-Dokument. Gelsenkirchen. Inst. Arbeit und Technik. IAT-Report. Nr. 2004-03.
- Senghaas-Knobloch, Eva, 1999: Von der Arbeits- zur Tätigkeitsgesellschaft. Zu einer aktuellen Debatte. Arbeit. Jg. 8. Heft 2, 117-136.
- Sinn, Hans-Werner, 2004: Ist Deutschland noch zu retten? München.
- Wagner, Alexandra, 2000: Krise des Normalarbeitsverhältnisses? Über eine konfuse Debatte und ihre politische Interessenorientierung. In: Schäfer, Claus (Hg.): Geringere Löhne – mehr Beschäftigung? Niedriglohn-Politik. Hamburg, 200-246.

II. Arbeit und Leben

Stefanie Janczyk

Arbeit, Leben, Soziabilität Zur Frage von Interdependenzen in einer ausdifferenzierten (Arbeits)Gesellschaft

Durchkämmt man die gesellschaftstheoretische Landschaft danach, was als Charakteristika moderner Gesellschaften ausgemacht wird, lässt sich feststellen, dass über verschiedene Theorietraditionen hinweg gesellschaftliche Modernisierungsprozesse weitgehend als *Ausdifferenzierungsprozesse* beschrieben werden. Am konsequentesten ist das Ausdifferenzierungsparadigma in der Luhmann'schen Systemtheorie ausgearbeitet. Hier wurde der Terminus der *funktionalen Differenzierung* geprägt. Gemeint ist damit die Ausdifferenzierung unterschiedlicher sozialer Teil-Systeme (Recht, Wirtschaft, Politik etc.), die für die Gesellschaft je spezifische Funktionen wahrnehmen und dabei jeweils einem eigenen Operationsmodus folgen. Aber auch in anderen Theorietraditionen spielt das Ausdifferenzierungsparadigma eine zentrale Rolle – so in Ansätzen, die an Webers Argumentation des Zerfalls der Kultur in unterschiedliche Wertsphären anknüpfen oder in handlungstheoretischen Ansätzen, in denen die Ausbildung unterschiedlicher Handlungslogiken ein wesentliches Moment darstellt. Es lässt sich daher formulieren, dass ein weitgehender 'common sense' dahingehend besteht, moderne Gesellschaften als (funktional) ausdifferenziert zu beschreiben.

In der Vergangenheit ist kritisiert worden, dass mit dem Ausdifferenzierungsparadigma zumeist auch eine Ausrichtung der *wissenschaftlichen Betrachtungsweise* auf ebensolche Ausdifferenzierungen gesellschaftlicher Teilbereiche korrespondiert. Damit, so die Kritik, gehe jedoch der Blick auf existierende Zusammenhänge und Beziehungen zwischen den Systemen, Wertsphären, Bereichen verloren (vgl. Buß/Schöps 1979, 329). An diese Argumentation knüpft in jüngerer Zeit insbesondere Cornelia Klinger an. Klinger vertritt die Auffassung, dass mit der (funktionalen) Ausdifferenzierung gesellschaftlicher Teilbereiche gleichzeitig eine gesteigerte (funktionale) Interdependenz der Teilbereiche einhergeht und damit neue oder veränderte Verhältnisse der Abhängigkeit zwischen den Teilbereichen entstehen, die wiederum mit Spannungen verbunden sind (vgl. Klinger 2000, 39f.). Sie argumentiert, dass „(...) die Auffassung des Modernisierungsprozesses als Ausdifferenzierungs- bzw. Autonomisierungsprozess (...) den Blick für diese gleichzeitig wachsenden Interdependenzen verstellt, die das Bild der Freiheit und Eigengesetzlichkeit der Bereiche trüben.“ (Klinger 2000, 39). Darüber hinaus geht mit der Fokussierung auf Ausdifferenzierungsprozesse gerade auch die Frage der subjektiven Vermittlungen zwischen den Teilbereichen verloren und so bleibt in der Konsequenz vor allem die geschlechtsspezifische und geschlechtshierarchische Geprägtheit dieser Vermittlungen verborgen (vgl. Klinger 2000, 40ff.; auch Becker-Schmidt 1998).

Ausgangspunkt der Überlegungen im Projekt GendA bei der Suche nach, wie es im Projektantrag lautete, Leitfragen und Leitideen zur Zukunft der Arbeit (vgl. Kurz-Scherf 2000) war, dass sich diese Kritik auf den Gegenstand der Erwerbsarbeit übertragen lässt. Der mit der Kritik einhergehende Aufruf, den Blick (wieder) stärker auf die gesellschaftlichen Zusammenhänge zu richten, ist in Bezug auf Erwerbsarbeit mehr als geboten – gerade aus einer genderkompetenten Perspektive.

Das Ausdifferenzierungsparadigma prägt auch den Bereich der Arbeit sowie Arbeitswissenschaft und Arbeitsforschung. Unterschieden werden etwa verschiedene Arbeitsbereiche, wie Erwerbsarbeit, Hausarbeit, ehrenamtliche Arbeit, die sich jeweils wieder weiter ausdifferenzieren lassen (etwa in Dienstleistungsarbeit, industrielle Produktionsarbeit), unterschieden werden aber auch verschiedene Aspekte von Arbeit, wie beispielsweise Arbeitszeit, Arbeitsbelastung usw. In Hinblick auf den Gegenstand Erwerbsarbeit hat dies dazu geführt, dass wir über umfangreiches Wissen hinsichtlich unterschiedlichster Fragen in Bezug auf diesen Gegenstand verfügen. Hier hat gerade auch die in der Wissenschaft – respektive in der Arbeitswissenschaft und Arbeitsforschung – in weiten Teilen vollzogene Ausdifferenzierung in verschiedene Bereiche und Teildisziplinen, in denen wiederum unterschiedliche Forschungsperspektiven oder auch Theorietraditionen verfolgt werden, dazu beigetragen, dass wir differenzierte Erkenntnisse hinsichtlich verschiedener Aspekte der Erwerbsarbeit besitzen. Was jedoch oft aus dem Blick oder zumindest in den Hintergrund geriet, ist die Sicht auf 'das Ganze', auf Erwerbsarbeit im gesellschaftlichen Kontext.¹ Jedoch sind es gerade auf die gesellschaftlichen Zusammenhänge bezogene Fragen, die im Zuge der Transformationen der Erwerbsarbeit vermehrt sichtbar und bedeutsam werden, und zwar in zweifacher Hinsicht:

Auf der einen Seite ergeben sich im Zuge der Transformationsprozesse deutliche und verschiedenartige Verschiebungen hinsichtlich der *Zusammenhänge* und *Interdependenzen* im Kontext von Erwerbsarbeit. So lassen sich Veränderungen im Zusammenhang von Erwerbsarbeit und anderen Lebensbereichen ausmachen,² aber auch die Zusammenhänge zwischen Erwerbsarbeit und der Entwicklung sozialer Beziehungen und Bindungen (vgl. Bertram 2000) oder zwischen Erwerbsarbeit bzw. Erwerbslosigkeit und sozialer sowie auch geschlechtsspezifischer Inklusion bzw. Exklusion sind in Bewegung geraten (vgl. Stolz-Willig 2001). Auf der anderen Seite finden deutliche Verschiebungen auf der Ebene der *subjektiven Vermittlung* statt, die eng mit dem sich gleichfalls vollziehenden Wandel der Geschlechterverhältnisse verknüpft sind. Der Wandel der Geschlechterverhältnisse äußert sich u.a. in sich verändernden Lebensorientierungen, Selbstwahrnehmungen und -einschätzungen von Frauen (vgl. Geissler/Oechsle 1996). Er drückt sich darüber hinaus in einer Pluralisierung und Dynamisierung von Familien- und Geschlechterbeziehungen aus, wie sich beispielsweise in der wachsenden Anzahl von 'Patchwork'-Familien und alternativen Lebensformen und -stilen, die nicht mehr dem Grundmuster von Ehe und Familie entsprechen,

oder auch in veränderten Heirats- bzw. Scheidungsraten zeigt (vgl. Datenreport 2004, 40ff.). Diese Veränderungen beeinflussen die Transformationen moderner Arbeitswelten in verschiedener Hinsicht. Zwar kommt es keinesfalls zu einer Auflösung der geschlechtsspezifisch geprägten und hierarchisierten Organisation, Verteilung, Bewertung von Arbeit (vgl. die Beiträge von Lepperhoff und Müller in diesem Band). Im Zusammenspiel mit anderen Faktoren tragen die Veränderungen aber insbesondere zu einer erhöhten Erwerbsbeteiligung von Frauen bei und führen dazu, dass das industriegesellschaftlich-traditionelle Modell der Familienernährer/Hausfrau-Ehe brüchig wird (vgl. Wagner 2002, 65ff.). Ein zentrales Charakteristikum dieses Modells ist, dass das Problem der Vermittlung von Erwerbsarbeit mit anderen Lebens- und Arbeitsbereichen auf geschlechtsspezifische Weise 'gelöst' wird, nämlich mittels geschlechtsspezifischer und -hierarchischer Arbeitsteilung. Mit dem Aufbrechen dieses Modells ist diese 'Lösungsoption' jedoch ins Wanken geraten. Die Frage nach der Vermittlung unterschiedlicher und teilweise durchaus widersprüchlicher Anforderungen und Ansprüche stellt sich nun mitunter auf veränderte Art und Weise.

Die Einschätzungen über die mit diesen hier angedeuteten Verschiebungen einhergehenden Konsequenzen gehen weit auseinander. Einige sind eher von Ambivalenz (es gibt Risiken aber auch Chancen) gekennzeichnet, andere eher von pessimistischen bis dramatischen Beurteilungen (Arbeiten ohne Ende, Erosion von Solidarität und Fürsorge, modernisierte geschlechtsspezifische und -hierarchische Arbeitsteilung, wachsende und verschärfte soziale Spaltung etc.) geprägt. Wie auch immer man diese Einschätzungen bewertet, deutlich wird doch insgesamt, dass im Zuge der Transformationen der Erwerbsarbeit der Blick aufs 'Ganze' und daran anschließend die Entwicklung neuer gestaltungspolitischer Optionen verstärkt notwendig ist.

Gesucht wird: Ein Ansatz, Erwerbsarbeit im gesellschaftlichen Kontext zu fassen

Vor dem Hintergrund dieser Ausgangsbeobachtung ergaben sich bei GendA folgende Leitfragen: Welche Interdependenzen bzw. Abhängigkeiten bestehen zwischen der Organisation von Erwerbsarbeit und denen anderer Lebensbereiche und Teilsysteme? Sind diese kompatibel? Wo liegen subjektive Vermittlungsschwierigkeiten? Wo liegen Widersprüchlichkeiten? Ist die Organisation von Erwerbsarbeit mit der Organisation moderner Demokratien vereinbar? Wo gibt es möglicherweise Inkompatibilitäten? Es handelt sich also um Fragen nach Interdependenzen aber auch nach Vereinbarkeiten, Unvereinbarkeiten und Widersprüchlichkeiten von Erwerbsarbeit im Zusammenhang mit anderen Lebensbereichen, sozialen Teilsystemen und existierenden Lebensformen. Es war nicht das Anliegen, alle diese Fragen tatsächlich zu beantworten bzw. alle Interdependenzen umfassend aufzuzeigen. Das Ziel liegt vielmehr auf der vorgelegten Ebene: Anliegen ist es, hier zunächst ein Raster zu finden, das es, erstens,

ermöglicht, Erwerbsarbeit in ihrer Spezifik im Unterschied zu anderen Arbeits- und Lebensbereichen erfassen zu können, mit dem es, zweitens, aber auch gelingt, Interdependenzen, Widersprüche und Unvereinbarkeiten zwischen Erwerbsarbeit und anderen Teilbereichen und -systemen beschreiben und bewerten zu können. Darüber hinaus sollte es auf dieser Basis möglich sein, gegenüber aktuellen Prozessen kritikfähig zu bleiben und in einem späteren Schritt auch konkrete Aussagen über gestaltungspolitische Entwicklungen treffen zu können. Damit ist die Aufgabe grob markiert: Gesucht wird ein Ansatz, der in der Lage ist, Erwerbsarbeit *im Kontext* zu erfassen.

Im vorigen Abschnitt gewählte Relativierungen deuten bereits darauf hin, dass Ansätze und Forschungsstränge existieren, die Erwerbsarbeit im gesellschaftlichen Zusammenhang in den Blick nehmen. Solche Ansätze finden sich insbesondere da, wo es um das Thema 'Arbeit und Leben' bzw. 'Beruf und Familie' geht.

In den 1970er und 1980er Jahren machen vor allem feministische Forschungen darauf aufmerksam, dass eine Fokussierung des Blickes auf Erwerbsarbeit deutlich Gefahr läuft, Probleme und Entwicklungen unterzubelichten oder gar auszublenden, die eng mit der Funktionsweise der Erwerbsarbeit in Zusammenhang stehen, aber über diese hinausgehen, wie die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung. Zu den frühen Forschungen gehören die Untersuchung von Regina Becker-Schmidt u.a. zu den Erfahrungen von Fabrikarbeiterinnen zwischen Beruf und Familie (vgl. Becker-Schmidt u.a. 1982) oder auch die Überlegungen von Elisabeth Beck-Gernsheim zum Zusammenhang von privater Alltagsarbeit und Berufsarbeit und dessen geschlechtsspezifischer Prägung, den sie damals auf die prägnante Formel vom „Anderthalb-Personen-Beruf“ (Beck-Gernsheim 1980, 68) brachte. Darüber hinaus gab es in den 1970ern insbesondere im Rahmen des Programms *Humanisierung des Arbeitslebens* Forschungen, die das Verhältnis von Erwerbsarbeit und anderen Lebensbereichen in den Blick nahmen, mit dem Ziel einer „Verminderung negativer Wechselbeziehungen zwischen Arbeitswelt und anderen Lebensbereichen“ (BMFT 1976, 104). Seither hat das Thema 'Arbeit und Leben' verstärkt Beachtung erfahren. Heute ist es in der Wissenschaft in ganz unterschiedlichen (Teil-)Disziplinen angesiedelt. Neben der Frauen- und Geschlechterforschung, der Arbeitsforschung und der Arbeits- und Industriesoziologie wird das Thema insbesondere in der Familiensoziologie und der Biographieforschung eingehend behandelt.

Angesichts der Tatsache, dass der Zusammenhang von Erwerbsarbeit und anderen Lebensbereichen seit einiger Zeit eine Neustrukturierung erfährt, haben Forschungen im Themenfeld 'Arbeit und Leben' derzeit Konjunktur. Unter Stichwörtern wie *Entgrenzung von Arbeit und Leben* (vgl. Gottschall/Voß 2003; Kratzer 2003) oder *Balance von Arbeit und Leben* (vgl. Eberling u.a. 2004; Klenner 2005) wird dieser Sachverhalt erörtert. Dabei wird deutlich, dass Erwerbsarbeit und andere Lebens-

bereiche sich auf komplexe und spannungsreiche Weise durchdringen. Zeitliche, räumliche und inhaltliche Verflüssigungen und Momente der wechselseitigen Abhängigkeit aber auch der Inkompatibilität der mit Erwerbsarbeit und 'Leben' assoziierten Strukturkomponenten und Handlungslogiken lassen sich ebenso ausmachen, wie Phänomene, die eher auf der Ebene der Subjekte angesiedelt sind, wie physische, psychische und emotionale Durchdringungen. In Hinblick auf das formulierte Anliegen ist zu klären, ob diese Ansätze diesbezüglich weiterhelfen. Im Folgenden wird dieser Aufgabe exemplarisch anhand einer kritisch-konstruktiven Auseinandersetzung mit zwei Forschungssträngen, *Vereinbarkeit/Balance von Arbeit und Leben* sowie *Alltägliche Lebensführung* nachgegangen. Es soll gezeigt werden, dass es diesen Ansätzen zwar grundsätzlich gelingt, das spannungsreiche Verhältnis von Erwerbsarbeit und Leben in den Blick zu nehmen, dass sie jedoch analytische Schwachstellen und/oder Schwierigkeiten in gestaltungspolitischer Hinsicht aufweisen. Auf der Basis dieser Auseinandersetzung soll dann der Versuch unternommen werden, einen eigenen Vorschlag zu konturieren, der im Projekt GendA unter dem Begriff *Sozialibilität* zu entwickeln begonnen wurde.

Vereinbarkeit von 'Arbeit' und 'Leben' – Balanceakt unter Spannung

Unter dem Stichwort *Vereinbarkeit von Arbeit und Leben* oder auch *Vereinbarkeit von Beruf und Familie* haben sich in verschiedenen Disziplinen und über Disziplinengrenzen hinweg umfangreiche Forschungslinien entwickelt, die bereits von ihrer grundlegenden Frage her den Zusammenhang von Erwerbsarbeit und anderen Lebensbereichen in den Blick nehmen.³ Das Spektrum an konkreten Fragestellungen und Erkenntnissen ist dabei weit gefächert. Sie betreffen u.a. die Funktionsweise und Auswirkungen der z.T. widersprüchlichen Handlungslogiken beider Bereiche, die geschlechtsspezifische Ausprägung des Vereinbarkeitsproblems oder auch die Bedeutung verschiedenster Aspekte für die Frage der Koordinationsmöglichkeiten – etwa des Systems der öffentlichen Kinderbetreuung, der Ausrichtung der Familien-, Sozial- und Steuerpolitik, von Unterstützungsleistungen sozialer Netzwerke sowie die jeweilige ökonomische Situation und die Art der Lebensführung (vgl. u.a. Auth 2004; Vaskovics 1994, 231ff.).

Das Thema der Vereinbarkeit erweist sich damit als breit und komplex. Trotz der wissenschaftlichen Breite bleiben die Ansätze in gewisser Weise jedoch relativ eng. Bei einem Überblick lässt sich feststellen, dass die Vereinbarkeitsproblematik tendenziell⁴ als ein zeitlicher 'Balanceakt' zwischen *Familie* und *Beruf* für *Frauen* verstanden wird. Das gilt in besonderem Maße für die öffentlich-politische Vereinbarkeitsdebatte sowie für beratungsorientierte Ansätze – wie etwa der Bertelsmannstiftung (vgl. Bertelsmannstiftung 2002, 7). Eine derartige Zuschneidung ist jedoch in mehr-

facher Hinsicht analytisch zu eng (vgl. Correll/Janczyk/Lieb 2004): Die Koordination von Beruf und Haus-/Familienarbeit bleibt ein Problem, dessen Bewältigung – trotz Wandel der Geschlechterverhältnisse – nach wie vor mehrheitlich Frauen überlassen wird. Daher ist es nicht verwunderlich, dass Probleme der Vermittlung im Spannungsverhältnis von Beruf und Haus-/Familienarbeit überwiegend für *Frauen* – speziell *Mütter* – thematisiert wurden und oft immer noch werden. Mindestens zwei Gründe sprechen allerdings gegen eine solche Ausrichtung: Zum einen droht bei einer Fokussierung auf Frauen eines der Hauptprobleme, nämlich die mangelnde bis fehlende Haus- und Familienarbeit von Männern, außerhalb der Analyseperspektive zu liegen. Oder politischer formuliert: Das geschlechterhierarchische Fundament des Zusammenhangs von Beruf und Familie wird verdeckt gehalten. Zum anderen ist im Zuge des Wandels der Geschlechterverhältnisse das Austarieren zweier strukturell widersprüchlicher Lebensbereiche spätestens heute auch eine Herausforderung für viele (jüngere) Männer (vgl. Gesterkamp 2003; Eberling u.a. 2004). Entsprechend ist in verschiedenen Zusammenhängen bereits die richtige Richtung eingeschlagen worden, nämlich die Frage der Balance als eine zu begreifen, die Frauen *und* Männer – als Eltern, homo- oder heterosexuelle Paare, Alleinstehende, Alleinerziehende usw. – betrifft, wenn auch in unterschiedlicher Weise.

Hieran schließt ein zweiter Kritikpunkt an. Die im vorigen Abschnitt gewählte Fokussierung auf *Beruf* und *Familie* ist charakteristisch für viele Untersuchungsansätze. Vermutlich hängt diese Ausrichtung mit der vornehmlichen Orientierung auf Frauen bzw. Mütter zusammen, für die gerade die Koordination dieser beiden Bereiche oftmals ein enormes Problem darstellt. Allerdings bleiben mit der Fokussierung auf diese Bereiche, andere Momente des Lebens (Hobbys, Freundschaft etc.) weitgehend unberücksichtigt. Insbesondere in der mittleren und jüngeren Generation gibt es jedoch eine ganze Reihe unverheirateter, kinderloser, erwerbstätiger Frauen und Männer, die über Balanceprobleme klagen – etwa, wenn es darum geht, die beruflichen Anforderungen mit dem Bedürfnis nach sozialen, freundschaftlichen Kontakten sowie auch mit politischen oder ehrenamtlichen Tätigkeiten zu vereinbaren (vgl. den Beitrag von Correll in diesem Band). Bezieht man solche Entwicklungen mit ein, gestaltet sich die Frage der Balance deutlich vielschichtiger als in einer auf Familie und Beruf gerichteten Perspektive.

Vielschichtig ist die Vereinbarkeitsthematik schließlich auch noch in einer anderen Hinsicht. Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit, Schulzeiten und Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen usw. spielen eine zentrale Rolle für die Frage der Vereinbarkeit, wie viele Studien zeigen. Der Faktor *Zeit* hat also einen starken Einfluss bei der Frage nach Koordinierungsmöglichkeiten von Erwerbsarbeit und anderen Lebensbereichen. Speziell die Frage nach den Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf die Koordinationsmöglichkeiten von Erwerbsarbeit und anderen Lebensbereichen ist seit längerem von besonderem Interesse (vgl. Eberling u.a. 2004; Gar-

hammer 1994). Gleichwohl umfasst die Vereinbarkeitsproblematik nicht nur die Frage eines zeitlichen Balanceakts. Schon vor einiger Zeit haben Marianne Resch und Martina Rummel an feministische Forschungen erinnert, die deutlich machen, dass die Doppelbelastung vieler Frauen nicht nur ein quantitatives Problem zeitlicher Überforderung, sondern auch ein qualitatives Problem darstellt (vgl. Resch/Rummel 1993, 60). Unterschiede in Bezug auf Inhalt, Anforderung und Struktur der Tätigkeiten in verschiedenen Lebensbereichen bringen schon immer auch psychische und emotionale Belastungen und Unvereinbarkeiten mit sich. Im Zuge der aktuellen Transformationen der Arbeitswelt – der Leistungsintensivierung, der Durchsetzung von mehr Markt- und Kundenorientierung, des ‘Arbeitens ohne Ende’ oder der Rekurrerung auf soziale Kompetenzen und Empathie (vgl. Pickhaus u.a. 2001) treten solche psychischen, sozialen und emotionalen Aspekte der Vereinbarkeitsfrage verstärkt hervor, und sie erfahren möglicherweise im Vergleich zu früher auch eine qualitative Veränderung.

Derzeit ist zu beobachten, dass einige Entwicklungen, die unter der Perspektive der Vereinbarkeit einst als chancenreich bewertet wurden, die an sie gestellten Hoffnungen nicht erfüllen, sich sogar eher als problematisch erweisen. Ein prominentes Beispiel ist die Flexibilisierung von Arbeitszeiten. Mit der Einführung von Gleitzeit-Modellen, Arbeitszeitkonten, Vertrauensarbeitszeit usw. war die Hoffnung verbunden, damit für die Betroffenen verbesserte Vereinbarungsmöglichkeiten zu schaffen. Faktisch, so zeigen mittlerweile zahlreiche Untersuchungen, folgen die flexibilisierten Arbeitszeiten jedoch zumeist einer ökonomischen Logik: Leistungsintensivierung am Arbeitsplatz, eine Ausweitung der Arbeitszeit, verstärkte Anpassung des Privatlebens an berufliche Erfordernisse statt verbesserter Koordinationsmöglichkeiten sind in der Regel die Folge (vgl. Jürgens 2003; Klenner 2004). Die viel diskutierte Erwartung besserer und erweiterter Vereinbarungsmöglichkeiten, so Kerstin Jürgens, „(...) erweist sich in der Praxis oftmals als eine Schimäre“ (Jürgens 2003, 251).

Dies verweist auf ein weiteres Problem der meisten Vereinbarkeitskonzepte, das auf der gestaltungspolitischen Ebene liegt: Schon von der Begrifflichkeit her wird deutlich, dass die Ansätze in der Regel von der Vorstellung einer Dichotomie gekennzeichnet sind (‘Arbeit und Leben’, ‘Beruf und Familie’, ‘Work und Life’). Eberhard Ulich und Marc Wülser weisen darauf hin, dass diese Dichotomie zumindest in den Formulierungen ‘Balance von Arbeit und Leben’ bzw. ‘Work-Life-Balance’ sachlich falsch und irreführend ist: „Sie legt nämlich den fatalen Schluss nahe, dass es sich um eine Balance bzw. ein Balancieren zwischen Arbeit und Leben handelt. Erstens aber ist Arbeit ein realer Bestandteil des Lebens – deshalb wird andernorts auch von ‘working life’ gesprochen – und zweitens finden sich vielfältige Formen von Arbeit auch außerhalb der Erwerbstätigkeit, um die es in der Diskussion um ‘work life balance’ fast immer geht.“ (Ulich/Wülser 2004, 309f.). Die Schwierigkeit, so die hier vertretene

These, reicht aber über eine begriffliche Verwirrung hinaus. Die Begrifflichkeiten – und das gilt auch für das Begriffspaar Beruf und Familie – deuten vielmehr darauf hin, dass den Konzepten die Annahme zugrunde liegt, die Rationalität der Erwerbsarbeitswelt (Beruf/Work) und individuelle, familiäre und sonstige Lebensbereiche (Familie/Life) stünden sich ohne erkennbare Hierarchisierung gegenüber. Dies wird bestärkt, wenn man auf die konkreten Gestaltungsvorschläge der Vereinbarkeitskonzepte blickt. Diese zielen in der Regel darauf, eine ‘win-win’-Situation zwischen ‘beiden Welten’ herzustellen – dies gilt in besonderem Maße für beratungsorientierte Work-Life-Balance-Ansätze (vgl. u.a. Rost 2004, 123ff.). Diese Grundannahme ‘sich gleichberechtigt gegenüberstehender Welten’ entspricht jedoch nicht der Realität. Real sind wir doch, erstens, eher mit einer Dominanz der Erwerbsarbeit gegenüber anderen Lebensbereichen konfrontiert. Zweitens ist es durchaus fraglich, ob sich eine ‘win-win’-Situation überhaupt herstellen lässt. Indem viele Konzepte aber darauf abzielen, quasi innerhalb der bestehenden Verhältnisse eine ‘win-win’-Situation herzustellen, lassen sie letztlich die Dominanz der Erwerbsarbeitswelt und die in dieser vorherrschende betriebswirtschaftliche Handlungslogik in ihrem Kern unangetastet. Die Konzepte greifen damit gestaltungspolitisch zu kurz und laufen Gefahr, das Ungleichgewicht zwischen Erwerbsarbeit und anderen Lebensbereichen zu stützen, wenn nicht gar zugunsten der Erwerbsarbeit zu verstärken.

Alltägliche Lebensführung – eine Leistung der Person

In den 1990er Jahren hat die Projektgruppe *Alltägliche Lebensführung* einen anderen Versuch unternommen, Erwerbsarbeit in ihrem Zusammenhang mit dem ‘Leben’ zu betrachten (vgl. u.a. Jurczyk/Rerrich 1993; Projektgruppe Alltägliche Lebensführung 1995; Voß 1991). Die Projektgruppe grenzt sich dabei explizit von solchen Ansätzen ab, die eine schematische Dichotomisierung von Lebensbereichen vornehmen. Eine derartige Dichotomisierung, so die Argumentation, wird der Komplexität des Zusammenhangs nicht gerecht und ist darüber hinaus nicht geeignet, qualitativen Veränderungen dieses Zusammenhangs Rechnung zu tragen. Mit dem Konzept der Alltäglichen Lebensführung wird dagegen ein subjektorientierter Ansatz entwickelt, der das Handlungssystem der Person ins Zentrum rückt. Ansatzpunkt ist die Gestaltung des Alltags bzw. die alltäglichen Synchronie des Lebens. Grundgedanke ist die „*Arbeitsteilung der Person*“ (Voß in Projektgruppe Alltägliche Lebensführung 1995; Herv. i. O.). Alltägliche Lebensführung wird als ein Prozess verstanden „in dem sich ein Mensch mit den ihm begegnenden Verhaltenszumutungen (als Berufstätiger, Ehefrau, Mutter usw.) im Rahmen bestimmter Gegebenheiten (Wohnverhältnisse, Haushaltseinkommen usw.) auseinander setzt, sie in Einklang miteinander sowie mit seinen eigenen Interessen zu bringen sucht und dabei in spezifischer Weise auf sein soziales und räumliches Umfeld, wie Familienangehörige, Arbeitsstätte, Nachbarn,

Nutzung von Verkehrsmitteln usw. einwirkt.“ (Bolte 1993, 33). Die alltägliche aktive Konstruktions- und Vermittlungsleistung der Person wird – im Sinne eines erweiterten Arbeitsbegriffs – als Leistung gefasst, die den Charakter von Arbeit erhält (vgl. Voß 1991, 378ff.). Es geht um die Formen, wie eine Person alltäglich verschiedene Sozialbereiche zeitlich, räumlich oder auch sachlich arrangiert. Alltägliche Lebensführung ist also das Ergebnis einer Vermittlungsleistung mit der jeweiligen Person als handelndem Vermittler.

Auf der Basis dieses Ansatzes hat die Projektgruppe qualitative empirische Untersuchungen bei verschiedenen Beschäftigtengruppen durchgeführt: Schichtarbeitern eines ländlichen Industriebetriebs, Journalisten und Journalistinnen aus dem urbanen Raum, Altenpflegekräften etc. Die Ergebnisse belegen eindrücklich, dass es mit diesem Ansatz gelingt, neue Einsichten in die Komplexität und das Zusammenspiel verschiedener Lebensbereiche zu erhalten (vgl. Projektgruppe Alltägliche Lebensführung 1995). Was mit der Ausrichtung auf die *Arbeitsteilung der Person* jedoch aus dem Blick zu geraten droht, ist die *gesellschaftliche Arbeitsteilung* – und damit vor allem auch die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung. Zwar wird dieses Problem durchaus gesehen und im Rahmen der konzeptionellen Ausführungen auch der Anspruch formuliert, die gesellschaftliche Ebene zu berücksichtigen (vgl. Voß in Projektgruppe Alltägliche Lebensführung 1995, 38f.). In den empirischen Untersuchungen findet sich dies jedoch kaum wieder. Zwar wird bei den Ausführungen zu den Vermittlungsaufgaben und -leistungen der untersuchten Personen immer wieder deutlich, dass insbesondere Männer häufig von den von ihren Partnerinnen übernommenen Aufgaben profitieren und dass (berufstätige) Frauen umgekehrt oftmals unter Doppelbelastungen sowie den damit zusammenhängenden beruflichen Abstrichen leiden. Die Arbeitsteilung zwischen Personen erscheint in den einzelnen Untersuchungen aber eher als eine ‘Rahmenbedingung’, mit der die Personen versuchen, sich mehr oder weniger gut zu arrangieren. Hierarchien und Konflikte zwischen den Personen, insbesondere Geschlechterhierarchien und -konflikte, um die Ausgestaltung der Rahmenbedingungen werden kaum thematisiert.⁵ In der Konsequenz erscheinen Vermittlungsprobleme der alltäglichen Lebensführung weitgehend als spezifische Probleme bestimmter Personen und Personengruppen (Verkäuferin in der Kleinstadt, ländliche Industriearbeiter etc.) und weniger als gesellschaftliche Probleme, als Konflikte zwischen Personen und Personengruppen oder als Resultat gesellschaftlicher Hierarchie- und Machtverhältnisse.

Darüber hinaus ist ein zweiter Punkt anzumerken. Ausgehend von der Kritik einer schematischen Dichotomisierung von Lebensbereichen und der lange Zeit verbreiteten isolierten Betrachtung von Erwerbsarbeit in der Arbeits- und Industriosozologie, macht es sich die Projektgruppe zur Aufgabe das „‘ganze Leben’ von Menschen“ (Voß in Projektgruppe Alltägliche Lebensführung 1995, 27) in den Blick zu nehmen. Damit erweitern sie einerseits den Forschungsgegenstand Arbeits- und Industrie-

soziologie, andererseits verschiebt sich dieser zugleich aber auch deutlich: Nicht Erwerbsarbeit ist der Forschungsgegenstand, sondern eben ‘das Leben’. Nicht Erwerbsarbeit mit ihren Problemen und Ambivalenzen wird erforscht, sondern die konkreten alltäglichen Lebensarrangements der Personen. D.h. es handelt sich bei der Alltäglichen Lebensführung nicht um einen Ansatz, dessen Schwerpunkt auf Erwerbsarbeit ausgerichtet ist; im Zentrum der Forschungsperspektive stehen vielmehr Leben und Lebensführung, und Erwerbsarbeit ist lediglich *ein* wichtiger Aspekt. Des Weiteren wird der Ansatz als rein analytischer Ansatz verstanden, der das Ziel verfolgt „(...) Formen des Zusammenhangs der Alltagstätigkeiten zu identifizieren und als solche zu beschreiben“ (Voß in Projektgruppe Alltägliche Lebensführung 1995, 32; Herv. i. O.). Ein gestaltungspolitisches Anliegen wird nicht formuliert. Dies zeigt sich auch in den empirischen Untersuchungen. Auf der Basis der Ergebnisse werden verschiedene Formen der Lebensführung ausgemacht, gestaltungspolitische Vorschläge werden indessen nicht entwickelt.

Zumindest in Hinblick auf die Erwerbsarbeit können aus dem Ansatz in seiner bisherigen Form solche Vorschläge auch nur begrenzt entwickelt werden. Denn die gewählte Art der Fokussierung auf das ‘Leben’ und die Lebensführung der Person hat zur Folge, dass man mit dem Ansatz der Alltäglichen Lebensführung die Erwerbsarbeit nur beschränkt in den Blick bekommt. Damit gehen aber auch mögliche Kritik- und Gestaltungsperspektiven auf Erwerbsarbeit verloren. Das Fehlen einer derartigen Gestaltungsebene ist somit in der Perspektive der Vertreterinnen und Vertreter des Ansatzes der Alltäglichen Lebensführung nur konsequent. Im Projekt GendA stellte dies – angesichts des Anliegens, perspektivisch auch gestaltungspolitische Hinweise geben zu wollen – allerdings eine Schwierigkeit dar.

Zwischenbetrachtung

Die Ausführungen zeigen erstens, dass Forschungsanliegen, die darauf abzielen, Erwerbsarbeit im (gesellschaftlichen) Zusammenhang in den Blick zu nehmen, mit einer Thematik konfrontiert sind, die eine Komplexität aufweist, die für Frauen weit über die Frage zeitlicher Vereinbarungs- und Vermittlungsmöglichkeiten von Familie und Beruf hinausgeht. Hier stellt sich die Frage, wie ein Ansatz beschaffen sein kann, der dieser Komplexität hinreichend Rechnung trägt, gleichzeitig aber nicht in ihr ‘untergeht’.

Zweitens sollte deutlich geworden sein, dass sowohl die Debatten um Vereinbarkeit als auch der Ansatz der Alltäglichen Lebensführung unterschiedliche Probleme aufweisen. Eine Sache lässt sich folgendermaßen zuspitzen: Während die Vereinbarkeitsdebatte eine Schwachstelle auf der ‘Seite des übrigen Lebens’ hat,⁶ liegt bei dem Konzept der Alltäglichen Lebensführung eine Schwachstelle auf ‘der Seite der Erwerbsarbeit’ vor. In beiden Fällen ist dies – zwar aus unterschiedlichen Gründen und auf unter-

schiedliche Weise – letztlich mit der Konsequenz verknüpft, dass die Erwerbsarbeit als ein im Kontext ‘des Lebens’ zu gestaltender Bereich nur ungenügend in den Blick gerät. Wenn es aber richtig ist, dass die Erwerbsarbeit, wie in der Auseinandersetzung mit der Vereinbarkeitsdebatte angesprochen, andere Lebensbereiche dominiert oder sie auch nur entscheidend (mit-)bestimmt, ergibt sich daraus, dass gerade die Erwerbsarbeit und die sie prägenden Strukturen, Logiken usw. als zu gestaltende Größe betrachtet werden müssen, wenn es um die Bearbeitung existierender Inkompatibilitäten geht. Dies gilt umso mehr, wenn man die im Projekt GendA angestellte Überlegung teilt, dass eine Reihe der *potentiell* krisenhaften Phänomene (Veränderung sozialer Beziehungen, zukünftige Übernahme pflegerischer Tätigkeiten, der Kindererziehung etc.) angesichts der Dominanz von Erwerbsarbeit nicht nur, aber gerade auch Ausdruck von Kompatibilitätsproblemen im Zusammenhang mit Erwerbsarbeit sind. Selbst wenn man die in diesem Zusammenhang teilweise vorgenommenen dramatischen Zuspitzungen vom Niedergang sozialer Beziehungen im Zuge des Wandels der Erwerbsarbeit nicht teilt (bspw. die „Corrosion of Character“-These, Sennett 1996), lässt sich das Krisenpotential des Wandels und der Zusammenhang mit Erwerbsarbeit doch nicht übersehen. Diese Phänomene gewinnen gerade auch deswegen an Brisanz, weil sich ebenfalls ein Wandel der Geschlechterverhältnisse vollzieht. In dessen Verlauf erodieren vormals verbreitete ‘Lösungsoptionen’ der Kompatibilitätsprobleme – z.B. das Familienernährer-/Hausfrauen-Modell. Die Frage der Gestaltung der Erwerbsarbeit ist auch aus einer geschlechtersensiblen Perspektive relevant. Darauf zu hoffen, dass Kompatibilitätsprobleme sich von selbst und geschlechtergerecht lösen, ist unrealistisch. Die Realität zeigt vielmehr, dass Inkompatibilitäten, überlässt man sie (scheinbar) ‘sich selbst’, zumeist entlang (informeller) gesellschaftlicher Machtverhältnisse entschieden werden. D.h. die größten Zumutungen bei der Bewältigung dieser Probleme werden auf dem Rücken der schwächeren Teile der Gesellschaft ausgetragen, und das sind häufig immer noch Frauen (vgl. Becker-Schmidt 1998).

Zur Bearbeitung der mit diesen beiden Punkten formulierten Aufgabe, wird im ersten Schritt eine begriffliche Differenzierung vorgeschlagen: Eingangs ist in Anlehnung an Cornelia Klinger zwischen der Ebene der Interdependenzen zwischen verschiedenen Lebensbereichen auf der einen Seite und der Ebene der subjektiven Vermittlung auf der anderen Seite unterschieden worden. Beide Ebenen finden sich auch in den untersuchten Ansätzen wieder. Anknüpfend an diese Unterscheidung wird hier daher vorgeschlagen, zur Bearbeitung der Komplexität zunächst eine begriffliche Differenzierung zwischen *Vereinbarkeit* und *Vereinbarung* vorzunehmen. *Vereinbarkeit* soll sich danach auf einen oder mehrere Lebensbereiche beziehen, also auf die Frage, inwiefern verschiedene Lebensbereiche, Lebensformen in ihren Strukturen, Handlungslogiken und Anforderungen miteinander vereinbar sind. Stellt man einen bestimmten Lebensbereich ins Zentrum, etwa die Erwerbsarbeit, fragt man entsprechend danach, inwiefern dieser Bereich von seinen Strukturen, Handlungslogiken

und Anforderungen her mit anderen vereinbar ist. Vereinbarkeit wird daher als Eigenschaft eines Bereiches verstanden. *Vereinbarung* soll dagegen – in Anlehnung an den Ansatz der Alltäglichen Lebensführung – die Vereinbarungs- und Vermittlungsleistungen der Personen meinen. Vereinbarung zielt damit auf die subjektive Ebene.⁷

Bei GendA haben wir den Versuch unternommen, beide Perspektiven – sowohl auf Vereinbarkeit als auch auf Vereinbarung – einzunehmen. Dafür haben wir die Perspektiven zunächst jedoch getrennt verfolgt. Im Folgenden steht nun die Ebene der Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit im Zentrum (zur Ebene der Vereinbarung vgl. Correll in diesem Band). Es sollen die Konturen eines eigenen Vorschlags zur Betrachtung von Erwerbsarbeit *im Kontext* skizziert werden, wie sie im Rahmen des Projekts GendA unter dem Begriff der *Soziabilität* bisher entwickelt wurden.

Soziabilität – Erwerbsarbeit im Kontext

Der Begriff der *Soziabilität* taucht bereits in verschiedenen Zusammenhängen auf. Das Fremdwörterbuch des Dudenverlags erläutert sozial u.a. mit ‘umgänglich’ und Soziabilität wird als ‘soziales, menschenfreundliches Verhalten’ erklärt. Der Begriff ist in ähnlicher Bedeutung in den Sozialwissenschaften aufgegriffen worden. Francis Fukujama beispielsweise meint mit Soziabilität die Fähigkeit, ein Geflecht von unterschiedlichen Beziehungen zu knüpfen (vgl. Fukujama 1995). Und in den Erziehungswissenschaften wird Soziabilität in Bezug auf die soziale Entwicklung von Kindern als ‘soziale Umgangsfähigkeit’ bzw. ‘Gesellschaftsfähigkeit’ verstanden. Soziabilität lässt sich damit zusammenfassend im weiteren Sinn als ‘(gesellschaftliche) Anschlussfähigkeit’ begreifen. So verstanden scheint uns der Begriff für unser Vorhaben geeignet, da er einerseits eine Nähe andererseits zugleich aber auch einen Unterschied zu Ansätzen zur Vereinbarkeit bzw. Vereinbarung markiert. Eine solche Unterscheidung scheint uns sinnvoll, da der Begriff der Vereinbarkeit bzw. Vereinbarung unserer Erfahrung nach sehr eng mit dem verbreiteten Verständnis von Vereinbarkeit bzw. Vereinbarung als zeitlichem Problem in Hinblick auf Familie und Beruf für Frauen verknüpft wird. Unsere Überlegungen knüpfen zwar an diese Debatten an, im Unterschied zu diesen versuchen wir aber Vereinbarkeit bzw. Vereinbarung in einem veränderten, umfassenderen Sinn zu fassen. Dies soll mit dem Begriff der Soziabilität ausgedrückt werden.

Übertragen auf den Gegenstand Erwerbsarbeit geht es um die Soziabilität – Anschlussfähigkeit – der Erwerbsarbeit. Im Fokus steht also die Erwerbsarbeit, jedoch nicht isoliert, sondern es geht um Erwerbsarbeit im Kontext ‘des Ganzen’, um die strukturellen und subjektiven Anschlusschwierigkeiten und -möglichkeiten, die in diesem Zusammenhang entstehen.⁸ Ziel ist es daher, ein Instrumentarium zu finden, das einerseits Differenzen zwischen unterschiedlichen gesellschaftlichen Teilbereichen und -systemen nicht negiert und es so ermöglicht, Erwerbsarbeit in ihrer Spezifik in

den Blick zu nehmen. Andererseits sollen neben der Spezifik aber gerade auch die Interdependenzen, wechselseitigen Verschränkungen und damit auch mögliche Widersprüche oder Unvereinbarkeiten mit anderen Lebensbereichen und Teilsystemen erfass- und beschreibbar sein. Damit wäre sodann auch die Voraussetzung geschaffen, neue Impulse für gestaltungspolitische Vorschläge liefern zu können. Die Auseinandersetzung mit den hier ausgewählten Ansätzen hat in Hinblick auf dieses Anliegen gezeigt, dass eine Annäherung über das Thema der Vereinbarkeit bzw. Vereinbarung diesbezüglich einen guten Ansatzpunkt bietet, sie hat aber zugleich auch einige zu bearbeitende Schwierigkeiten zutage gefördert. Hierzu gehören insbesondere das Problem der Komplexität der Thematik sowie die Problematik der Gestaltungsfähigkeit. Im Folgenden soll unter dem Begriff der *Soziabilität* ein drei Dimensionen umfassendes Raster skizziert werden, welches einen Versuch darstellt, diese Probleme besser in den Griff zu bekommen. Es wird vorgeschlagen eine *externe*, eine *interne* und eine *gesellschaftlich-politische* Dimension von Soziabilität zu unterscheiden (vgl. auch Correll/Janczyk/Lieb 2004, 268ff.).

Mit der *externen* Dimension wird unmittelbar an die Überlegungen von Cornelia Klinger bezüglich der Interdependenzen und subjektiven Vermittlungen zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Lebensbereichen und Teilsystemen angeknüpft. In dieser geht es um das Verhältnis von Erwerbsarbeit zu anderen gesellschaftlichen Lebensbereichen. An dieser Stelle ist es sinnvoll, sich die vorgeschlagene Unterscheidung von Vereinbarkeit und Vereinbarung in Erinnerung zu rufen. Wie die Forschungen zur Alltäglichen Lebensführung zeigen, erbringen Personen vielfältige Vermittlungsleistungen. Sie nehmen dabei oft verschiedene Rollen gleichzeitig wahr – sind etwa zugleich Staatsbürger, Erwerbstätige, Kinder Erziehende und vieles mehr. Diese ständigen Vermittlungsleistungen bzw. das Erzielen eines Vereinbarungs-Arrangements bestimmen einen wesentlichen Teil des Lebens. Entsprechend der Pluralität und Heterogenität von (individuellen) Lebenssituationen und -entwürfen gibt es eine Unmenge möglicher erzielbarer *Vereinbarungs-Arrangements*. Dabei ist davon auszugehen, dass ein Arrangement nie endgültig, sondern immer prekär ist, da sich die Bedürfnisse, Zustände und Lebensbedingungen verändern und neuer Arrangements bedürfen. Erodiert also etwa das klassische Familienmodell, so hat dies Auswirkungen auf die mögliche Organisation von Erwerbsarbeit, verändert sich die Organisation der Erwerbsarbeit hat dies Folgen für eine Vielzahl anderer Lebensbereiche usw. Personen sind daher immer wieder aufs Neue herausgefordert, unterschiedliche Anforderungen und Ansprüche zu arrangieren. Hinzu kommt, dass diese unterschiedlichen Handlungslogiken und Herausforderungen oftmals in einem höchst spannungsreichen und widersprüchlichen Verhältnis zueinander stehen können. Diese Widersprüchlichkeiten lassen sich oftmals nicht vereinbaren, sondern nur mehr oder weniger gelungen miteinander vermitteln. Die Frage des Gelingens hängt aber nicht nur von einer Person, sondern wesentlich von den *Vereinbarkeitspotentialen* der Lebens-

bereiche ab. Der Frage der Vereinbarkeitspotentiale der Erwerbsarbeit kommt dabei angesichts der Dominanz dieses Bereiches eine besondere Bedeutung zu – und zwar in vielfältiger Hinsicht: Inhalt der Arbeit, Arbeitsumgebung, körperliche, psychische und soziale Beanspruchung im Arbeitsprozess, Entscheidungs- und Handlungsspielräume in der Arbeit, restriktive Zeitbedingungen der Arbeit – all diese Bedingungen beeinflussen maßgeblich die Möglichkeiten, Erwerbsarbeit mit anderen Lebensbereichen zu koordinieren. Wir sind damit wieder auf der Ebene *Vereinbarkeit* als Eigenschaft der Erwerbsarbeit, und zwar im Verhältnis zu anderen Lebensbereichen. Dies soll als *externe Soziabilität* bezeichnet werden.

Hiervon zu unterscheiden ist eine *interne* Dimension. In dieser ist der Blick auf die *interne* Beschaffenheit von Erwerbsarbeit gerichtet. Es geht um die Frage des Verhältnisses und der Interdependenzen verschiedener Handlungslogiken und -kontexte in der Erwerbsarbeit. Mit dieser Ausrichtung wird an Überlegungen angeknüpft, wie sie Nancy Fraser und andere in Auseinandersetzung mit Jürgen Habermas' Sozialtheorie entwickelt haben.⁹ Habermas unterscheidet kommunikativ integrierte Handlungskontexte von funktional integrierten Handlungskontexten. Diese Unterscheidung, so Fraser, bildet eine der wesentlichen Grundlagen für die von Habermas vertretene Auffassung, dass sich moderne Gesellschaften durch eine Entkopplung der vorrangig systemisch integrierten Bereiche (offizieller) Ökonomie und Staat (*System*) auf der einen Seite von den kommunikativ integrierten Institutionen der Privatsphäre (bzw. modernen Kleinfamilien) und der 'Öffentlichkeit'/'Zivilgesellschaft' (*Lebenswelt*) auf der anderen Seite auszeichnen (vgl. Fraser 1994, 181f.). Fraser argumentiert, dass bei dieser Betrachtungsweise das Trennende überbetont wird und Verbindungen und Ähnlichkeiten demgegenüber überdeckt werden. Sie vertritt die Auffassung, dass die Ökonomie sowie Privatsphäre/Öffentlichkeit je beide Integrationsformen aufweisen. Sie verweist zu diesem Zweck auf feministische empirische Analysen, die deutlich machen, dass die Privatsphäre, insbesondere die familiäre Entscheidungsfindung, neben kommunikativen auch von systemischen Integrationsmomenten durchdrungen ist (vgl. Fraser 1994, 182f.). In eine ähnliche Richtung geht die Argumentation von Thomas Leithäuser, der analog für den Bereich der Ökonomie feststellt, dass dieser systemische und lebensweltliche Momente enthält. Gemeinsam mit Volmerg und Senghaas-Knobloch zeigt er in einer Studie, dass selbst in hocharbeitsteiligen Produktionsprozessen lebensweltliche/kommunikative Handlungsmomente – etwa in Form informeller Spielräume für wechselseitige kleine Vergünstigungen und Begünstigungen – existieren, die für das reibungslose Funktionieren des Produktionsprozesses von zentraler Bedeutung sind. Diese Momente bleiben im ungestört laufenden Arbeitsprozess oft verborgen und werden häufig erst in Krisensituationen sichtbar. Die 'verborgene Situation' stellt aber keinesfalls nur ein Phänomen in besonderen Betriebsituationen dar, sondern sie ist ein zentraler Bestandteil betrieblicher Alltagsrealität. Lebensweltliche Aspekte haben für den Ablauf der Arbeitsprozesse

damit tagtäglich eine wesentliche Funktion (vgl. Volmerg u.a. 1986, 255ff.). Wenn in der Erwerbsarbeit einerseits Prinzipien der Wirtschaftlichkeit, Zweckrationalität und Effizienz, also eher systemische Momente vorherrschen, andererseits aber auch kommunikative/lebensweltliche Aspekte, Spielräume und Gestaltungsmöglichkeiten Teil der Erwerbsarbeit sind, wirft dies die Frage auf, wie diese beiden Handlungslogiken im Zusammenhang stehen. An die Lage und Verteilung von Pausen, den Arbeitsablauf etc. werden u.U. unterschiedliche Anforderungen und Ansprüche gestellt, je nachdem, ob systemische oder kommunikative Logiken den Ausgangspunkt bilden. Was die interne Beschaffenheit der Erwerbsarbeit betrifft, geht es somit um die Frage der Vereinbarkeit, Verträglichkeit oder auch Widersprüchlichkeit und Unvereinbarkeit von systemischen und lebensweltlichen Logiken und damit einhergehenden Anforderungen und Ansprüchen *in* der Erwerbsarbeit. Dieser Komplex soll als *interne Soziabilität* der Erwerbsarbeit gefasst werden.

Wenn man Soziabilität allein in den bisher umrissenen Dimensionen interner und externer Soziabilität fasst, dann bleibt der Tatbestand unbeachtet, dass Erwerbsarbeit und ihre jeweils konkrete Ausgestaltung auch einen Zusammenhang zu den Möglichkeiten und Bedingungen politischer Partizipation sowohl auf individueller als auch auf kollektiver Ebene aufweist. Die Ausgestaltung von Erwerbsarbeit beeinflusst die Möglichkeiten individueller politischer Partizipation. So kann beispielsweise die Gestaltung von Arbeitsinhalten und -prozessen die Ausbildung von demokratischen Kompetenzen bzw. von Erfahrungen mit demokratischen Prozessen behindern oder befördern, oder die Arbeitszeitgestaltung kann zeitliche Möglichkeiten für gesellschaftliches Engagement und demokratische Teilhabe schaffen oder einschränken. Darüber hinaus stellt Erwerbsarbeit in modernen Demokratien ein wichtiges Medium gesellschaftlicher Inklusion, Exklusion und Marginalisierung dar. Strukturierung von sozialer Ungleichheit oder auch der Geschlechterverhältnisse vollziehen sich maßgeblich über Erwerbsarbeit (vgl. Herkommer 1999; Stolz-Willig 2001). Diesen Zusammenhängen soll mit der *gesellschaftlich-politischen* Dimension von Soziabilität Rechnung getragen werden. Während es in der externen Dimension um das Verhältnis zu anderen Lebensbereichen geht, geht es in der gesellschaftlich-politischen um den Zusammenhang von Erwerbsarbeit und Demokratie. Im Zentrum steht die Frage nach Interdependenzen, (Un-)Vereinbarkeiten und Spannungen zwischen der Ausgestaltung von Erwerbsarbeit und Demokratie.

Damit sind die drei Soziabilitäts-Dimensionen der Erwerbsarbeit umrissen. Offenkundig ist damit an dieser Stelle kein fertiges Instrumentarium, sondern sind zunächst lediglich die Konturen einer Schablone entwickelt worden. Aufgabe ist daher, diese Schablone in einem nächsten Schritt so weit zu konkretisieren und zu operationalisieren, dass sie an reale Erwerbsarbeitsverhältnisse angelegt werden kann, um untersuchen zu können, wo welche Vereinbarkeitsprobleme und -möglichkeiten in wel-

cher Dimension vorliegen. Hiervon lassen sich in zweifacher Hinsicht Erkenntnisgewinne erhoffen: Zum einen bietet sich die Möglichkeit, einzelne Erwerbsverhältnisse anhand der drei Dimensionen als komplexe Verhältnisse zu untersuchen und zu beschreiben. Dadurch lassen sich insbesondere die Auswirkungen bestimmter Veränderungen der Erwerbsarbeit analysieren. Bspw. könnten die Effekte flexibilisierter Arbeitszeit in den verschiedenen Dimensionen betrachtet und bewertet werden. So lassen sich auch die entfernteren Auswirkungen konkreter Entwicklungen und Reformen beschreiben und mit erweitertem Erfahrungshorizont auch prognostizieren. Zum anderen schafft ein einheitliches Analyseraster auch die Voraussetzung dafür, ganz unterschiedliche Erwerbsarbeitsmöglichkeiten miteinander zu vergleichen. Von einer solch vergleichenden Perspektive wäre zu erhoffen, dass sich übereinstimmende bzw. ähnliche Probleme finden und damit als gesellschaftliche Probleme identifizieren lassen oder Aussagen darüber getroffen werden können, inwiefern bestimmte Probleme (z.B. in der gesellschaftlich/politischen Dimension) verschärft bei bestimmten Berufsgruppen auftreten und wie sich darüber (geschlechts- oder auch schicht-)spezifische Unterschiede perpetuieren. Auf der Basis solcher Kontext-Analysen, so die Hoffnung, lassen sich dann in einem nächsten Schritt auch neue Gestaltungsvorschläge für die Zukunft der Erwerbsarbeit unterbreiten.

Anmerkungen

- 1 1990 stellen König/Greiff/Schauer für die industrielle Arbeit fest: „Wahrscheinlich wusste man noch nie so viel über Arbeit wie heute. Durch eine Vielzahl von aufwendigen und kompetenten Untersuchungen sind wir über die verschiedensten Aspekte der Industriearbeit bis ins Detail hinein informiert. (...) So aufschlussreich jede dieser Untersuchungen für sich genommen ist – ein Bild vom Ganzen ergibt sich daraus nicht.“ (König u.a. 1990, IX).
- 2 In der Arbeitsforschung werden solche Verschiebungen insbesondere unter dem Stichwort *Entgrenzung* diskutiert (vgl. Voß/Weiß in diesem Band).
- 3 Aktuell wird statt Vereinbarkeit vermehrt der Begriff der *Balance* verwandt. Dies hängt zum einen mit der Popularität des angloamerikanischen Ausdrucks der *Work-Life-Balance* zusammen. Zum anderen soll mit dem Begriff betont werden, dass es sich um einen dynamischen Zusammenhang und ein „labiles Gleichgewicht“ sowie entsprechend um ein „permanentes Ausbalancieren“ handelt (Eberling u.a. 2004, 54ff.).
- 4 Angesichts des begrenzten Rahmens können hier nur allgemeine und damit z.T. auch vereinfachende Aussagen zur Vereinbarkeitsdebatte getroffen werden. Es gibt Ansätze, auf die formulierte Kritik nur in Teilen oder in spezifizierter Form zutrifft. Einige Ansätze haben selbst auch auf den ein oder anderen der genannten Kritikpunkte hingewiesen und ich knüpfe an bestimmte Momente dieser Kritik im Folgenden auch selbst an – z.B. Eberling u.a. 2004, Jürgens 2003, Klenner 2004. Gleichwohl glaube ich, dass die formulierte Kritik, verstanden als Kritik einer Tendenz, zutreffend ist, insbesondere, was die öffentlich-politische Debatte um Vereinbarkeit betrifft.

- 5 Eine Ausnahme bildet der Beitrag von Maria S. Rerrich. In diesem werden Konflikte angesprochen, allerdings auch nicht systematisch entwickelt (vgl. Rerrich in Projektgruppe Alltägliche Lebensführung 1995, 171-212).
- 6 In Form einer faktischen Unterordnung des 'übrigen Lebens'.
- 7 Es geht hier nur um die Unterscheidung zweier analytischer Perspektiven. Es geht dagegen nicht darum, die Vereinbarkeitsdebatte und den Ansatz der Alltäglichen Lebensführung einer der beiden Perspektiven zuzuordnen. Zwar lässt sich für den Ansatz der Alltäglichen Lebensführung feststellen, dass bei diesem die Ebene der Vereinbarung im Zentrum steht. Etwas schwieriger wäre dies aber in Hinblick auf die Vereinbarkeitsdebatte. Im Rahmen dieser Debatte spielen sowohl die Frage der Vereinbarkeit als auch der Vereinbarung eine Rolle.
- 8 Für eine subjektorientierten Soziabilitäts-Perspektive vgl. Correll in diesem Band.
- 9 Zum Theoriegebäude von Habermas und daran formulierter Kritik vgl. Lieb in diesem Band.

Literatur

- Auth, Diana, 2004: Vereinbarkeitsorientierte Zeiten – eine neue Sicht auf Arbeitszeiten. Expertise für GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung. GendA-Discussion-Paper 11. Marburg.
- Beck-Gernsheim, Elisabeth, 1980: Das halbierte Leben. Männerwelt Beruf – Frauenwelt Familie. Frankfurt am Main.
- Becker-Schmidt, Regina, 1998: Trennung, Verknüpfung, Vermittlung. Zum feministischen Umgang mit Dichotomien. In: Knapp, Gudrun-Axeli (Hg.): Kurskorrekturen. Feminismus zwischen kritischer Theorie und Postmoderne. Frankfurt am Main, 84-125.
- /Knapp, Gudrun-Axeli/Schmidt, Beate, 1984: Eines ist zu wenig, beides ist zuviel. Bonn. Bertelsmann Stiftung (Hg.), 2002: Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Gütersloh.
- Bertram, Hans, 2000: Arbeit, Familie, Bindungen. In: Kocka, Jürgen/Offe, Claus (Hg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt am Main, 308-342.
- BMFT (Hg.), 1976: BMFT-Mitteilungen, 11/1976. Bonn.
- Bolte, Karl Martin, 1993: Wertewandel, Lebensführung, Arbeitswelt. Otto-von-Freising-Vorlesungen der Katholischen Universität Eichstätt, Band 8. München.
- Buß, Eugen/Schöps, Martina, 1979: Die gesellschaftliche Entdifferenzierung. Zeitschrift für Soziologie. Heft 4, 315-329.
- Correll, Lena/Janczyk, Stefanie/Lieb, Anja, 2004: Innovative Potentiale einer geschlechtssensiblen Arbeitsforschung. In: Baatz, Dagmar/Rudolph, Clarissa/Satilmis, Ayla (Hg.): Hauptsache Arbeit. Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit. Münster, 255-277.
- Eberling, Matthias u.a., 2004: Prekäre Balancen. Flexible Arbeitszeiten zwischen betrieblicher Regulierung und individuellen Ansprüchen. Berlin.
- Fraser, Nancy, 1994: Was ist kritisch an der Kritischen Theorie? Habermas und die Geschlechterfrage. In: Dies.: Widerspenstige Praktiken. Macht, Diskurs, Geschlecht. Frankfurt am Main, 173-221.

- Fukujama, Francis, 1995: Konfuzius und Marktwirtschaft. Der Konflikt der Kulturen. München.
- Garhammer, Manfred, 1994: Balanceakt Zeit. Auswirkungen flexibler Arbeitszeiten auf Alltag, Freizeit und Familie. Berlin.
- Geissler, Birgit/Oechsle, Mechthild, 1996: Lebensplanung junger Frauen. Zur widersprüchlichen Modernisierung weiblicher Lebensläufe. Weinheim.
- Gesterkamp, Thomas, 2003: Auch Männer haben ein Vereinbarkeitsproblem. Mitbestimmung, Heft 1-2, 11-15.
- Gottschall, Karin/Voß, G. Günter (Hg.), 2003: Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehungen von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München.
- Herkommer, Sebastian (Hg.), 1999: Soziale Ausgrenzung. Gesichter des modernen Kapitalismus. Hamburg.
- Jurczyk, Karin/Rerrich, Maria S. (Hg.), 1993: Die Arbeit des Alltags. Beiträge zur Soziologie der Alltäglichen Lebensführung. Freiburg.
- Jürgens, Kerstin, 2003: Die Schimäre der Vereinbarkeit. Familienleben und flexibilisierte Arbeitszeiten. Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation. Heft 3, 251-267.
- Klenner, Christina, 2005: Balance von Beruf und Familie – ein Kriterium guter Arbeit. WSI-Mitteilungen. Heft 4, 207-213.
- Klenner, Christina, 2004: Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb. Düsseldorf.
- Klinger, Cornelia, 2000: Die Ordnung der Geschlechter und die Ambivalenz der Moderne. In: Becker, Sybille u.a. (Hg.): Das Geschlecht der Zukunft. Frauenemanzipation und Geschlechtervielfalt. Stuttgart, 29-63.
- König, Helmut/von Greiff, Bodo/Schauer, Helmut, 1990: Einleitung. Arbeit und Sozialphilosophie. In: Dies. (Hg.): Sozialphilosophie der industriellen Arbeit. Leviathan. Sonderheft 11, VII-XI.
- Kratzer, Nick, 2003: Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin.
- Kurz-Scherf, Ingrid, 2000: Innovative Potentiale der Arbeitsforschung: Vernetzung und Entwicklung geschlechtssensibler Forschungsansätze. Netzwerk feministische Arbeitsforschung. Antrag zum Ideenwettbewerb 'Zukunftsfähige Arbeitsforschung' des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. www.gendanetz.de
- Pickshaus, Klaus/Schmitthener, Horst/Urban, Hans-Jürgen (Hg.), 2001: Arbeiten ohne Ende. Hamburg.
- Projektgruppe Alltägliche Lebensführung (Hg.), 1995: Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Moderne. Opladen.
- Resch, Marianne/Rummel, Martina, 1993: Entwicklungsförderliche Arbeitsbedingungen und weiblicher Lebenszusammenhang. In: Mohr, Gisela (Hg.): Ausgezählt. Theoretische und empirische Beiträge zur Psychologie der Frauenerwerbslosigkeit. Weinheim, 49-65.
- Rost, Harald, 2004: Work-Life-Balance. Neue Aufgaben für eine zukunftsorientierte Personalpolitik. Opladen.
- Sennett, Richard, 1996: The Corrosion of Character. The Personal Consequences of Work in the New Capitalism. New York.

- Stolz-Willig, Brigitte (Hg.), 2001: Arbeit und Demokratie. Solidaritätspotentiale im flexibilisierten Kapitalismus. Hamburg.
- Ulich, Eberhard/Wülser, Marc, 2004: Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Arbeitspsychologische Perspektiven. Wiesbaden.
- Vaskovics, Laszlo A. (Hg.), 1994: Soziologie familialer Lebenswelten. Soziologische Revue. Sonderheft 3. München.
- Volmerg, Birgit/Senghaas-Knobloch, Eva/Leithäuser, Thomas, 1986: Betriebliche Lebenswelt. Eine Sozialpsychologie industrieller Arbeitsverhältnisse. Opladen.
- Voß, G. Günter, 1991: Lebensführung als Arbeit. Stuttgart.
- Wagner, Alexandra, 2002: Zur Notwendigkeit der Diskussion über gesellschaftliche Leitbilder - Plädoyer für ein neues Normalarbeitsverhältnis. In: Gerntke, Axel u.a. (Hg.): Hart(z) am Rande der Solidarität? Münster, 59-86.

Lena Correll

Arbeit und andere Lebensbereiche – „irgendwie vermischt sich das sehr“. Fallorientierte Überlegungen zu subjektorientierter Soziabilität¹

Arbeit und andere Lebensbereiche werden, worauf auch das Titelzitat hinweist, von Individuen vielfach nicht, wie es in den Vereinbarkeitsdebatten verhandelt wird, als zwei klar voneinander getrennte Bereiche wahrgenommen. Die idealtypische „fordistische Familie“ (Bertram 2002; vgl. Maihofer 2004), in der Beruf und Familie vermeintlich voneinander getrennt und geordnet, entlang der Schiene Gender verlaufen (vgl. Jurczyk/Lange 2004, 23), wird im Zuge des Wandels von Arbeits- und Geschlechterverhältnissen verstärkt erschüttert. Zu den zentralen gesellschaftlichen Wandlungstendenzen gehören dabei insbesondere der steigende Anteil erwerbstätiger Frauen, die Flexibilisierung von Erwerbsarbeitsformen und die gewachsenen Ansprüche an Selbstverwirklichung, insbesondere auch von Frauen. Angesichts der Erschütterungen und der damit einhergehenden neuen Unbestimmtheiten im Verhältnis von Arbeit und anderen Lebensbereichen scheint ein erweitertes Verständnis von Vereinbarkeit erforderlich, das wir im Projekt GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung mit dem Begriff *Soziabilität* beschreiben (vgl. Janczyk in diesem Band und Correll/Janczyk/Lieb 2004). Die Leitidee der Soziabilität ist davon getragen, dass erstens Widersprüchlichkeiten, mit denen Individuen konfrontiert sind, einbezogen werden sollen, auch um die Vereinbarkeitsillusion - ‘alles lässt sich individuell vereinbaren, wenn man sich nur richtig organisiert’ - zu hinterfragen.² Zweitens gilt es, die ‘Vermischung’ von Arbeit und anderen Lebensbereichen konzeptionell zu berücksichtigen. Drittens ist es erforderlich, Vereinbarkeit als gesellschaftliches Problem anzuerkennen, insbesondere auch vor dem Hintergrund, dass im Rahmen von Subjektivierungsprozessen gesellschaftliche Probleme vielfach in einen individuell zu bearbeitenden Handlungsauftrag transformiert werden (vgl. Wohlrab-Sahr 1992).

Diese drei benannten Aspekte sollen anhand eines Fallbeispiels untersucht werden, indem aus einer subjektorientierten Perspektive die vielfältigen, oft widersprüchlichen Anforderungen, die sich bei der Vereinbarung ergeben, dargestellt werden. Dabei stützt sich der Beitrag auf empirisches Material einer Wissenschaft-Praxis-Kooperation, in der aus geschlechtssensibler Perspektive berufliche Entwicklungsperspektiven im Arbeitsfeld der Verwaltung untersucht wurden.³ Dabei werden zunächst, um den Bezugsrahmen herzustellen, einige zentrale Aspekte der Debatten um Vereinbarkeit und die Subjektivierung von Arbeit dargestellt. In einem zweiten Schritt werden aus subjektorientierter Perspektive⁴ die vielfältigen, oft widersprüchlichen Anforderungen bei der Vereinbarung von Arbeit und Leben anhand eines ungewöhnlichen Fall-

beispiels – einer kinderlosen Frau – aufgezeigt. Ziel ist es, anhand des Fallbeispiels in einem dritten Schritt Kritikpunkte an sozialwissenschaftlichen Konzepten zur Vereinbarkeit zu sammeln. Abschließend sollen im Anschluss an die Leitidee der Sozialität drei Aspekte formuliert werden, die aus subjektorientierter Perspektive versuchen, die benannten Kritikpunkte zu berücksichtigen.

Widersprüchlichkeiten bei der Vereinbarung von Arbeit und anderen Lebensbereichen

Die aktuellen gesellschaftlichen Transformationsprozesse sind vielschichtig und komplex. Damit ist auch die Aufgabe der Vereinbarung von Arbeit und anderen Lebensbereichen, die sich an die Akteure stellt, komplexer und teilweise widersprüchlicher geworden. Im Rahmen eines doppelseitigen Subjektivierungsprozesses der Arbeit kommt es zu einer erhöhten Nachfrage individualitätsgebundener Fähigkeiten im Arbeitsprozess. Der Prozess kann dabei unterschieden werden in den wachsenden „Subjektivierungsbedarf der Wirtschaft“ und den der Arbeitenden selbst (Moldaschl 2002, 23). Auf der Seite der Arbeitenden geht es um die „Geltendmachung persönlicher Ansprüche, Vorstellungen und Forderungen in der Arbeit, im Gegensatz zu solchen Momenten von Handlungsspielraum und Berücksichtigung persönlicher Bedürfnisse, die aus dem funktionalen Interesse des Arbeitsprozesses zugestanden werden.“ (Baethge 1991, 273ff.). Hier können sich Spielräume der Selbstverwirklichung für die Beschäftigten eröffnen: Sie *können* den Anspruch, sich persönlich zu entfalten in die Arbeitswelt tragen und ihn dort geltend machen. Dies wird insbesondere von Hochqualifizierten zumindest phasenweise als Freiheit und Unabhängigkeit erlebt (vgl. Brede 2004, 247). Auf der anderen Seite *müssen* Beschäftigte sich durch Entstandardisierung, Entbürokratisierung und Individualisierung verstärkt als Person einbringen. Damit verbunden sind hohe Anforderungen an Engagement, Selbstkontrolle, Improvisation etc. und vielfach hohe Belastungen. Die Bearbeitung von Widersprüchen und Spannungen, die aufgrund dieser Doppelgesichtigkeit von Subjektivierung – also den individuellen Interessen der Beschäftigten und den Arbeitgeberinteressen – entstehen, werden verstärkt an die Subjekte delegiert (vgl. Moldaschl 2002, 31). Aus den Subjektivierungsprozessen in der Arbeit resultiert darüber hinaus eine lebensweltliche Subjektivierung. Um seinen „Arbeitsaufgaben zu genügen, gestaltet sich“ der Beschäftigte sein Selbst in Richtung berufsbezogener Kompetenzen aus (Brede 2004, 255), etwa wenn das Lesen von Computerzeitschriften bei Beschäftigten in der Multimediabranche als Hobby gilt (vgl. Correll 2001). Subjektivierung soll hier nicht als der zentrale Erklärungsansatz dargestellt werden, sondern fungiert im Folgenden als Anknüpfungspunkt, an dem Entwicklungen oder auch schon bestehende Tendenzen verdeutlicht werden können.

Was nun die Ansätze betrifft, die versuchen, die Verquickungen von Arbeit und anderen Lebensbereichen in den Blick zu nehmen, lässt sich Folgendes feststellen:

Forschungen im Themenfeld der Vereinbarkeit fokussieren zumeist auf die Personengruppe der Eltern, ehemals vielfach auf Mütter und darauf, wie diese Beruf und Familie vereinbaren (vgl. Gewerkschaftliche Monatshefte 2004). Dies gilt beispielsweise für Forschungen zur Alltäglichen Lebensführung oder auch die viel rezipierte Studie von Arlie Hochschild zu Veränderungen der Wertigkeiten von Lebensbereichen (vgl. Hochschild 2002, Projektgruppe Alltägliche Lebensführung 1995). In letzter Zeit findet insofern eine Perspektiverweiterung statt, als dass Personen mit Pflegetätigkeiten verstärkt mit einbezogen werden (vgl. Klenner 2005).

Zweifellos stellt die Frage der Vereinbarkeit für Eltern nach wie vor ein zentrales Problem dar. Allerdings ist eine sinkende Personenzahl von diesen 'klassischen Vereinbarkeitsproblemen' betroffen. Denn die Geburtenziffer in Deutschland ist von 2,1 Kindern im Jahre 1950 auf rund 1,4 im Jahre 2000 gesunken. Dies bedeutet, dass von den 1965 geborenen Frauen im Westen Deutschlands voraussichtlich 31%, im Osten 26-27% kinderlos bleiben werden (Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2003, 70).⁵ Hinzu kommt, dass durch den Trend zu kleineren Familien und damit kürzeren Familienphasen bei einer gleichzeitig „deutlich angestiegenen Lebenserwartung von Frauen und Männern, die Rolle von Mann und Frau nur noch partiell durch Vaterschaft und Mutterschaft bestimmt wird.“ (Bauereiss u.a. 1997, 20). Es gibt also immer mehr kinderlose Phasen im Leben von Eltern und immer mehr Menschen, die ganz ohne Kinder leben. Kinderlose bilden jedoch eine Lücke in der Vereinbarkeitsforschung. Im Folgenden soll deshalb anhand des Fallbeispiels einer kinderlosen Beschäftigten die Frage der Vereinbarung von Arbeit und anderen Lebensbereichen beispielhaft untersucht werden. Durch die Auswahl geraten Lebensbereiche wie Freundschaft, Freizeitaktivitäten etc. verstärkt ins Blickfeld, die in den Vereinbarkeitsdebatten bisher unterbelichtet waren. Die neu aufgeworfenen Probleme bzw. Fragen machen eine Revision des Vereinbarkeitsverständnisses notwendig.

„Hauptbestandteile des Lebens“ – Eine empirische Fallstudie

Die Grundlage der nachfolgenden Ausführungen bildet eines von 23 Interviews mit Beschäftigten im Mittleren Dienst, die im Rahmen der Wissenschaft-Praxis-Kooperation mit der Stadtverwaltung Hannover geführt wurden (vgl. Lepperhoff/Scheele und Lepperhoff in diesem Band).⁶ In der Stadtverwaltung wurden im Zuge von Verwaltungsreformen Arbeitsformen 'modernisiert', beispielsweise wurden in vielen Bereichen Arbeitszeiten flexibilisiert, Arbeitsprozesse rationalisiert und Hierarchiestufen abgebaut (vgl. Correll/Janczyk 2005).

Die Falldarstellung setzt an den Widersprüchlichkeiten der Vereinbarung von Arbeit und anderen Lebensbereichen an. Der Umgang mit Widersprüchlichkeiten kann dabei als „Auseinandersetzung zwischen Subjektivität und Objektivität, Individuum und

Gesellschaft“ verstanden werden (Becker-Schmidt 1993, 83). Die Widersprüchlichkeit liegt „in der Beschaffenheit der Sache, der Dinge, der objektiven Gegebenheiten“ (Becker-Schmidt 1993, 84).⁷ Am Beispiel von Frau Frankheim soll nachgezeichnet werden, mit welchen Widersprüchlichkeiten sie konfrontiert ist und wie sie damit umgeht.

Michaela Frankheim ist zum Zeitpunkt des Interviews 43 Jahre alt. In ihrer Herkunftsfamilie herrscht das traditionelle Familienernährermodell vor, ihr Vater ist Ingenieur und ihre Mutter Hausfrau. Sie hat zwei Geschwister, wovon eins älter und eins jünger ist als sie. Nach ihrem Abitur studiert Frau Frankheim Kulturpädagogik und kommt nach dem Abschluss ihres Studiums über eine Arbeitsbeschaffungsmaßnahme zur Stadtverwaltung. Damit hat sie keine klassische Verwaltungslaufbahn durchlaufen. Derzeit ist Frau Frankheim als unbefristete Vollzeitkraft in der Kulturarbeit tätig. Sie ist seit 16 Jahren in der Verwaltung beschäftigt, wobei sie die ersten sechs Jahre in befristeten Beschäftigungsverhältnissen tätig war. Ihre Tätigkeit bei der Verwaltung unterscheidet sich von der Arbeit der Mehrzahl der Verwaltungsangestellten vor allem in Bezug auf die hohe erforderte zeitliche Flexibilität. Frau Frankheim bezeichnet ihre Arbeitszeiten als sehr unregelmäßig, da sie oft Abends und am Wochenende arbeitet. Frau Frankheim hat keine Kinder und zur Zeit auch keine feste Partnerschaft. Ihr zeitintensivstes Hobby ist der Sport, sie ist in zwei Vereinen sportlich aktiv, geht regelmäßig joggen und macht Sporturlaube. Außerdem engagiert sie sich in zwei Ehrenämtern: Sie ist im Vorstand eines der Sportvereine und im Vorstand eines Kulturvereins tätig. Frau Frankheim hat einen großen Freundes- und Bekanntenkreis.

Über die Darstellung der Widersprüchlichkeiten, die sich aus dieser Situation ergeben, sich exemplarisch „Konflikte und Handlungspotentiale“ (Becker-Schmidt 1993, 81) im Lebenszusammenhang einer Person erfassen. Untersucht werden die Vereinbarungen von Arbeit und Leben von Frau Frankheim sowie die Bedeutung, die Erwerbsarbeit für sie hat.

Arbeit und andere Lebensbereiche – „irgendwie vermischt sich das sehr“

„Also mit den meisten, mit denen ich zusammenarbeite, hab ich auch privat was zu tun. Also jetzt nicht mit meiner Chefin, das finde ich auch eigentlich ganz gut. So viel muss man ja auch nicht zusammen machen. Aber so mit denen ich ähm, also ich hab auch viele Leute mit denen ich gut privat kann. Hab ich auch immer irgendwie, weil ich weiß, die arbeiten auch inhaltlich gut. Eigentlich, irgendwie hat sich das immer so ergänzt, versuche ich (...) auch natürlich irgendwie, für die Jobs zu besorgen. Und so hat man dann irgendwann so sein Netz aufgebaut (...) Privat und dienstlich, irgendwie vermischt sich das sehr.“

Frau Frankheim beschreibt, dass sie schon immer mit den meisten Personen, mit denen sie zusammenarbeitet, auch private Kontakte hat. Wobei es jedoch eine Rolle

spielt, dass sie auf derselben hierarchischen Ebene arbeiten. Bei der Vorgesetzten beruft sie sich darauf, dass man hier privat und dienstlich trennen kann und darf. Private Kontakte zu ihren Kolleginnen pflegt sie dann, wenn diese in ihrem Fach kompetent sind, das heißt wie sie sagt: inhaltlich gut arbeiten. Frau Frankheim erklärt, dass sich private und dienstliche Kontakte in ihrem Berufsalltag wechselseitig ergänzen: Einerseits pflegt sie private Kontakte zu KollegInnen, andererseits versucht sie, Personen aus dem privaten Umfeld zu Kollegen zu machen. So kann Frau Frankheim auf einen großen Bekannten- und Freundeskreis zurückgreifen, den sie sich aufgebaut hat. Dabei trennt sie nicht zwischen privaten und beruflichen Kontakten, sondern erklärt: „privat und dienstlich, irgendwie vermischt sich das sehr“. Deutlich wird auch, dass Frau Frankheim sich stark darum bemüht, einen großen Bekannten- und Freundeskreis aufzubauen, z.B. engagiert sie sich dafür, private Kontakte zu ihren Kolleginnen zu pflegen, indem sie sie zu sich nach Hause zum Essen einlädt. Ihrer Darstellung zufolge ergänzen sich berufliche und private Kontakte. Beide Teilbereiche werden von Frau Frankheim als komplementär angesehen und nicht als voneinander eindeutig zu unterscheidende und abgegrenzte Lebensbereiche, wie es in sozialwissenschaftlichen Vereinbarkeitsdebatten häufig verhandelt wird. Allerdings ist diese Ergänzung nicht naturwüchsig, sondern wird von Frau Frankheim aktiv hergestellt, sie vollbringt eine Vereinbarkeitsleistung. Dieser Konstruktionsleistung jedes Einzelnen kommt durch Entgrenzungs- und Subjektivierungstendenzen eine steigende Bedeutung zu (vgl. Voß 1997, 216).

Frau Frankheim identifiziert sich stark mit ihrem Beruf. Dies zeigt sich auch darin, dass sie die im Beruf geltenden Leistungskriterien nicht nur im Beruf, sondern auch bezogen auf ihr Privatleben anerkennt. Unter den Kolleginnen trifft sie nach Kompetenzmaßstäben eine Auswahl derer, mit denen sie auch privat zu tun haben will. Die Maßstäbe der Erwerbsarbeit erhalten gewissermaßen auch für den ‘Rest des Lebens’ Geltungsmacht. Dies wird auch an der Sprachwahl deutlich, so werden berufliche Effizienzvorstellungen von Frau Frankheim auf das Zuhause übertragen. Es geht dann auch Zuhause darum „schnell noch zu Hause alles [zu, LC] organisieren“, E-Mails für das ehrenamtliche Engagement „abzuarbeiten“, und nicht darum, sich auszuruhen: „ich ruh mich, glaub ich, nicht aus. Nein“.

Auch in anderen Lebensbereichen zeigt sich, dass Frau Frankheim Berufliches und Privates nicht klar trennen kann oder will. So verlängert sie ihre Berufstätigkeit in professionell ausgeführte Ehrenämter: Sie gründet eine Kinderkultureinrichtung und engagiert sich wöchentlich mehrere Stunden in Vorstand eines Sportvereins. Auf ihre Hobbys angesprochen, antwortet Frau Frankheim: „Aber es ist halt auch so, dadurch, dass meine Hobbys auch viel äh mit dem – mit meiner Arbeit zu tun haben, weil ich das gerne mache, versetzt sich das oder verschränkt sich das ineinander. Fällt das auch nicht so auf.“

Als Begründung dafür, dass sich berufliche Arbeit und Hobbys „versetzen“, gibt Frau Frankheim an, dass sie „das gerne“ macht. Das „fällt das auch nicht so auf“,

könnte in diesem Zusammenhang heißen, dass es ihr dann – wenn sie es gerne macht – nicht auffällt, wie viel sie arbeitet. Statt über Zeitmangel zu klagen, unter dem laut einer Zeitbudgetuntersuchung mehr als ein Drittel aller in dieser Studie Befragten leiden (vgl. Hewener 2004, 28), erklärt Frau Frankheim: „Ich habe genug Zeit. Es ist einfach so, dass ich häufig denke, ich mach zu viel. Also meine Zeit anders einzuteilen. Ich kann halt schlecht nein sagen und ähm binde mir dann immer viel ans Bein. Aber – also ich finde schon, dass ich irgendwie so Zeit genug habe. Auf jeden Fall ist es nicht so, dass meine Arbeit mich auffrisst.“

Zeitprobleme führt Frau Frankheim auf ihre individuelle Zeiteinteilung zurück. Dass sie, trotz ihrer langen und „ganz unregelmäßigen“ Arbeitszeiten nicht das Gefühl hat, dass die Arbeit sie „auffrisst“, macht deutlich, dass es Frau Frankheim schwer fällt, auseinander zu halten, was Arbeit und was Hobbys sind. Alles verschränkt sich miteinander und entsprechend „fremdorganisierter Selbstorganisation“ (Voß/Pongratz 1997) übernimmt Frau Frankheim die komplette Verantwortung dafür, wie sie mit ihrer Zeit umgeht, auch für ihre 'freiwilligen' Überstunden. Die Anforderungen des Arbeitgebers thematisiert sie dagegen nicht.

Wie stark die Lebensbereiche miteinander verschränkt sind, zeigt sich auch daran, dass sich im Tagesablauf von Frau Frankheim nicht deutlich identifizieren lässt, wann die berufliche Arbeit anfängt und aufhört. Sie beginnt morgens bereits zuhause mit der Arbeit, indem sie E-Mails abrufen und bearbeitet, bevor sie zur Arbeit fährt. Zwischendrin trifft sie KollegInnen, die gleichzeitig FreundInnen sind, mit denen sie Berufliches und teilweise auch Privates bespricht. Nach der Arbeit packt sie ihre Arbeitssachen ein „weil ich dachte, ach, vielleicht schaff ich's abends, noch was zu Hause zu machen.“

Die Lebensbereiche verschränken sich aber nicht nur miteinander und ergänzen sich, sondern sie verdichten sich auch („eigentlich verdichtet sich das schon ziemlich, dass ich das nicht so trenne voneinander. Genauso, wie ich Arbeit und Freunde auch nicht so trenne. Das ist auch ganz gut so“). Grundsätzlich begrüßt Frau Frankheim diese Verschränkung als „ganz gut so“, gleichzeitig sieht sie auch Schwierigkeiten. Diese Schwierigkeiten identifiziert sie jedoch nicht als strukturelle, sondern als individuelle Probleme, z.B. dass sie es nicht schafft, ihre „Zeit anders einzuteilen“. Dies zeigt sich an anderer Stelle, wenn sie erklärt, dass es bei FreundInnen, deren Arbeitsrhythmus ähnlich flexibel ist, wie der von Frau Frankheim, teilweise schwer fällt, sich zu verabreden bzw. Verabredungen einzuhalten. Dass Frau Frankheim „keinen so'n normalen Arbeitstag“ hat, erschwert die Kontaktpflege. Noch schwieriger ist es, wie Frau Frankheim im Bezug auf vergangene partnerschaftliche Beziehungen formuliert, Zeit zu zweit mit einem Partner zu koordinieren („Was das manchmal erschwert, ist (...) 'ne Beziehung zu führen, wenn man so viel macht. Also da krieg ich schon manchmal Probleme. Sich so die Zeit zu nehmen, auch mal was zu zweit zu machen“). Eine „Beziehung zu führen“ scheint für Frau Frankheim mit ihrer Erwerbsarbeit, ihren Hobbys und

Ehrenämtern schlecht vereinbar. Ein weiterer Aspekt der für Frau Frankheim zu kurz kommt, ist, dass ihr für sich selbst „manchmal zu wenig Zeit“ bleibt.

Um nachzuvollziehen, warum Frau Frankheim trotz ihres gesicherten Arbeitsplatzes einen so hohen Einsatz für ihre Erwerbsarbeit bringt, ist es wichtig genauer zu analysieren, welche Bedeutung berufliche Arbeit und welche Bedeutung andere Lebensbereiche für sie haben.

Bedeutung von beruflicher Arbeit

Berufliche Arbeit ist für Frau Frankheim von zentraler Bedeutung. Sie erzählt, dass sie sich nicht vorstellen kann, ihre Berufsarbeit aufzugeben. Vor dem Hintergrund des Stellenabbaus in der Verwaltung und vielleicht auch der Arbeitslosigkeit eines ihrer Geschwister, weiß sie ihren unbefristeten Arbeitsplatz und ökonomische Absicherung zu schätzen („Kann ich froh sein, dass ich jetzt 'ne (...) feste Stelle habe“). Frau Frankheim identifiziert sich stark mit ihren Arbeitsinhalten („Weil ich mein Studium eigentlich schon sehr überzeugt gemacht habe. Also ich hab eigentlich immer 'ne ganz klare Entscheidung getroffen. Also von mir gab's nicht einmal 'n Zweifel an meinen Inhalten.“). An verschiedenen Stellen formuliert sie ihre Ansprüche an berufliche Arbeit. Sie erwähnt, dass ihre Arbeit den „künstlerischen Schwerpunkt [hat, LC], weil ich das studiert hab“. Im Zentrum steht für Frau Frankheim der kreative Bereich ihrer beruflichen Arbeit. Andere Tätigkeiten, wie organisatorische Arbeit oder Vernetzungsarbeit, werden von ihr zunächst nicht erwähnt, dabei nehmen sie, wie sich anhand eines Tagesablaufs zeigt, im Arbeitsalltag viel Raum ein (z.B.: „Und dann hab ich mich an meinen Rechner gesetzt, hab irgendwie E-Mails abgearbeitet. Meistens fällt da ziemlich viel an“). Es ist wichtig für Frau Frankheim, dass die Arbeitsinhalte ihrer Qualifikation entsprechen und dass sie das im Studium Erlernte in ihre Arbeit einbringen kann. Frau Frankheims hoher inhaltlicher Anspruch an ihre berufliche Arbeit wird für sie eingelöst, sie kann eigene Ideen kreativ umsetzen und ihre Arbeit macht ihr Spaß („ich mach's halt, weil mir der Job Spaß macht“). Frau Frankheim bringt hohe Ansprüche an Selbstverwirklichung in die berufliche Arbeit ein. Dies stellt eine Seite von Subjektivierungsprozessen dar, in denen „Subjektivierung als Quelle veränderter Ansprüche an Selbstbestimmung in der Arbeit“ (Holtgrewe 2002, 195) wirksam wird. Auf der anderen Seite funktioniert Subjektivierung in der Verwaltung auch „als Indienstnahme subjektgebundener Strukturierungsvermögen, Leistungen und Leidenschaften durch die Unternehmen“ (Holtgrewe 2002, 195). Dieser doppelseitige Subjektivierungsprozess wird von Frau Frankheim als ambivalent erlebt. Einerseits empfindet sie das hohe Maß an Selbstbestimmung als positiv: „Also die meisten [Termine] setz ich mir selber (...) und da kommt 'ne Menge zusammen. Aber es sind halt wirklich Sachen, die ich selber bestimme“. Andererseits berichtet sie, dass es ihr an inhaltlichem Austausch und Unterstützung mangelt („Ich hab niemand,

mit dem ich mal so richtig ein Projekt von Anfang bis Ende durchziehen kann, wo ich mich drauf verlassen kann“). Viele „Sachen“ macht sie allein, obwohl sie enge „Zusammenarbeit“ vorziehen würde.

Ihren großen Arbeitseinsatz, die Eigenverantwortung und das Strukturierungsvermögen, das von ihr verlangt wird, findet sie nicht ausreichend anerkannt. („Ähm, ich würde sagen, ich hätte eigentlich mehr Geld verdient, finde ich“). In dem „ich hätte eigentlich mehr Geld verdient“ klingt an, dass sie sich nicht nur in ihrer Arbeitsleistung, sondern als Person nicht genügend anerkannt fühlt. Sie wird zwar inhaltlich ihrer Qualifikation entsprechend eingesetzt, aber nicht entsprechend ihres sehr hohen persönlichen Einsatzes entlohnt. Hier zeigt sich, dass mit der Subjektivierung von Arbeit von den Beschäftigten veränderte Ansprüche an die Arbeit und die Arbeitgeber formuliert werden, hier in Bezug auf Anerkennung. Das Thema Anerkennung greift Frau Frankheim später im Interview konkret auf, sie betont ein weiteres Mal, dass sie mehr Geld verdient hätte und fügt dann an: „Also (...) es geht ja auch um Anerkennung, ne? Man kann halt eigentlich nur mehr verdienen, wenn man mehr Führungsaufgaben übernimmt (...) [und damit] immer weniger inhaltlich arbeiten würde“. Hier zeigt sich, dass Frau Frankheims berufliche Zukunftsvorstellungen mit den Arbeitsstrukturen nicht vereinbar sind: Sie könnte entweder versuchen mehr Geld zu verdienen, müsste dafür aber Führungsaufgaben übernehmen und weniger inhaltlich arbeiten. Da dies für sie keine Alternative zu sein scheint, formuliert sie Vorschläge für andere denkbare, nicht-monetäre Formen von Anerkennung, die sich von ihrem Arbeitgeber wünscht: zum Beispiel, dass man „vielleicht mal'n Sonderprojekt kriegt, dass man (...) andere Arbeitszeiten bekommen, also freigestellt wird für 'n Projekt, dass man nicht immer versuchen muss, alles irgendwie selber zu vereinbaren“. Hier wird deutlich, dass die Vereinbarung der verschiedenen Anforderungen in der Arbeit für Frau Frankheim nicht immer einfach ist und sie sich strukturelle Unterstützung vom Arbeitgeber wünscht.

Frau Frankheim hat sicherlich auch in Reaktion auf ihre mangelnden beruflichen Perspektiven zwei Zusatzqualifikationen erworben, durch die sie versucht, sich auch außerhalb der Verwaltung zusätzliche Beschäftigungsmöglichkeiten und Anerkennung zu verschaffen („Ich bin dann halt auch in anderen Bereichen tätig“). Denn Frau Frankheim ist beruflich sehr ambitioniert, was sich außer in ihrem hohen Arbeitseinsatz auch darin zeigt, dass sie über ihren beruflichen Werdegang berichtet, sie sei in der Verwaltung „hängen geblieben“. Frau Frankheim hat mit ihrer Stelle in der Verwaltung ihre beruflichen Ziele also scheinbar (noch) nicht erreicht, sondern ihre schweben 'höhere' Ziele vor, die sie jedoch nicht konkret benennt. Ob die hohen aber gleichzeitig diffusen beruflichen Ziele von Frau Frankheim in Zusammenhang mit Subjektivierungsprozessen von Arbeit und veränderten Erwartungen an berufliche Werdegänge (Stichwort: Mythos eines unendlichen Aufstiegs), gestellt werden können, kann hier nicht weiter untersucht werden.

Im Zuge der Verwaltungsreformen hat eine Verflachung von Hierarchien stattgefunden. Auf die Frage, inwiefern die Geschäftsführung ihr vorgesetzt ist, weiß Frau Frankheim keine rechte Antwort. „Dienstaufsicht und inhaltliche Aufsicht, glaub ich schon. Ja, ich weiß es gar nicht [lacht]. Also wir sprechen halt (...) es ist nicht sehr hierarchisch im Team (...) es ist schon so, dass ich sehr viele Freiheiten habe. Viel Verantwortung selbst trage“. Frau Frankheim „glaubt“, dass bestimmte Aufgaben bei dem Vorgesetzten liegen, aber sicher ist sie sich nicht. Sie kann oder will, das kann in diesem Zusammenhang nicht geklärt werden, die Hierarchiestruktur ihres Arbeitsverhältnisses nicht genau beschreiben. Mit veränderten, diffuseren und weniger sichtbaren Machtformen umzugehen, stellt sich für Beschäftigte oft als schwierig dar. Beschäftigte „können mit ihrer Wahrnehmung von Abhängigkeit und Unterordnung nur schwer in Einklang bringen, was die Verfügung über ihre Individualität unmittelbar zum Ziel hat, nämlich, dass sie als Gleiche miteinander kommunizieren und in dieser Weise kooperieren“ (Brede 2004, 244). Zusammenfassend lässt sich sagen, dass in der Verwaltung zwar ein starkes formales Hierarchiegefälle existiert, was sich beispielsweise in Vergütungsstufen ausdrückt, gleichzeitig ist es nach Aussagen von Frau Frankheim „nicht sehr hierarchisch im Team“ und sie betont, dass sie „viel Verantwortung trägt“. Das diffuse Herrschaftsverhältnis wird, so konnte rekonstruiert werden, von ihr als ambivalent erlebt, einerseits als Gestaltungsspielraum, andererseits als Überlassung von zu viel Verantwortung, ohne dafür entsprechend entlohnt zu werden oder Aufstiegsmöglichkeiten zu erhalten.

Frau Frankheim hat einen gesicherten Arbeitsplatz in der Verwaltung. Sie muss darum also eigentlich nicht kämpfen, sich nicht täglich neu beweisen. Trotzdem ist sie in ihrem Beruf quasi 'freiwillig' hoch involviert, was sich durch circa 10 Überstunden pro Woche, Abend- und Wochenendarbeit zeigt. Die, zumindest zeitliche, Vorherrschaft der beruflichen Arbeit wird von Frau Frankheim nicht eindeutig positiv gewertet. Auf die Frage nach der Bedeutung von Familie und Partnerschaft in ihrem Leben, sagt sie:

„Also ich bin kein Workaholic und für mich bedeutet das Privatleben sehr viel. Ich habe keine Kinder. Und ähm habe derzeit auch keinen festen Partner. Also aber das [Privatleben] ist für mich auf jeden Fall viel wichtiger als die Arbeit“, und an anderer Stelle: „Also wenn man keine Freunde hat, dann kann man ziemlich dumm da sitzen, denke ich. Und deswegen pflege ich das auch ziemlich. (...) Und von daher sind für mich Freunde eigentlich ähm ja, Hauptbestandteil des Lebens.“

Frau Frankheim grenzt sich dagegen ab, ein Workaholic zu sein, also jemand, dessen Leben von der beruflichen Arbeit dominiert wird. Dass sie sich dagegen so explizit verwehrt, könnte andeuten, dass ihr diese Zuschreibung bekannt ist, was angesichts von monatlich circa 40 Überstunden⁸ nicht erstaunt. Dass sie die Bedeutung von Privatleben und Freundschaften stark betont und sich vom pathologisierten Workaholic-Dasein abgrenzt, könnte auch durch gesellschaftliche Erwartungen be-

einflusst sein. Es kann vermutet werden, dass es insbesondere für Personen, vielleicht noch stärker für Frauen ohne eigene Kinder wichtig ist, auf ein funktionierendes soziales Netz verweisen zu können und eben kein Workaholic zu sein.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der Fall Frankheim Verschränkungs-thematiken auf der Ebene von Zeit, von persönlichen Netzwerken, Arbeitsinhalten und Ehrenamt veranschaulicht. Die Erwerbsarbeit nimmt eine dominante Position in Frau Frankheims Leben ein und die dort erforderliche Selbstorganisation und Flexibilität strahlt auf andere Lebensbereiche aus. Dies erschwert die Vereinbarung, denn der Rest des Lebens muss um die Erwerbsarbeit herum organisiert werden. Alles wird dabei von Frau Frankheim ins Verhältnis zu allem gestellt, wie am Beispiel von persönlichen Netzwerken und Erwerbstätigkeit gezeigt wurde. Zentral ist dann für sie, ob ein gelingender Lebensbereich zur Steigerung der Qualität der anderen Lebensbereiche beiträgt. Dass dies teilweise eine Ausbildung anderer Lebensbereiche erschwert – bei Frau Frankheim insbesondere eine partnerschaftliche Beziehung – wird von ihr nicht im Zusammenhang mit strukturellen Problemen von Erwerbsarbeit, sondern als individuelles Problem thematisiert. So wie sie auch über sich sagt: „Ich mach zu viel“. Inwieweit diese individualisierende Problemdiagnose als ein weiterer Teil des Subjektivierungsprozesses verstanden werden kann, ist eine spannende Frage, die an dieser Stelle jedoch nicht weiter verfolgt werden kann. Auf der Basis dieser Ergebnisse wird nun erneut ein Blick auf die sozialwissenschaftliche Debatte um Vereinbarkeit geboten. Es soll geprüft werden, inwiefern diese Ergebnisse Schwachstellen, aber auch Herausforderungen für die Vereinbarkeitsdebatte liefern.

Kritikpunkte an Vereinbarkeitskonzepten und Überlegungen zu Soziabilität aus subjektorientierter Perspektive

Sozialwissenschaftliche Vereinbarkeitskonzepte verweisen nach wie vor nahezu ausschließlich auf den Aspekt der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, insbesondere für Eltern. Das Fallbeispiel zeigt jedoch, dass die Konzepte mit dieser Ausrichtung zu kurz greifen. Der Fall Frankheim macht deutlich, dass auch Kinderlose vielschichtige Vereinbarkeitsprobleme haben können. Neben der Fokussierung auf die Gruppe der Eltern fallen vor allem drei Schwachpunkte des Vereinbarkeitskonzepts ins Auge: Erstens unterstellt die Vorstellung der Vereinbarkeit von Arbeit und anderen Lebensbereichen, dass sich die verschiedenen Bereiche vom Individuum (immer) erfolgreich vereinbaren lassen. Zweitens werden Arbeit und Leben vielfach als zwei klar voneinander abgrenzbare Bereiche konzipiert. Drittens wird die Vereinbarkeit der Lebensbereiche oftmals nicht ausreichend in den gesellschaftlichen Kontext gestellt. Im Folgenden werden die drei genannten Kritikpunkte am Vereinbarkeitskonzept erläutert, um erste Überlegungen anzustellen, wie die Leitidee Soziabilität weiter entwickelt werden kann.

1. Die Vorstellung einer möglichen harmonischen Vereinbarung durch das Individuum impliziert komplementäre Lebensbereiche, die sich grundsätzlich vereinbaren lassen. Dabei werden (teilweise unauflösbare) Widersprüche, mit denen das Individuum konfrontiert ist, häufig nicht thematisiert. Insbesondere durch die zunehmende Individualisierung aufgrund von Subjektivierungsprozessen verstärken sich widersprüchliche Anforderungen und Ansprüche, die von Individuen lebbar gemacht werden müssen. Die verschiedenen Lebensbereiche und die eigenen Ansprüche an diese müssen immer wieder neu austariert werden. Beispielsweise muss das Individuum, ähnlich wie Frau Frankheim kontinuierlich abwägen und Prioritäten setzen, sowohl innerhalb als auch zwischen den Lebensbereichen. Arbeitszeit bzw. Zeit allgemein ist dabei nach wie vor ein wichtiger Faktor. Das erforderliche „aktive Zeithandeln“ (Jurczyk/Lange 2004, 26) kann als anstrengend erlebt werden. Neben der zeitlichen Vereinbarkeit müssen Anforderungen beispielsweise auch psychisch vereinbar sein (vgl. Brede 2004, 257). So formulieren Beschäftigte, den Anspruch den ‘Kopf frei’ zu haben und nach der Arbeit nicht zu müde ist, um mit ihren Partnern oder Kindern zu sprechen (vgl. Correll/Janczyk 2005).

2. Aus subjektorientierter Perspektive lassen sich Arbeit und andere Lebensbereiche nicht, wie oftmals in Vereinbarkeitskonzepten nahe gelegt, als zwei klar voneinander abgrenzbare Bereiche verstehen. Die Fokussierung der sozialwissenschaftlichen Vereinbarkeitsforschung auf die Bereiche ‘Beruf’ und ‘Familie’ wird der Komplexität und Vielfalt der Lebensarrangements nicht gerecht (neben Familien- und Pflegetätigkeiten müssen Hobbys, Freundschaften, Ehrenämter einbezogen werden). Anhand der Fallrekonstruktion wird deutlich, wie stark berufliche Arbeit und andere Lebensbereiche miteinander verschränkt sind, bzw. als miteinander verschränkt erlebt werden. Dabei werden berufliche Arbeit und andere Lebensbereiche gleichermaßen als Möglichkeit zur Selbstverwirklichung und Selbstbegrenzung wahrgenommen. Dieser Subjektivierungsprozess wird auf struktureller Ebene durch die Flexibilisierung von Arbeitszeiten und -inhalten vorangetrieben. Eine gelingende Vereinbarung scheint dabei zunehmend nur noch möglich, wenn die Tätigkeits- und Lebensbereiche nicht eindeutig abgegrenzt werden. Im dargestellten Fall gelingt dies, indem Frau Frankheim individualisiert und ambitioniert arbeitet *und* lebt.

Auf welche Art und Weise Individuen vielfältige und widersprüchliche Anforderungen miteinander vereinbaren bzw. nicht vereinbaren, soll mit der Leitidee der *Soziabilität* erfasst werden. Die konzeptionell noch weiter auszuarbeitende Leitidee der Soziabilität versteht sich als Beitrag zur Vereinbarkeitsdebatte. An dieser Stelle werden, im Bezug auf die genannten Kritikpunkte, der subjektive und der intersubjektive Aspekt von Soziabilität umrissen:

Das Maß der Vereinbarkeit der unterschiedlichen Ansprüche/Wünsche der Individuen an das Leben und die verschiedenen Lebensbereiche werden als *subjektiver Aspekt* verstanden. Hierbei gilt es, die vielfältigen und widersprüchlichen Anforde-

rungen, die durch den strukturellen Wandel vermehrt in die Individuen verlagert werden, zu berücksichtigen. Vereinbarkeit sollte nicht nur zeitlich, sondern auch inhaltlich verstanden werden und die vielen unterschiedlichen Lebensbereiche berücksichtigen, das heißt über Beruf und Familie hinausgehen. Es geht beim subjektiven Aspekt von Soziabilität also darum, wie Personen ihre unterschiedlichen Ansprüche und Wünsche an das eigene Leben entwickeln und koordinieren und welche Konflikte und Schwierigkeiten dabei auftauchen.

Während der subjektive Aspekt auf das Individuum fokussiert, nimmt der *intersubjektive Aspekt* von Soziabilität die Einbindung in soziale Beziehungen und Abhängigkeitsverhältnisse in den Blick.⁹ Die Subjekte sollten in ihrem „sozialen Beziehungsnetz“ (Dausien 1993, 135)¹⁰ untersucht werden. Denn ihr Handeln lässt sich unter Berücksichtigung der Anforderungen ihres sozialen Beziehungsnetzes (PartnerInnen, Familienmitgliedern, Arbeitgeber, KollegInnen, FreundInnen) besser verstehen. Beispielsweise vor dem Hintergrund der Rückverlagerung von Pflege- und Sozialaufgaben in die Familie (vgl. Offe 1984) ist es wichtig, alle vorstellbaren Lebensbereiche zur berücksichtigen. Darüber hinaus hat sich gezeigt, dass sich mit strukturellen Transformationsprozessen wie Flexibilisierung und Individualisierung auch individuelle Vorstellungen von Vereinbarung verändern. So könnte man zugespitzt sagen, dass Frau Frankheim bestimmte Beziehungen nicht eingeht, weil sie glaubt, ihnen bzw. ihren Ansprüchen an diese nicht gerecht werden zu können. Gerade auf der intersubjektiven Ebene hat sich beispielsweise mit flexibilisierten Arbeitszeiten etc. die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben erschwert.

3. Vereinbarkeitskonzepte beziehen den gesellschaftlichen Kontext oftmals nur unzureichend mit ein. Berufliche Arbeit ist in modernen Demokratien ein wichtiges Medium gesellschaftlicher Teilhabe. Nicht erst vor dem Hintergrund der steigenden Arbeitslosenzahlen ist es wichtig, die gesellschaftliche Zentralität von beruflicher Arbeit zu beachten. Eine Berücksichtigung des *gesellschaftlichen Aspekts* in der Leitidee der Soziabilität bedeutet, die Strukturierung des Lebens durch gesellschaftliche Institutionen, wie Arbeit und Bildung, einzubeziehen (vgl. Dausien 1993, 131). Denn es werden nicht nur ständig wachsende Möglichkeiten zur individuellen Lebensgestaltung suggeriert, sondern es entsteht zugleich eine wachsende „Abhängigkeit von gesellschaftlichen und institutionellen Rahmenbedingungen bei der Umsetzung“ der Vereinbarkeit (Maihofer 2004, 406). Die jeweilige Lebensweise kann mehr oder weniger vereinbar sein mit den gesellschaftlichen Normen, Vorstellungen, institutionellen Rahmenbedingungen etc. Institutionen, wie auch die Verwaltung, wirken dabei auf zwei Ebenen: „Sie bieten den Hintergrund für Sinnbezüge und Handeln auf der Individualebene (...). Aber sie reproduzieren auch durch die Form ihrer organisatorischen Verfasstheit die Sozialstruktur der Gesellschaft.“ (Krüger 1995, 197).¹¹ Die Art und Weise wie Erwerbsarbeit organisiert ist und inwiefern Personen Möglichkeiten haben sich einzumischen, zu partizipieren, zu gestalten, gilt es mit einzubeziehen.

Die drei angesprochenen Aspekte von Soziabilität zu berücksichtigen, bedeutet, weg von der individuellen Problemdiagnose hin zu einem subjektorientierten Ansatz zu kommen, in dem die individuelle Ebene mit der strukturellen Ebene verbunden wird.

Anmerkungen

- 1 Für die Unterstützung bei der Erstellung des Artikels möchte ich dem Projekt GendA und der Forschungsgruppe Fortuna Hermeneutik, insbesondere Lisa Pfahl danken.
- 2 Zur begrifflichen Unterscheidung von Vereinbarkeit der verschiedenen Lebensbereiche und individueller Vereinbarung vgl. Janczyk in diesem Band.
- 3 Für eine inhaltliche Auswertung der Praxis-Forschungs-Kooperation mit der Stadtverwaltung Hannover sei auf den Beitrag in diesem Band von Lepperhoff verwiesen und auf die Broschüre Gender Kompetenz & Berufliche Entwicklung, 2005 herausgegeben von „GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung“. Das methodologische und methodische Vorgehen im Rahmen der Praxis-Forschungs-Kooperation wird von Lepperhoff/Scheele in diesem Band dargestellt.
- 4 Subjektorientierte Soziologie untersucht „systematisch die (wechselseitigen) Einwirkungen von Individuen und gesellschaftlichen Strukturen“ (Bolte 1997, 35). Das Subjekt ist auf diese Weise einerseits Produkt seiner Umwelt und kann sie andererseits auch gestalten (vgl. Traue 2005).
- 5 Noch höher liegen die Zahlen für Akademikerinnen: In den alten Bundesländern leben zwischen 41-44 % der 35- bis 39-jährigen Akademikerinnen ohne Kinder im Haushalt (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2003, 75). Über die Anzahl der kinderlosen Männer gibt es in Deutschland bisher wenig repräsentative Studien. Entsprechend des Family- und Fertility Survey waren 1992 bei allen befragten Jahrgängen jeweils mehr Männer als Frauen kinderlos (vgl. Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend 2003, 74).
- 6 Aus dem Sample von 74 Personen, die an der Kooperation zum Thema *Berufliche Entwicklung aus geschlechtssensibler Perspektive* teilnahmen, wurden nach Geschlecht, Alter und Fachbereichzugehörigkeit 23 Beschäftigte für Interviews ausgewählt. Der Interviewleitfaden fokussierte auf die vier Themenfelder: Erwerbsarbeit, Familie, Freizeit und Freunde.
- 7 In der Geschlechterforschung wurde früh die widersprüchliche Eingebundenheit von Frauen in das Familien- und Erwerbssystem betont, wie beispielsweise von Becker-Schmidt in ihrem Konzept der „doppelten Vergesellschaftung“ (Becker-Schmidt 1987).
- 8 Frau Frankheim gibt an, dass es ihr zumeist gelingt, die Überstunden abzubummeln. Wie realistisch diese Angabe ist, kann auf der Basis des Interviews zwar angezweifelt aber nicht beurteilt werden.
- 9 Hier kann an die amerikanische wissenschaftliche Debatte um *Linked Lives* (vgl. Elder 1991; Giele/Elder, 1998) und die deutschen Debatten zu *Familienzeiten* (vgl. Klenner u.a. 2004; Pfahl/Reuyß 2001) und *Dual Career Couples* (vgl. Becker/Moen 1999; Solga/Wimbacher 2005) angeschlossen werden.
- 10 Hiermit wird auch die feministische These des 'self-in-relation' aufgegriffen und die Kritik am Konzept des autonomen Subjekts, das am Idealtyp des männlichen bürgerlichen Indi-

- viduums entwickelt wurde. Das „bürgerliche Individuumskonzept impliziert das hierarchische bürgerliche Geschlechterverhältnis“ (Bilden 1989, 29).
- 11 „Herbert Marcuse bezeichnet Institutionen als ‘geronnene Gewalt’ der Geschichte, da sie Leitbilder, Normen und Wertesysteme der Gesellschaft strukturell verfestigen“ (Krüger 1995, 202).

Literatur

- Baethge, Martin, 1991: Arbeit, Vergesellschaftung, Identität – Zur zunehmenden normativen Subjektivierung der Arbeit. *Soziale Welt*. Jg. 42. Heft 1, 6-19.
- Bauereiss, Renate/Bayer, Hiltrud/Bien, Walter, 1997: Familienatlas II. Lebenslage und Regionen in Deutschland. Opladen.
- Becker, Penny Edgell/Moen, Phyllis, 1999: Scaling Back. Dual-Earner Couples' Work-Family Strategies. *Journal of Marriage and the Family*. Vol. 61. No. 4, 995-1007.
- Becker-Schmidt, Regina, 1993: Ambivalenz und Nachträglichkeit. Perspektiven einer feministischen Biographieforschung. In: Krüger, Marlies (Hg.): Was heißt hier eigentlich feministisch? Zur theoretischen Diskussion in den Geistes- und Sozialwissenschaften. Bremen, 80-92.
- , 1987: Die doppelte Vergesellschaftung – die doppelte Sozialisation. Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften. In: Unterkirchner, Lilo/Wagner, Ina (Hg.): Die andere Hälfte der Gesellschaft. Wien, 11-25.
- Bertram, Hans, 2002: Die multilokale Mehrgenerationenfamilie. Von der neolokalen Gattenfamilie zur multilokalen Mehrgenerationenfamilie. *Berliner Journal für Soziologie* 12. 4/2002, 517-529.
- Bilden, Helga, 1989: Geschlechterverhältnis und Individualismus im gesellschaftlichen Umbruch. In: Keupp, Heiner/Bilden, Helga (Hg.): Verunsicherungen. Das Subjekt im gesellschaftlichen Wandel. Göttingen, 20-46.
- Bolte, Karl Martin, 1997: 'Subjektorientierte Soziologie' im Rahmen soziologischer Forschung – Versuch einer Verortung. In: Voß, G. Günter /Pongratz, Hans (Hg.): Subjektorientierte Soziologie. Opladen, 31-40.
- Brede, Karola, 2004: Das Problem der Verfügung über die Individualität der Angestellten. Macht, Unterordnung, Aggression. In: Beerhorst, Joachim/Demirovic, Alex/Guggemos, Michael (Hg.): Kritische Theorie im gesellschaftlichen Strukturwandel. Frankfurt am Main, 243-265.
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, 2003: Die Familie im Spiegel der amtlichen Statistik. Lebensformen, Familienstrukturen, wirtschaftliche Situationen der Familien und familiendemographische Entwicklung in Deutschland.
- Correll, Lena, 2001: Unsicherheitszonen bei der Arbeit in der Multimediabranche. Eine qualitative Untersuchung des Wandels von Arbeitsinhalten bei Wissensarbeiterinnen. Unveröffentlichte Diplomarbeit. Freie Universität Berlin.
- /Janczyk, Stefanie, 2005: Qualität von Arbeit – Qualität des Lebens. Zur Aktualität der Debatte um Qualität im Spannungsfeld von Erwerbsarbeit und Leben. In: Lepperhoff, Julia/Satilmis, Ayla/Scheele, Alexandra (Hg.): Made in Europe. Geschlechterpolitische Beiträge zur Qualität von Arbeit. Münster, 145-158.
- /Janczyk, Stefanie/Lieb, Anja, 2004: Innovative Potentiale einer genderkompetenten Arbeitsforschung. In: Baatz, Dagmar/Rudolph, Clarissa/Satilmis, Ayla (Hg.): Hauptsache Arbeit. Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit. Münster, 255-277.
- Dausien, Bettina, 1993: Leben für andere oder eigenes Leben? Überlegungen zur Bedeutung von Geschlechterdifferenz in der biographischen Forschung. In: Born, Claudia/Krüger, Helga (Hg.): Erwerbsverläufe von Ehepartnern und die Modernisierung weiblicher Lebensläufe. Weinheim, 131-150.
- Elder, Glen H. Jr., 1991: Lives and Social Change. In: Heinz, Walter R. (Hg.): Theoretical Advances in Life Course Research. Weinheim, 58-86.
- GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung (Hg.), 2005: Gender Kompetenz & Berufliche Entwicklung. Broschüre der Stadtverwaltung Hannover.
- Gewerkschaftliche Monatshefte, 2004: Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Heft 07-08/2004.
- Giele, Janet Z./Elder, Glen H. Jr., 1998: Life Course Research: Development of a Field. In: Dies. (Hg.): Methods of Life Course Research. Thousand Oaks/London/New Delhi, 5-27.
- Hewener, Vera, 2004: Geschlechtsspezifische Unterschiede im Umgang mit der Zeit. *Aus Politik und Zeitgeschichte*. B 31-32, 26-38.
- Hochschild, Arlie, 2002: Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur noch Arbeit wartet. Opladen.
- Holtgrewe, Ursula, 2002: Anerkennung und Arbeit in der Dienst-Leistungs-Gesellschaft. Eine identitätstheoretische Perspektive. In: Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter (Hg.): Subjektivierung von Arbeit. München/Mehring, 195-218.
- Jurczyk, Karin/Lange, Andreas, 2004: Familie und Vereinbarkeit von Arbeit und Leben – Neue Entwicklungen, alte Konzepte. In: Jansen, Mechthild M./Veil, Mechthild (Hg.): Polis 41. Familienpolitiken und Alltagspraxis. Wiesbaden, 21-34.
- Klenner, Christina, 2005: Balance von Beruf und Familie – Ein Kriterium guter Arbeit. *WSI-Mitteilungen*. Nr. 4, 207-213.
- Klenner, Christina/Pfahl, Svenja/Reuyß, Stefan, 2004: Flexible Arbeitszeiten aus der Sicht von Eltern und Kindern. In: Jansen, Mechthild M./Veil, Mechthild (Hg.): Polis 41. Familienpolitiken und Alltagspraxis. Wiesbaden, 45-56.
- Krüger, Helga, 1995: Dominanzen im Geschlechterverhältnis: Zur Institutionalisierung von Lebensläufen. In: Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli (Hg.): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften. Frankfurt am Main/New York, 195-219.
- Maihofer, Andrea, 2004: Was wandelt sich im aktuellen Wandel der Familie? In: Beerhorst, Joachim/Demirovic, Alex/Guggemos, Michael (Hg.): Kritische Theorie im gesellschaftlichen Strukturwandel. Frankfurt am Main, 384-408.
- Moldaschl, Manfred, 2002: Subjektivierung. Eine neue Stufe in der Entwicklung der Arbeitswissenschaften? In: Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter (Hg.): Subjektivierung von Arbeit, München/Mehring, 23-52.
- Offe, Claus, 1984: Arbeitsgesellschaft. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven. Frankfurt am Main/New York.
- Pfahl, Svenja/Reuyß, Stefan, 2001: Arbeitszeiten und Familienzeiten – Zur Vereinbarkeit verschiedener Zeitrhythmen. *WSI-Mitteilungen*. 10/2001, 646-648.

- Projektgruppe Alltägliche Lebensführung, 1995: Alltägliche Lebensführung. Arrangements zwischen Traditionalität und Modernisierung. Opladen.
- Solga, Heike/Wimbacher, Christine (Hg.), 2005: 'Wenn zwei das Gleiche tun ...'. Ideal und Realität sozialer (Un-)Gleichheit in Dual Career Couples. Leverkusen.
- Traue, Boris, 2005: Das Subjekt in der Arbeitsforschung. Subjekttheoretische Arbeitsforschung und Perspektiven ihrer wissenssoziologischen/diskursanalytischen Erweiterung. Expertise für GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung. Marburg: GendA-Discussion-Paper 14. www.gendanetz.de/files/document56.pdf
- Voß, Günter G., 1997: Beruf und alltägliche Lebensführung - zwei subjektnahe Instanzen der Vermittlung von Individuum und Gesellschaft. In: Voß, Günter G./Pongratz, Hans (Hg.): Subjektorientierte Soziologie. Opladen, 201-222.
- Voß, G. Günter/Pongratz, Hans, 1997: Der Arbeitskraftunternehmer. München.
- Wohlrab-Sahr, Monika, 1992: Institutionalisation oder Individualisierung des Lebenslaufs? Anmerkungen zu einer festgefahrenen Debatte. Bios. Jg. 5, 1-20.

G. Günter Voß/Cornelia Weiß

Subjektivierung von Arbeit – Subjektivierung von Arbeitskraft¹

Spätestens seit dem gemeinsamen Kongress der deutschsprachigen Gesellschaften für Soziologie unter dem Titel „Grenzenlose Gesellschaft“ 1998 ist *Entgrenzung* ein wichtiges neues Stichwort für die Soziologie (vgl. Honegger u.a. 1999). Noch in Freiburg ging es bei diesem Thema zunächst um Fragen der so genannten Globalisierung. Vor allen Dingen auch im Bereich Arbeit und Betrieb wurde Entgrenzung danach zu einem neuen Leitbegriff. Die Diskussion hat sich inzwischen weiter entwickelt, und es werden nun zunehmend die Folgen von Entgrenzungen (überwiegend im Themenfeld Arbeit) diskutiert: 'Grenzen der Entgrenzung', Entstehung 'neuer Grenzen' usw. Als eine der zentralen Folgen einer Entgrenzung von Arbeit - möglicherweise auch von Entgrenzungen überhaupt - wird inzwischen die neue Bedeutung von Subjektivität mit daraus entstehenden hochambivalenten Konsequenzen erörtert. *Subjektivierung* ist zu einem wichtigen Stichwort der Arbeits- und Industriosozologie geworden (vgl. Moldaschl/Voß 2003; Schönberger/Springer 2003; Arbeitsgruppe SubArO 2005; Opitz 2004; Lohr 2003; Lohr/Nickel 2005). Bei genauerem Hinsehen zeigt sich jedoch, dass nicht immer klar ist, was mit diesem Begriff eigentlich gemeint ist. Der folgende Beitrag möchte sich daher diesem Stichwort mit einigen vertiefenden Überlegungen nähern.

Dazu wird zunächst ausgeführt, was in diesem Zusammenhang unter Entgrenzung von Arbeit verstanden werden soll. Daran schließen sich Erklärungen zum Begriff der Subjektivierung an, um dann Paradoxien und Ambivalenzen der Subjektivierung von Arbeit darzustellen, in deren Zentrum Überlegungen zur Einbeziehung der nicht unproblematischen Kategorie des 'Lebendigen' stehen. Der Beitrag schließt mit offenen Fragen zur Gender-Dimension und politischen Fragen.

Entgrenzung von Arbeit

Mit dem Begriff *Entgrenzung von Arbeit* wird in der Arbeits- und Industriosozologie eine Fülle von aktuellen Veränderungen in der gesellschaftlichen und insbesondere der betrieblichen Organisation von Arbeit angesprochen. Wichtige Beispiele sind etwa die Flexibilisierung von Arbeitszeit, die Deregulierung der Beschäftigungsformen und ihrer Sicherung sowie die Rücknahme beruflicher Spezialisierungen. Das Gemeinsame dieser und anderer Entwicklungen ist, dass hier Strukturen der Organisation von Arbeit und Beschäftigung, die bisher als relativ stabil und weitgehend verbindlich angesehen wurden, in Bewegung geraten. Mit Struktur ist hier auch gemeint, dass funktional ausdifferenzierte Bereiche gegeneinander 'abgegrenzt', d.h. getrennt und in ihren Funktionalleistungen unterschieden wurden. Was nun passiert, ist, dass diese

strukturellen Unterscheidungen und Abtrennungen (Begrenzungen) der Tendenz nach ausgedünnt, geöffnet, wenn nicht gar vollständig abgebaut werden (vgl. Gottschall/Voß 2003; Voß 1998; Kratzer 2003; Minssen 2000; Beck/Lau 2004).

Strukturbildungen bzw. 'Begrenzungen' von sozialen Feldern des Handelns von Personen, z.B. im Bereich der Arbeit, haben zur Folge, dass zwar das Tätigkeitsspektrum der Betroffenen durch die damit verbundene Spezialisierung begrenzt wird, gleichzeitig aber überhaupt erst Handeln in einer qualifizierten Form ermöglicht wird. Die neuere Soziologie hat auf diese „Dualität von Struktur“ hingewiesen (Giddens 1988). Werden Strukturen nun entgrenzt, entsteht dadurch einerseits die Möglichkeit zu einer größeren und vor allen Dingen flexibleren Handlungsvielfalt – auf der anderen Seite entsteht durch den Wegfall von handlungsleitenden und -ermöglichenden Strukturen auch der zunehmende Zwang für die betroffenen Individuen, ihr eigenes Handeln selbst festzulegen. Eine der zentralen Folgen von Entgrenzungen oder Entstrukturierungen ist damit das Erfordernis steigender Selbstorganisation oder Selbstregulation von Handelnden. In der neueren sozialtheoretischen Diskussion, insbesondere aber in der Arbeits- und Industriesoziologie, hat sich für dieses Phänomen der Begriff der *Subjektivierung* etabliert. Eine zunehmende Subjektivierung (z.B. von Arbeit) hat für Betroffene hochambivalente, um nicht zu sagen widersprüchliche Konsequenzen. Sie erhalten erweiterte Möglichkeiten, insbesondere zur verstärkten Selbstgestaltung ihres Handelns – zugleich sehen sie sich systematisch erweiterten Anforderungen an eine Selbstgestaltung ausgesetzt, die mit der Gefahr der Überlastung und Überforderung einhergeht.

Subjektivierung von Arbeit

Das Stichwort der *Subjektivierung von Arbeit* entsteht nicht erst im Zusammenhang mit dem aktuellen Entgrenzungsdiskurs. Schon ab Mitte der 1980er Jahre wurde an unterschiedlicher Stelle darauf verwiesen, dass die Subjekte bzw. die Subjektivität von arbeitenden Personen bisher vernachlässigte Kategorien seien und möglicherweise zunehmende Bedeutung bekämen. In einer Übersicht zu verschiedenen Formen der Verwendung des Begriffs Subjektivierung von Arbeit konnten vier verschiedene Formen bzw. vier verschiedene Diskurse der Arbeits- und Industriesoziologie zu diesem Themenfeld identifiziert werden (vgl. Kleemann u.a. 2003).

	1980er Jahre	2000er Jahre
Praktisch	Kompensatorische Subjektivierung	Aktive Subjektivierung
Kulturell	Normative Subjektivierung	Ideologische Subjektivierung

Abbildung: Diskurse zur 'Subjektivierung von Arbeit'
(Verändert nach Kleemann u.a. 2003)

Diese Vierfeldertafel enthält nicht nur eine Analytik der verschiedenen Verwendungen des Begriffs Subjektivierung von Arbeit, sondern implizit auch eine Entwicklungstendenz: Deutlich ist inzwischen, dass die Diskussion der 1980er bis 1990er Jahre zum Thema Subjektivität bzw. Subjektivierung von Arbeit vor allen Dingen durch zwei Begriffe bzw. zwei Verwendungsweisen des Stichwortes Subjektivierung geprägt war: In der Arbeitssoziologie hat vor allem Fritz Böhle (vgl. Böhle/Milkau 1988) gezeigt, dass letztlich bei jeder Arbeitsverrichtung, insbesondere bei hoch entwickelten technisch basierten Tätigkeiten, die Subjektivität der Arbeitenden durch Automatisierung nicht obsolet wird. Vielmehr tritt genau das Gegenteil ein: Je stärker technische Anlagen einer Eigendynamik folgen, um so mehr sind gleichzeitig kompensatorische Eingriffe der beteiligten 'Subjekte' erforderlich. Diese folgen keineswegs ausschließlich einer technischen Rationalität, sondern handeln in hohem Maße auf Basis ihres eigenen und eigenlogischen 'subjektivierenden Arbeitshandelns'. Diese Form der Subjektivierung von Arbeit lässt sich als *kompensatorische Subjektivität* bezeichnen. Eine zweite Verwendungsweise findet sich unter anderem bei Baethge (1991, vgl. Heidenreich 1996), der in Folge der Wertewandeldiskussion der 1970er und 1980er Jahre darauf verwies, dass insbesondere jüngere Arbeitskräfte zunehmend die Möglichkeit einklagen, in ihre Arbeitstätigkeit individuelle Zielsetzungen und subjektive Referenzen einzubringen. Diese damals als 'Subjektivierung von Arbeit' benannte Entwicklung kann als *normative Subjektivierung* eingeordnet werden.

Ab Ende der 1990er und Beginn der 2000er Jahre zeigten sich zwei neue Varianten einer Subjektivierung von Arbeit bzw. eines auf Arbeit bezogenen Subjektivierungsdiskurses. In Folge der oben beschriebenen Entgrenzung von Arbeit, die im Wesentlichen auf eine verstärkte Anforderung an die Selbstorganisation hinaus läuft, wird es zunehmend erforderlich, dass die arbeitenden Subjekte sich als Person mit ihren gesamten Wissensbeständen und Erfahrungen in die Arbeit einbringen. Subjektivität ist hier nicht Kompensation für die Probleme hoher Automatisierung und ist auch nicht normative Forderung, sondern Subjektivität ist funktionales Erfordernis, um mit entgrenzten Arbeitsverhältnissen fertig zu werden. Diese Variante kann daher als *aktive Subjektivierung* charakterisiert werden.

Ursprünglich nur postuliert, inzwischen aber Realität ist eine letzte Form der Subjektivierung von Arbeit: Vor dem Hintergrund der Entgrenzung von Arbeit wird zunehmend kulturell (oder auch ideologisch) von verschiedenster Seite daran appelliert, dass Arbeitspersonen verstärkt Verantwortung für sich selbst und ihre Arbeit übernehmen müssten. Stichworte wie 'Ich-AG', 'Selbst-GmbH', 'Selbstunternehmer-tum' usw. kennzeichnen die zu diesem Themenfeld gehörende öffentliche Diskussion, die als *ideologische Subjektivierung* bestimmt werden kann.

Diese vier Formen einer Subjektivierung von Arbeit sowie auch die jeweiligen dazugehörigen gesellschaftlichen und soziologischen Diskurse sind zwar deutlich voneinander unterscheidbar, sie hängen jedoch zusammen und deuten in eine gemeinsame

Richtung. Die *aktive Subjektivierung* von Arbeit steht dabei im Zentrum der Entwicklung. Die folgenden Überlegungen sollen sich daher auf dieses Feld konzentrieren.

Eine verstärkte Entgrenzung von Arbeit wird von Betrieben – aber auch gesellschaftlich – vorangetrieben, um Strukturen durchlässiger und beweglicher zu machen. Dies erfordert im Gegenzug verstärkt eine selbstorganisierte Aktivität betroffener Akteure, was hier bewusst als *aktive Subjektivierung* von Arbeit bezeichnet werden soll. Subjektivierung in diesem Sinne verweist auf zwei verschiedene Ebenen einer verstärkten betrieblichen (und letztlich gesellschaftlichen) Nutzung von Subjektivität: Zum einen geht es darum, dass arbeitende Personen ihre *subjektiven Potenziale* mehr als bisher systematisch in die Arbeitsprozesse integrieren und auch integrieren müssen. Die Subjektivität der Arbeitenden soll also wesentlich intensiver und umfassender genutzt werden. In vielen Studien zur Entgrenzung von Arbeit wurde gezeigt, dass Potenzen und Kompetenzen – wie etwa Kreativität, Innovativität, Verantwortlichkeit, Commitment, Leistungswille, Solidarität – von den Personen wesentlich mehr als bisher eingebracht werden müssen. Dies sind Potenziale, die weit über das hinausgehen, was bislang als arbeitsspezifische Fähigkeiten beschrieben wurde. Subjektivierung von Arbeit meint also, dass Arbeitende umfassender und tiefergehend als bisher ‘subjektive’ Anteile in sich freilegen und einer Nutzung und Verwertung im Arbeitsprozess zur Verfügung stellen müssen. Zum anderen meint Subjektivierung von Arbeit darüber hinaus, dass Arbeitspersonen ihre Subjekteigenschaft oder ihre Fähigkeit zur ‘Subjektivität’ – die Fähigkeit ‘Subjekt seiner Selbst’ zu sein – mehr als bisher systematisch in Arbeitsprozesse einbringen müssen. Dies heißt, dass sie die Bereitschaft und die Kompetenz zur aktiven Selbststeuerung in und für Arbeit in erweiterter Form entwickeln und zur Verfügung stellen müssen. Gefragt ist also mehr als bisher Subjektivität im engeren, fast schon philosophischen Sinn des Wortes.

Dimensionen der Subjektivierung

Der Prozess der Subjektivierung von Arbeit ist höchst vielgestaltig. So findet Subjektivierung von Arbeit in allen Dimensionen der Gestaltung von Arbeit und der individuellen Regulierung von Arbeitstätigkeiten statt. Als erweiterte Selbstregulierung der Betroffenen zeigt sie sich beispielsweise in folgenden Dimensionen:

- *Zeit*: wann, wie lange, wie schnell, mit welcher Zeitlogik usw. muss in einem Arbeitszusammenhang gearbeitet werden;
- *Raum*: an welchem Ort, mit welchen Bewegungen im Raum, mit welchem Grad, mit welchen Medien der Mobilität ist man in einem Arbeitszusammenhang tätig;
- *Sache*: was ist genau und in welcher Sache zu tun; was ist die jeweilige betriebliche und/oder berufliche Funktion; welche Qualifikationen sind dazu erforderlich usw.;
- *Sinn*: mit welchen sinnhaften Deutungen wird gearbeitet; welche Motive sind für eine Tätigkeit erforderlich bzw. zulässig/nicht zulässig usw. und

- *Emotionen*: mit welcher emotionalen Befindlichkeit wird/soll gearbeitet werden; ist es eine sachliche Tätigkeit, eine sorgende Funktion, soll hier gewertet und/oder kritisiert werden usw.

Oft wird die Entgrenzung von Arbeit und komplementär dazu deren Subjektivierung an den Dimensionen Zeit oder Raum festgemacht. Es zeigt sich aber, dass eine Subjektivierung von Arbeit nicht nur sehr viele Dimensionen beinhaltet, sondern dass diese Dimensionen in ganz unterschiedlichen Verbindungen und in wechselseitigen Beeinflussungen (‘Interferenzen’) auftreten können. Insofern lässt sich die These aufstellen, dass Subjektivierung im Zuge einer sich weiter entwickelnden Entgrenzung von Arbeit ‘multiple’ Erscheinungsformen erhält. Eine Person ist also nicht nur gezwungen, ihre Arbeit auf der zeitlichen Ebene verstärkt subjektiv zu gestalten, sondern eben auch räumlich, sachlich, sinnhaft, emotional usw.

Betriebliche Ziele der Subjektivierung von Arbeit

Die Entgrenzung von Arbeit und damit deren zunehmende Subjektivierung ist in der Regel kein unintendierter Prozess, sondern Ausdruck eines gezielten Strategiewandels von Betrieben. Stark zugespitzt lässt sich durchaus sagen, dass die Funktion einer verstärkten Subjektivierung von Arbeit darin besteht, über eine Entgrenzung von Strukturen die *zentrale Ressource Subjektivität* oder – mit Marx gesprochen – das *lebendige Arbeitsvermögen* in neuer Qualität und Intensität reiner Vernutzung zuzuführen. Der oft gerade auch in Unternehmen geäußerte Satz „die Menschen sind unser wichtigstes Kapital“ ist aus soziologischer Sicht mit großer Skepsis zu betrachten. Denn Entgrenzung von Arbeit zielt offensichtlich darauf, menschliche Kompetenzen und Potenzen mehr als bisher ökonomisch *auszubeuten*. Obwohl sich dies für die Betroffenen keineswegs immer zum Nachteil auswirkt, muss festgehalten werden, dass es Betrieben nicht darum geht, durch die verstärkte Nutzung der Subjektivität der Arbeit betriebliche Probleme (z.B. das Erfordernis der Flexibilität angesichts steigender Marktanforderungen) besser als bisher zu bewältigen und nicht darum, den Betroffenen erweiterte Entfaltungschancen zu bieten. In diesem Sinne lässt sich sagen, dass die Subjektivierung von Arbeit letztlich darauf hinausläuft, das betriebliche Spektrum der zur Verfügung stehenden *organisatorischen Steuerungsmechanismen* zu erweitern: Der typische Mechanismus der Betriebsorganisation ist *Hierarchie* und damit meist direkte Kontrolle, d.h. die direkte Steuerung der Tätigkeit von Arbeitskräften durch Macht bzw. Herrschaft an Stelle des nach klassisch ökonomischer Lehre eigentlich optimalen Mechanismus des auf freier Konkurrenz und Preiswettbewerb beruhenden Marktes (vgl. Williamson 1975; kurz auch Hirsch-Kreinsen 2005, 44ff.).

Die aktuellen Diskussionen in der Industriesoziologie zeigen, dass der Mechanismus des *Marktes* in letzter Zeit auch für die innerbetriebliche Organisation von Arbeit zunehmend an Bedeutung gewinnt. Das Stichwort der Internalisierung des Marktes

(vgl. Moldaschl/Sauer 2000) verweist darauf, dass Betriebe mehr als bisher versuchen, Anforderungen und Zwänge des Marktes in die Betriebe hineinzuverlegen und damit den Marktdruck bis hin zum Arbeitsplatz wirksam werden zu lassen. Parallel dazu werden alternativ zum Hierarchiemechanismus zunehmend marktähnliche Mechanismen (Zielvereinbarung, Konkurrenz, Benchmarking, Projektorganisation u.a.) für die Organisation von Betrieben eingesetzt.

In Erweiterung dieser gängigen Unterscheidung von Hierarchie und Markt kann gesagt werden, dass Betriebe im Zuge einer Entgrenzung von Arbeit zwei weitere Zusammenhänge entdecken und versuchen, diese verstärkt einzusetzen:

Zum einen wird zunehmend ein Mechanismus genutzt, den man als *Solidarität* – oder „Assoziativität“ (Wex 2004) – bezeichnen kann. Gemeint ist damit, dass Betriebe Arbeitskräfte so organisieren, dass sie eine verstärkte soziale Selbstorganisation und eine selbst gesteuerte direkte Kooperation entwickeln müssen. Die lebendigen Arbeitskräfte und die von ihnen selbst kooperativ gesteuerte Organisation, die bisher für Betriebe eher als Problem gesehen wurden, werden auf diese Weise zu einer Ressource, die mehr als bisher für die betrieblichen Ziele genutzt werden soll. Ein typisches Beispiel hierfür ist die Gruppen- und Teamarbeit. Zum anderen wird die Fähigkeit zur individuellen Selbstorganisation und Selbstkontrolle der einzelnen arbeitenden Personen verstärkt systematisch genutzt. Das heißt, dass *Subjektivität* zu einer betriebsorganisatorischen Ressource wird. Subjektivierung von Arbeit ist in diesem Sinne also eine Erweiterung der betrieblichen Steuerungsoptionen um eine bis dahin eher gering geschätzte bzw. wenig beachtete Gestaltungsmöglichkeit (vgl. Hirsch-Kreinsen 2005, 84).

Zum klassischen Mechanismus der Hierarchie treten also nicht nur der Mechanismus Markt, sondern auch die Mechanismen Solidarität und Subjektivität hinzu. Zum Teil bedeutet dies, dass der Macht- bzw. Herrschaftsmechanismus durch diese drei neuen nicht-hierarchischen Steuerungsoptionen überlagert, ergänzt oder sogar regelrecht unterlaufen wird. Hieraus ergibt sich die Frage, ob damit der Hierarchie-mechanismus bzw. die betriebliche Herrschaft an Bedeutung verlieren. Die Antwort darauf fällt ambivalent aus: Teilweise lässt sich durchaus eine Reduktion klassischer Herrschaft feststellen – zugleich ist aber offensichtlich, dass das betriebliche Ziel keineswegs die Abschaffung oder Verringerung von Herrschaft ist. Was in der Regel im Zuge der Erweiterung der betrieblichen Steuerungsmechanismen durch Markt, Solidarität und Subjektivität geschieht, ist eine Reduktion *direkter* Formen betrieblicher Herrschaft. Damit verbunden ist aber fast immer eine systematische Erweiterung *indirekter* Formen der Steuerung von Arbeit, wie z.B. Ergebnissteuerung, Zielvereinbarung, Gruppendruck bzw. Gruppenhaftung, Steuerung durch Unternehmenskultur usw. Die neuen Steuerungsmodi sind allerdings nach wie vor Versuche einer herrschaftsförmigen Durchsetzung von betrieblichen Interessen und Gestaltungsansprüchen. Es geht also nicht um den Abbau von Herrschaft, sondern um eine *Erweiterung der Herrschaftsmöglichkeiten* und *Herrschaftsformen*.

Subjektivierung von Arbeit: Ähnliche Diagnosen und Befunde in der internationalen Diskussion

Die in der deutschen Industriesoziologie unter dem Stichwort 'Subjektivierung von Arbeit' diskutierten Veränderungen finden auf interessante Art und Weise auch Entsprechungen in der internationalen Diskussion:

Boltanski und *Chiapello* zeigen z.B. in ihrer Studie „Der neue Geist des Kapitalismus“ (2003), dass derzeit im Rahmen des Übergangs zu einem „netzwerk-basierten Kapitalismus“ eine neue Stufe der Rechtfertigung kapitalistischer Ausbeutung entsteht. In den Betrieben zeigt sich dies dadurch, dass als Organisationsform verstärkt teamförmige und vertrauensbasierte 'Projekte' eingesetzt werden, die nach Boltanski und Chiapello sowohl eine erweiterte Selbstverwirklichung und Individualisierung der Arbeitskräfte ermöglichen als auch eine neue Stufe der Nutzung und Ausbeutung von Arbeitskraft bedeuten. Auch *Michael Hardt* und *Antonio Negri* argumentieren in ihrer Schrift „Empire“ (2002), dass die moderne Arbeitswelt verstärkt auf „immaterielle Arbeit“ und der Nutzung (wie Marx es nannte) des „general intellect“ beruht. Dabei betonen sie, dass es um eine erweiterte Nutzung von 'Subjektivität' in der kapitalistischen Arbeit und insgesamt im Kapitalismus geht. Hardt und Negri argumentieren, dass kapitalistische Gesellschaften in neuer Qualität 'Subjektivität' einerseits als Ressource nutzen und ausbeuten, andererseits damit aber auch eine erweiterte Entfaltung von Subjektivität ermöglichen. Gesellschaftspolitisch sind die Folgen ambivalent: Der Kapitalismus unterwirft verstärkt Subjektivität, er inkorporiert sie aber sogleich auf ganz neue Art und Weise und gibt ihr damit faktisch auch neue Entfaltungschancen. Dies kann nach Hardt und Negri langfristig zu einer neuen Stufe subjektbasierter Gesellschaftskritik, wenn nicht gar zur Gefährdung des kapitalistischen Projekts insgesamt führen. In eine ähnliche Richtung geht auch *Richard Sennett*, der in seinem Buch „Der flexible Mensch“ (1998) zeigt, dass die Arbeit im flexiblen Kapitalismus wesentlich mehr als bisher Flexibilität, Teamfähigkeit, Mobilität, Verantwortlichkeit u.v.a.m. erfordert. Ähnlich wie in der deutschen Subjektivierungsdiskussion betont er die Ambivalenz dieser Veränderung. Eine Folge der von ihm skeptisch gesehenen Flexibilisierung von Arbeit ist eine neue Qualität der Gefährdung von Subjektivität und insbesondere ein Schwinden sozialer Bindungen und Kontinuitäten. *Arlie Hochschild* geht in ihrer Studie „Keine Zeit“ (2002) auf neue kulturbasierte Strategien amerikanischer Betriebe ein. Sie zeigt, dass Strategien von Unternehmen, die eine hohe Identifikation mit dem Betrieb ermöglichen, bei den Betroffenen systematisch zu Problemen der Überarbeitung, des Überengagements und in der Folge zur Vernachlässigung von Familie führen können. Der Untertitel der Studie „*When Home becomes Work and Work becomes Home*“ bezeichnet zugespitzt ihre Diagnose: Kulturbasierte Betriebsstrategien führen dazu, dass für die Betroffenen der Arbeitsplatz die zentrale Ebene sozialer Identifikation wird, wohin-

gegen Familie und 'zu Hause' immer mehr als eine Sphäre hoch belastender ('taylorisierter') Arbeit empfunden wird.

Die Argumentationen dieser internationalen Studien zum Wandel kapitalistischer Arbeit laufen zusammengefasst darauf hinaus, dass Arbeitskräfte sich selbst, d.h. ihre Subjektivität in wachsendem Maße einbringen müssen – und dass ihre Subjektivität entsprechend mehr als bisher betrieblich genutzt und letztlich ausgebeutet wird. Die leitende Logik ist eine Umstellung im Prozess der Arbeit von *Fremd-Kontrolle* auf *selbst gesteuerte Kontrolle*. Ähnliche Diagnosen liegen in der Soziologie bezogen auf den langfristigen gesellschaftlichen Wandel schon von *Norbert Elias* (1980) vor. Bereits in den 1930er Jahren beschrieb er, dass der Prozess der fortschreitenden *Zivilisation* auf einem Übergang von Fremd- zur Selbstkontrolle beruht. *Michel Foucault* hat in seinen Schriften analog unter expliziter Verwendung des Begriffs der *Subjektivierung* darauf verwiesen, dass im historischen Verlauf die Subjekte zunehmend gesellschaftlicher Kontrolle unterworfen werden, die auch in die Subjekte eindringt (z.B. Foucault 2004). Unter Rückgriff auf Foucaults Schriften wurde der Übergang von einer Disziplinar- zur Kontrollgesellschaft auch von *Gilles Deleuze* (1993) beschrieben, wobei die disziplinierenden Institutionen (Gefängnisse, Kliniken, Kasernen etc.) in ihrer Funktion an Bedeutung verlieren und Kontrolle über subtilere Mechanismen erfolgt bzw. internalisiert wird.

Was ist Subjektivität?

Es stellt sich im Weiteren die Frage, was eigentlich damit gemeint sein kann, wenn man von Subjektivierung spricht, da dieser Ausdruck oft recht unscharf verwendet wird. Hier wird vorgeschlagen, Subjektivität sehr weit zu fassen und eng mit einem ebenfalls weit definierten Begriff von Arbeit zu verbinden.

Arbeit kann in einer sehr allgemeinen Weise als Prozess der Umformung verstanden werden. Dies bezieht sich auf die klassische Dialektik von Substanz und Form, wie sie u.a. auf Aristoteles zurückgeht. Gemeint ist damit, dass Arbeit darin besteht, eine vorhandene Form 'aufzuheben': In einem ersten Schritt wird diese aufgelöst und damit letztlich zerstört. Aus dieser zerstörten Form kann im nächsten Schritt die damit frei werdende Substanz ergriffen und schließlich in eine neue Form (Konstruktion) überführt werden. Arbeit besteht also darin, aus einer vorgefundenen Form durch Zerstörung und Neukonstruktion eine *zweite und andere Form* zu erstellen. In diesem Zusammenhang findet sich Arbeit in höchst unterschiedlichen Qualitäten und nicht nur als Arbeit von Menschen. In diesem allgemeinen Sinne arbeiten auch Maschinen oder Anlagen (mechanische Arbeit), dies jedoch in einer fremd regulierten oder automatisierten Qualität der Umformung. Auch bei Tieren finden sich Formen von Arbeit. Hier geht es um eine Umformung, die von den Tieren (im Unterschied zur mechanischen Arbeit) selbst reguliert und mit dem Ziel der biologischen Selbst-

reproduktion erfolgt. *Menschliche Arbeit* ist gleichfalls eine selbst regulierte und auf Selbstreproduktion bezogene Tätigkeit, die jedoch im Unterschied zur tierischen Arbeit auf der Basis einer, nach Marx, *bewussten* lebendigen Arbeit beruht.

Der Kern tierischer und letztendlich menschlicher Arbeit rekurriert damit auf die nicht unproblematische Kategorie des *Lebendigen*. Lebendigkeit wiederum – so unsere These – beruht letztlich auf *Subjektivität*. Lebendigkeit ist in diesem Verständnis eine *aktiv formende Kraft* und die daraus resultierende Tätigkeit, (*neue Gestalten/ Formen schaffen zu können*). Mehr noch, sie ist eine Qualität, die in Arbeitsprozessen im Zuge der Zerstörung und Neukonstruktion von Formen den vorhandenen und aufgegriffenen Substanzen erweiterten Wert hinzufügt. Marx hat hierfür die Metapher des „*lebendigen Gärungsstoffs*“ (Marx 1975) verwendet, um auf die lebendige Qualität menschlicher wertbildender Arbeit hinzuweisen. Die benannten Momente können letztlich alle als Eigenschaften von 'Subjektivität' gesehen werden. Lebendige Arbeit beruht damit auf den Subjekteigenschaften der die Arbeit ausführenden Akteure. Dies kommt nicht nur Menschen, sondern tendenziell auch Tieren zu. Lebendige Arbeit, so die These, beruht also auf Subjektivität. Subjektivität in diesem Sinne ist jegliche selbstregulierte Kraft und daraus folgende Aktivität, die mit der Funktion der Erhaltung und Weiterentwicklung lebendiger Zusammenhänge vorhandene Formen aufgreift und verändert. In der Geistesgeschichte ist dies in sehr unterschiedlicher Weise immer wieder angesprochen worden, z.B. unter dem Begriff des „*Elan vital*“ von Bergson (1948), der „*schöpferischen Zerstörung*“ von Schumpeter (1993), der Kategorie der „*Libido*“ von Freud (2000) oder aktuell mit dem Begriff der „*Kreativität*“ von Joas (1993). Subjektivität in diesem sehr allgemeinen, fast schon vitalistisch, wenn nicht gar in einem weiteren Sinne ökologisch angelegten Sinne kann und soll hier noch einmal stärker differenziert werden. Idealtypisch gesehen weist Subjektivität zumindest *zwei Formen* auf, die es systematisch zu unterscheiden gilt. Diese Unterscheidung ist nicht nur begrifflich von Interesse, sondern vor allen Dingen auch dann, wenn es darum geht, Subjektivierung von Arbeit zu verstehen. Subjektivität kann zwei Formen annehmen: eine reflexive und im Gegensatz dazu eine ursprüngliche Form:

Mit *reflexiver Subjektivität* bezeichnet man die Fähigkeit zur intentionalen, zweckrational gesteuerten kreativen oder innovativen Selbstorganisation von Tätigkeiten. Dies kann interessenbewusst erfolgen; es kann auf systematischen Widerstand gegen Anforderungen hinauslaufen oder sich in gezielter Solidarität von Beteiligten niederschlagen. Diesem sehr elaborierten Begriff von Subjektivität, wie er in der westlichen Geistesgeschichte und nicht zuletzt in der Soziologie verwendet wird, kann eine andere Form von Subjektivität zur Seite gestellt werden.

Mit *ursprünglicher (einfacher) Subjektivität* ist die Fähigkeit zu einer selbst gesteuerten umformenden Aktivität mit eher begrenzter Intentionalität und Bewusstsein gemeint, die nicht unbedingt zweckrational sein muss, sondern eher auf der

Abweichung von Routinen- und Handlungsvorgaben beruht und einer Logik der Eigensinnigkeit folgt sowie eher mit diffusen Interessen verbunden ist. Widerstand in diesem Sinne ist nicht unbedingt systematisch organisiert, sondern eher eine Form unsystematischer Widerständigkeit, Renitenz oder opportunistischer Verweigerung. Mit dieser Unterscheidung zweier Formen von Subjektivität soll gezeigt werden, dass diese zentrale Kategorie der westlichen Geistesgeschichte (und der Diskussion zur Subjektivierung von Arbeit) eine idealistisch überhöhte emphatische Variante aufweist, der eine eher *alltägliche*, wenn nicht gar *banale* und tendenziell sogar problematische Form gegenüberzustellen ist:

Subjektivität ist vor diesem Hintergrund keineswegs immer (vermutlich sogar eher selten) hoch reflexiv, kreativ und produktiv. Vielmehr ist sie gerade auch in Prozessen der Subjektivierung von Arbeit häufig eher zufällig, chaotisch, wenn nicht sogar 'roh und unzivilisiert'. Damit ist Subjektivität schließlich auch keine systematische neue Gestaltung, sondern tendenziell eher das Versagen der Replikation, die unsystematische Abweichung von der Norm, der Fehler usw. Diese ursprüngliche Subjektivität, wie sie für alltägliche Prozesse und die Subjektivierung von Arbeit typisch ist, wird erst durch Zivilisierung zu dem, was in unserem Kulturkreis als Subjektivität bezeichnet wird.

Diese Ausweitung des Begriffs Subjektivität will zeigen, dass eine entfaltete verantwortliche Subjektivität nicht automatisch entsteht, sondern eine Folge von komplexen (individuellen wie auch gesellschaftlichen) zivilisatorischen Aufwendungen ist. Die Wurzeln von Subjektivität liegen in einem Vorgang des Abweichens, aus dem erst mittels Gestaltung und Institutionalisierung entwickelte Subjektivität wird. Diese Gegenüberstellung zweier Subjektivitätsbegriffe und die Vorstellung der Überführung des einen in den anderen kann durchaus evolutionstheoretisch verstanden werden. Auch in der Evolutionstheorie entstehen Veränderungen und die Entwicklung der 'Arten' aus Fehlern der Replikation ('Mutation'), die sich erst dann stabilisieren und sozusagen kultivieren, wenn sie in einem komplexen Umfeld ihre Überlebensfähigkeit beweisen, institutionalisiert werden können und sich als adaptiv erweisen.

Subjektivierung – Paradoxien und Ambivalenzen

Dieser philosophische Exkurs wurde durchgeführt, um darauf zu verweisen, dass die Subjektivierung von Arbeit ein komplexer und hoch ambivalenter bzw. ein dialektischer Prozess ist. Subjektivierung von Arbeit bedeutet einerseits die Möglichkeit zur *erweiterten Freiheit* und *Selbstentfaltung* der Betroffenen. Sie enthält aber immer auch den systematischen *Zwang zur erweiterten Eigenverantwortung* und *Selbstorganisation* mit der Gefahr der Überforderung, sozialen Entbindung und letztlich der Selbstentgrenzung, Selbstentfremdung und Selbstausbeutung. Subjektivierung von Arbeit bedeutet einerseits durchaus eine *erweiterte Konstruktivität* und *Kreativität* in Arbeits-

zusammenhängen. Sie enthält aber immer auch systematische Momente der Destruktivität sowie der Auflösung und Gefährdung. Sie ist potenziell ein Prozess der Zivilisierung (von Arbeit), beruht aber auch auf Fehlern, unsystematischen Versuchen, eigensinnigen Experimenten, unzivilisierten Abweichungen u.v.a.m. Nicht zuletzt ist Subjektivität eine menschliche Eigenschaft – sie kommt aber darüber hinaus in Abstufungen auch anderen lebenden Formen oder nichtmenschlichen lebendigen Wesen zu.

Zusammengefasst kann daraus gefolgert werden, dass Subjektivierung von Arbeit einerseits tendenziell eine *Befreiung* und eine neue Qualität von *Chancen* für arbeitende Menschen in unserer Gesellschaft bedeutet. Sie bringt andererseits aber auch ein ganz neues Niveau von *Risiken* und potenziellen *Gefährdungen* mit sich. Sie ist gesellschaftlich gesehen ein Prozess, der als *Fortschritt* zu kennzeichnen ist, der jedoch auch mit der Gefahr eines *zivilisatorischen Rückfalls* verbunden ist, zu dessen Vermeidung es einer gezielten sozialen und sozialpolitischen Einhegung und Gestaltung bedarf.

Subjektivierung von Arbeit – ein Gender-Thema? Einige offene Fragen

Das Thema der Subjektivierung von Arbeit und letztlich damit die Frage nach der Form und Bedeutung von Subjektivität in der Gesellschaft kann vor dem Hintergrund eines tiefgreifenden Strukturwandels in der bisher vorgenommenen allgemeinen Weise nur unzureichend diskutiert werden. Eine der wichtigsten Differenzierungen ist die *unterschiedliche Betroffenheit von Frauen und Männern* in einem Prozess der Subjektivierung von Arbeit. Folgende Fragen sind dabei bedeutsam:

- Sind Frauen und Männer unterschiedlich durch eine Subjektivierung von Arbeit *betroffen*? Diese Frage ist sicherlich zu bejahen. Im Einzelnen fällt die Antwort jedoch nicht leicht. Kann man etwa davon ausgehen, dass in Funktionsfeldern, die stark von Frauen dominiert werden – etwa im Bereich personenbezogener Dienstleistungen – Subjektivierung eine besonders ausgeprägte Anforderung ist? Stellt die Anforderung, sich verstärkt umfassend als Person in die Arbeit einzubringen, für Frauen eventuell ein besonderes Problem dar, weil sie häufig neben dem Beruf ausgeprägte familiäre oder andere Sorgeverpflichtungen übernehmen? Liegt in der Erfahrung im Umgang mit zu versorgenden Personen ein Potenzial, das Subjektivierungsanforderungen im zwischenmenschlichen Bereich besser bewältigen lässt?
- *Gehen* Frauen und Männer mit einer Subjektivierung von Arbeit *unterschiedlich um*? Haben Frauen und Männer möglicherweise unterschiedliche Arten und Weisen der Bewältigung von Subjektivierungsanforderungen? Fällt es Frauen leichter, überfachliche Kompetenzen und Ressourcen für ihren Beruf zu mobilisieren? Sind

- Kreativität, Innovativität, Flexibilität, Solidarität, geschlechtspezifisch unterschiedlich ausgeprägt, mit Vorteilen für Frauen?
- Bietet der oft zitierte „*weibliche Lebenszusammenhang*“ ein spezifisches *Erfahrungspotenzial*, das Frauen Vorteile im Umgang mit Subjektivierungsanforderungen bietet? Dies zielt auf die oft geäußerte Vermutung, dass die spezifische weibliche Lebenslage mit einer doppelten Sozialisation in Beruf und Familie und entsprechend doppelten Anforderungen Erfahrungen vermittelt, die es Frauen ermöglichen, leichter mit Ambivalenzen oder mit der Ausbalancierung von sehr unterschiedlichen Anforderungen umzugehen. Mussten Frauen in ihren spezifischen Lebenssituationen stärker subjektiviert agieren als dies Männer mit ihrer Ausrichtung auf den objektivierten Bereich des Berufs tun mussten?
 - Haben Frauen per se *andere Subjektqualitäten*, die ihnen Vorteile bei der Bewältigung von Subjektivierungsanforderungen verschaffen? Sind sie per se kompetenter in der Bewältigung von Ambivalenzen? Haben sie eine ausgeprägtere ursprüngliche Subjektivität? Besitzen Frauen eine ausgeprägtere *Lebendigkeit*, die es ihnen ermöglicht, subjektsensibler mit neuen Arbeitsanforderungen umzugehen?

Auf dem Weg zum subjektivierten Kapitalismus? Politische Fragen

Der Prozess der Subjektivierung von Arbeit kann als Teil eines umfassenderen Prozesses der *gesellschaftlichen Restrukturierung* angesehen werden. Entgrenzungsvorgänge gibt es nicht nur in der Welt von Arbeit und Beruf, sondern die Gesellschaft insgesamt wird an vielen Stellen strukturell verändert und flexibilisiert. Folge ist nicht nur im Arbeitsbereich eine zunehmende Anforderung an *Selbstverantwortung* und *Selbstbewältigung* und der daraus entstehenden Handlungsprobleme. Subjektivität wird dabei gesellschaftlich zu einer immer wichtigeren Ressource. Vor diesem Hintergrund lassen sich einige Fragen stellen, die das Thema Subjektivität in seiner *politischen* und *historischen* Relevanz deutlich werden lassen:

- Ist die Subjektivierung von Arbeit das zentrale Element einer *neuen Qualität von Wirtschaft* und möglicherweise von *Gesellschaft* insgesamt? Beruht der „flexible Kapitalismus“ (Sennett 1998) auf einer neuen Stufe der Einbindung, Beherrschung und letztlich auch Vernutzung von Subjektivität?
- Entsteht im Zuge eines solchen gesellschaftlichen Wandels eine *neue Qualität von Subjektivität*? Bildet sich ein neuer Typus des „flexiblen Menschen“ (Sennett 1998) heraus? Ist damit die berühmte Frage von Max Weber, ob die wirtschaftliche Entwicklung nicht einen „*neuen Menschentypus*“ hervorbringt, nun neuerlich relevant?
- Wer sind die Gewinner und wer sind vor allem die *Verlierer* der geschilderten Subjektivierung von Arbeit? Oder werden Subjektivierung von Arbeit bzw. die Ressourcen zu ihrer Bewältigung zu einer entscheidenden *neuen Dimension sozi-*

- aler Ungleichheit*? Welchen Gruppen in der Gesellschaft gelingt es, die neuen Anforderungen zu bewältigen? Welche Gruppen werden an diesen Anforderungen scheitern und entsprechend Benachteiligungen erfahren?
- Muss Subjektivität im Zuge einer solchen Entwicklung nicht zu einer zentralen *Aufgabe einer erweiterten Bildung und Bildungspolitik* werden? Müsste nicht statt der aktuellen Bildungspolitik, die auf wirtschaftsfunktionale Verschlanung und damit Verengung von Bildung setzt, das genaue Gegenteil getan werden, nämlich eine Erweiterung von Bildung in Richtung einer Stärkung allgemeiner Persönlichkeitskompetenzen?
 - Muss Subjektivität vor diesem Hintergrund nicht in einer neuen subjektaffinen Weise *gesellschaftlich gestützt* werden? Ist es verantwortbar, dass verstärkt Eigenverantwortung und Selbstständigkeit propagiert wird und die Betroffenen mit den erheblichen neuen Anforderungen an Subjektivität sich selbst überlassen bleiben?
 - Ist die Frage nach der *Balance von Arbeit und Leben*, die derzeit auch die Politik erheblich beschäftigt, nicht wesentlich zu eng gestellt? Geht es bei diesem Thema nicht letztendlich um die Frage nach dem *nachhaltigen Umgang mit der lebendigen Basis von Gesellschaft*?

Die Antworten auf diese politisch brisanten Fragen müssen hier offen bleiben. Deutlich geworden sein sollte aber, dass das so leicht aufgegriffene Stichwort der Subjektivierung von Arbeit nicht nur wissenschaftlich, sondern darüber hinaus auch gesellschaftlich bzw. politisch relevant ist und wesentlich komplexer, als es auf den ersten Blick erscheinen mag. Nicht zuletzt führt die Diskussion in normative und ideologische Sphären, die mit nicht unerheblichen Risiken verbunden sein können. Das Thema des 'Lebens' ist gerade in der deutschen Geschichte immer wieder hochgradig missbraucht worden – gleichwohl ist es in jeder historischen Phase nach wie vor von großer Bedeutung und kann daher nicht umstandslos auf die Seite geschoben werden. Letzten Endes ist die These dieses Beitrags, dass mit der Entgrenzung von Arbeit (und Gesellschaft) nicht nur die Anforderungen an die Betroffenen in entgrenzter Weise steigen, sondern insgesamt die *Gesellschaft* und die Gesellschaftsmitglieder in ganz neuer Qualität mit *sich* und d.h. letztlich mit ihrer *existenziellen Basis* konfrontiert werden. Man kann dies als ein *ökologisches Thema* sehen – aber nur dann, wenn Ökologie sehr weit gefasst wird und damit die Frage nach einer *nachhaltigen Gesellschaftspolitik* und einem *nachhaltigen Umgang mit den Menschen* in der Gesellschaft meint.

Anmerkung

- 1 Überarbeitete Fassung eines Vortrags zu den 3. Marburger Arbeitsgesprächen „In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel“ vom 23. bis 25. Februar 2005 in Marburg. Die Vortragsform wurde i.W. beibehalten. Der Text entstand im Rahmen des durch das BMBF im Rahmen der Initiative 'Zukunftsfähige Arbeitsforschung' geförderten Projekts 'Theorieentwicklung Entgrenzung von Arbeit' (FKZ 01HN0145).

Literatur

- Arbeitsgruppe SubArO (Hg.), 2005: Ökonomie der Subjektivität - Subjektivität der Ökonomie. Berlin.
- Baethge, Martin, 1991: Arbeit, Vergesellschaftung, Identität - Zur zunehmenden normativen Subjektivität der Arbeit. Soziale Welt. Heft 1, 6-19.
- Beck, Ulrich/Lau, Christoph (Hg.), 2004: Entgrenzung und Entscheidung. Frankfurt am Main.
- Bergson, Henri, 1948: Denken und schöpferisches Werden. Aufsätze und Vorträge. Meisenheim am Glan.
- Böhle, Fritz/Milkau, Brigitte, 1988: Vom Handrad zum Bildschirm. Eine Untersuchung zur sinnlichen Erfahrung im Arbeitsprozeß. Frankfurt am Main, New York.
- Boltanski, Luc/Chiapello, Eve, 2003: Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz.
- Deleuze, Gilles, 1993: Postskriptum über die Kontrollgesellschaften. In: Ders.: Unterhandlungen 1972-1990. Frankfurt am Main, 254-262.
- Elias, Norbert, 1980 [1969]: Über den Prozeß der Zivilisation. Frankfurt am Main.
- Foucault, Michel, 2004: Hermeneutik des Subjekts. Vorlesungen am College de France (1981/82). Frankfurt am Main.
- Freud, Sigmund, 2000 [1969]: Vorlesungen zur Einführung in die Psychoanalyse und Neue Folge. Frankfurt am Main.
- Giddens, Anthony, 1988: Die Konstitution der Gesellschaft. Grundzüge einer Theorie der Strukturierung. Frankfurt am Main.
- Gottschall, Karin/Voß, G. Günter (Hg.), 2003: Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München.
- Hardt, Michael/Negri, Antonio, 2000: Empire. Harvard.
- Heidenreich, Martin, 1996: Die subjektive Modernisierung fortgeschrittener Arbeitsgesellschaften. Soziale Welt. Heft 1, 24-43.
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut, 2005: Wirtschafts- und Industriesoziologie. München.
- Hochschild, Arlie, 2002: Keine Zeit. Wenn die Arbeit zum Zuhause wird und die Familie zum Arbeitsplatz. Opladen.
- Honegger, Claudia/Hradil, Stefan/Traxler, Franz (Hg.), 1999: Grenzenlose Gesellschaft? Verhandlungen des 19. Kongresses der deutschen Gesellschaft für Soziologie, des 16. Kongresses der österreichischen Gesellschaft für Soziologie, des 11. Kongresses der Schweizerischen Gesellschaft für Soziologie in Freiburg i. Br. 1998. Opladen.
- Joas, Hans, 1993: Die Kreativität des Handelns. Frankfurt am Main.

- Kleemann, Frank/Matuschek, Ingo/Voß, G. Günter, 2003: Subjektivierung von Arbeit - Ein Überblick zum Stand der soziologischen Diskussion. In: Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter (Hg.): Subjektivierung von Arbeit. München, 53-100.
- Kratzer, Nick, 2003: Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin.
- Lohr, Karin, 2003: Subjektivierung von Arbeit. Ausgangspunkt einer Neuorientierung der Industrie- und Arbeitssoziologie? Berliner Journal für Soziologie. Heft 5, 511-529.
- /Nickel, Hildegard Maria (Hg.), 2005: Subjektivierung von Arbeit. Riskante Chancen. Münster.
- Marx, Karl, 1975 [1890]: Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Erster Band: Der Produktionsprozeß des Kapitals. Berlin.
- Minssen, Heiner (Hg.), 2000: Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin.
- Moldaschl, Manfred, 2002: Ökonomien des Selbst. Subjektivität in der Unternehmergeellschaft. In: Klages, Johanna/Timpf, Siegfried (Hg.): Facetten der Cyberwelt. Subjektivität, Eliten, Netzwerke, Arbeit, Ökonomie. Hamburg, 29-62.
- /Sauer, Dieter, 2000: Internalisierung des Marktes - Zur neuen Dialektik von Kooperation und Herrschaft. In: Minssen, Heiner (Hg.): Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin, 205-224.
- /Voß, G. Günter (Hg.), 2003 [2002]: Subjektivierung von Arbeit. München.
- Opitz, Sven, 2004: Gouvernamentalität im Postfordismus. Macht, Wissen und Techniken des Selbst im Feld unternehmerischer Rationalität. Hamburg.
- Schönberger, Klaus/Springer, Stefanie (Hg.), 2003: Subjektivierte Arbeit. Mensch, Organisation und Technik in einer entgrenzten Arbeitswelt. Frankfurt am Main, New York.
- Schumpeter, Joseph A., 1993 [1934]: Theorie der wirtschaftlichen Entwicklung. Berlin.
- Sennett, Richard, 1998: Der flexible Mensch. Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin.
- Voß, G. Günter, 1998: Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Heft 3, 473-487.
- Wex, Thomas, 2004: Der Non-Profit-Sektor der Organisationsgesellschaft. Wiesbaden.
- Williamson, Oliver E., 1975: Markets and Hierarchies. Analysis and Antitrust Implications. A Study in the Economics of Internal Organization. New York.

III.
Arbeit und Politik

Joachim Beerhorst

Objekt und Subjekt – Von den Möglichkeiten und Schwierigkeiten gewerkschaftlicher Arbeitspolitik

Arbeit als unerledigte Vermittlungskategorie von Subjekt und Objekt

In Zeiten, in denen sich die arbeitswissenschaftliche und arbeitspolitische Debatte mit der These von der 'Subjektivierung' ihres Gegenstandes auseinander setzt, darf daran erinnert werden, dass sich die hier verhandelte Thematik von Subalternisierung und Emanzipation in und durch Arbeit in einer geistes- und realgeschichtlichen Tradition bewegt, die sich wesentlich in den Schriften von Hegel, Marx und Hannah Arendt reflektiert. Grundlegend für das Verständnis der Subjekt-Objekt-Beziehung im Medium der Arbeit und der Veränderung, die beide im Arbeitsprozess erfahren, ist nach wie vor das Kapitel über Herrschaft und Knechtschaft in Hegels Phänomenologie des Geistes (vgl. Hegel 1952, 141 ff.).

Hegels Ausgangspunkt ist die Frage: Wie konstituieren und realisieren sich subjektives Selbstbewusstsein und intersubjektive Anerkennung? Beide entstehen und bestehen nicht unabhängig voneinander, sie sind aufeinander verwiesen. An der dynamischen Beziehung zwischen Herr und Knecht – darin philosophisch den Übergang von der Feudalordnung zur bürgerlichen Gesellschaft interpretierend und idealisierend – stellt er dar, wie die untätige Existenz des Herrn, der den ihm zu Diensten verpflichteten Knecht zwischen sich und den stofflichen Gegenstand seiner Begierde schiebt, diesem zwar den Genuss des bearbeiteten Objekts ermöglicht, nicht aber die Weiterentwicklung als Person. Denn den Gegenstand, die Objektwelt, kennt er nur durch die Konsumtion gleichsam von der passiven Seite. Sie bleibt ihm äußerlich. Subjekt und Objekt erfahren keine Entwicklung. Anders hingegen der Knecht: Indem er den Gegenstand für den Genuss des Herrn zubereitet, verliert die Objektwelt für ihn ihre Fremdheit; er dringt in und wirkt auf sie ein, verändert den Naturgegenstand und sein Wissen von ihm. Er hat damit der äußerlich überlegenen Position, dem Herrn, innerlich etwas Wesentliches voraus: die Erfahrung der aktiven Gestaltung des Objekts und der tätigen Entwicklung seiner selbst, des Subjekts. Diese aktive, tätige Subjekt-Objekt-Beziehung ist, weil beide sich in ihr zusammenschließen, wieder auseinander treten und sich als wechselseitig Veränderte gegenüberstehen, als *Vermittlung* von Subjekt und Objekt anzusehen, die Hegel mit der Kategorie *Arbeit* belegt.

Der in der intersubjektiven Beziehung zwischen Herr und Knecht Subalternisierte gewinnt durch ihm auferlegte aktive Objektveränderung Selbstanschauung und Selbstbewusstsein, denn seine Existenzweise materialisiert sich – anders als der flüchtige Genuss des Herrn – in etwas objektiv und subjektiv Bleibendem (vgl. Hegel 1952, 149).

Diese Unterwanderung des 'fremden Sinns' durch Eigensinn in der Arbeit enthält nun, die Spur ist gelegt, zugleich mit der Verwandlung von Subjekt und Objekt eine Veränderung in der intersubjektiven Beziehung zwischen dem Knecht und dem Herrn – der Eigensinn hat zumindest potentiell eine soziale, ja, eine politische Dimension: Durch die Erfahrung der Selbständigkeit in der Arbeit und der Vergegenständlichung in ihren Resultaten erfährt der Knecht die Umkehrung der materiellen Abhängigkeitsverhältnisse – und damit auch die mögliche Umkehrung oder Aufhebung der sozialen: Ihm wird bewusst, dass der Herr zur Aneignung der Objektwelt des Knechts bedarf, dieser aber nicht seiner. Der Knecht gewinnt Souveränität, zumindest und zunächst innerlich. Damit bezeichnet die Hegelsche Fassung von Arbeit eine Dialektik von Subjekt und Objekt, von Natur, Persönlichkeitsentwicklung, Intersubjektivität und Herrschaft, die – bei aller nachfolgenden Kritik – für eine emanzipatorische Konzeption des Begriffs, der Analyse, Kritik und Gestaltung von Arbeit unhintergebar ist.

Hegels Idealbild von Arbeit reflektiert und fundiert die Ablösung der sozialen und politischen Vormachtstellung der Feudalklassen durch das sich auf eigene, mehr aber auf fremde Arbeit gründende industrielle Bürgertum. Dessen spezifische Produktivität entzieht den parasitären Oberklassen den Hegemonieanspruch und legitimiert den postulierten und realen Wandel der Sozial- und Herrschaftsstrukturen. Hier setzt Marx' Kritik an: Indem die bürgerliche Gesellschaft soziale Über- und Unterordnungsverhältnisse nicht etwa abschafft, sondern neue Klassen hervorbringt, bewirkt sie nicht die Überwindung, sondern den Formwandel der Herr-Knecht-Problematik. Dieser Formwandel von Herrschaft drückt sich aus und konstituiert sich im Kern in eben jenem Medium, das Hegel als Mittel der Emanzipation konzipiert: der Arbeit. Marx' Kritik lässt sich so als frühe und grundlegende Reflexion einer 'Dialektik der Aufklärung' verstehen: Unter der erscheinenden Form der Gleichheit und Freiheit als Warenbesitzer (und später auch als Staatsbürger) verbirgt sich die elementare Ungleichverteilung von Freiheit und Gleichheit entlang des Zugangs zu und des Ausschlusses von den Verfügungsbedingungen über die materielle Produktion. Der Bürger in Gestalt des industriellen Kapitaleigners tritt dem eigentumslosen Arbeiter als Käufer, Disponent und Aneigner des Arbeitsvermögens und seiner Resultate – mithin als neuer Herr – gegenüber. Im Unterschied zum feudalen Herrn aber, der sich in den Arbeitsprozess nicht einmischte und eben dadurch dem Knecht Entwicklung ermöglichte, modeln der industrielle Herr oder die von ihm Beauftragten jedoch die Arbeit durch analytische Durchdringung, rationalisierte Aufbau- und Ablauforganisation und mehr oder weniger detaillierte Vorgaben direkt und systematisch nach den Imperativen optimierter Kapitalverwertung. Damit ist den Arbeitenden von der Logik – und auch von der dann durch den Taylorismus geprägten Realität – industrieller Arbeitsorganisation her die Erfahrung der Entwicklung als Person und der Selbstanschauung im Produkt weitgehend genommen (eine Deprivation, der nach Marx nur politisch zu begegnen ist); aus der Vergegenständlichung in der selbst

erzeugten Objektivität gibt es – anders als bei Hegel – keine befördernde Rückkehr in die Subjektivität, aus Eigenem wird und bleibt Fremdes (vgl. Marx 1977, 512).

Hannah Arendts ausschließlich negativ konnotierter und damit Marx bewusst vereinseltiger Arbeitsbegriff – er bezeichnet die unschöpferisch-repetitiven und unfreien Tätigkeiten zur Bewältigung der Lebensnot – nimmt implizit die Charakterisierung *solcher* Arbeit auf – und nimmt sie in der philosophischen Tradition der griechischen Antike für *Arbeit* schlechthin: als dem menschlichen Subjekt unwürdig. Die Vermittlung mit der Objektivität, die dem Menschen angemessener ist, sieht sie im *Herstellen* als einer eher handwerklich-künstlerischen Werkbeziehung. Und die Anwendung der menschlichen Freiheitspotentiale reserviert sie für das *Handeln* als – je nach Lesart auf das politische Gemeinwesen bezogene (vgl. Kulla 1999) oder im gegenständlich Unbestimmten verschwimmende (vgl. Haug 2003) – bewusste Gestaltungsaktivität aus ganz freien Stücken und zu ihrer Inszenierung (vgl. Arendt 1987).

Hannah Arendts dreigeteiltem Konzept des tätigen Lebens lässt sich bis heute (wenn man es eher materialistisch liest) analytisch viel abgewinnen – zur Kategorienbildung und kritischen Identifizierung von unterschiedlichen Freiheitsgraden menschlichen Handelns. Nicht zu folgen verpflichtet ist man ihr, wo die Analyse ins Affirmative oder gar Normative umschlägt, wo eine bestimmte Realität von Arbeit zu ihrem Wesenskern erklärt, subjektgesteuerte Aktivität streng von ihr separiert und der Arbeitsbegriff als ein potentiell emanzipatorischer damit stillgelegt wird. Mit Arendt könnte man gegen sie vielmehr argumentieren (und damit Hegelsche und Marxsche Motive aufnehmen),¹ dass es für ein individuell und gesellschaftlich gelingendes (Zusammen-)Leben darauf ankäme, alle drei Dimensionen und Freiheitsgrade menschlicher Tätigkeit – arbeiten, herstellen, handeln – in der notwendigen und gewollten Subjekt-Objekt-Vermittlung durch gesellschaftliche Arbeit zu integrieren. Dies ließe sich mit dem Soziologen Hans Paul Bahrdrts bezeichnen als „Handeln in vollständiger Situation“ (Bahrdrts 1967).

Zurichtung und Widerspruch des Subjekts – Ausschluss und Einschluss, Unterwerfung und Eigensinn

Menschen von der Verfügung über ihre materiellen Produktionsbedingungen zu trennen und getrennt zu halten, ist keine Naturgegebenheit, sondern ein für den Kapitalismus historisch überprüfbarer Vorgang und ein auf dieser Basis als 'stumme Zwang der ökonomischen Verhältnisse' ständig reproduzierter sozialer Zustand. Dass und wie unter diesen Bedingungen gearbeitet und ein sozial-ökonomisches Zwangsverhältnis auf Dauer gestellt wird, ist keine Selbstverständlichkeit. Immerhin müssen die Arbeitenden ihr Humanvermögen einer äußeren Dispositionsmacht aussetzen und ihre Autonomie zumindest für den kontraktierten Nutzungszeitraum aufgeben. Die kritische Industriesoziologie spricht von einem 'Transformationsproblem': Aus gekaufter

Arbeitskraft muss zweckmäßig verausgabte Arbeit werden, der Arbeiter muss trotz Heteronomie auch sorgsam und ohne Rück- und Vorbehalte arbeiten *wollen*, er muss „industriell“ werden (Marx 1974, 200).

Harald Wolf fasst dieses Transformationsproblem als Einschluss-/Ausschluss-Double-bind bürokratisch-kapitalistischer Arbeitsorganisation (vgl. Wolf 1999, 136ff. und 186): Die Arbeit soll als produktive Ressource, als Objekt, funktional beherrscht werden – dies bedingt ihren Ausschluss von den Entscheidungen über den Arbeitsprozess. Zugleich sollen die Arbeitenden mit ihren am Subjekt haftenden spezifischen Fähigkeiten und ihrer Kreativität und Produktivität voll genutzt werden – dies erfordert ihren Einschluss in Entscheidungen über den Arbeitsvollzug.

Diese Double-bind-Konstellation hat Konsequenzen für den Arbeitsprozess: Trotz Unterwerfung unter und Zurichtung für fremde Zwecke bedarf es selbstbestimmter Anteile des Subjekts, damit kapitalistische Produktion funktioniert. Es geht nicht ohne „die notwendige Selbsttätigkeit der Arbeitenden“ (Wolf 1999, 139). Diese Selbsttätigkeit kann in widersprüchlicher Weise wirken – sowohl als stärkere Identifikation mit der heteronomen Arbeit wie auch als Spurenelement möglicher Emanzipation. Dass diese Subjektivität nicht völlig von den fremdgesetzten Imperativen absorbiert wird, sondern überschüssigen Eigensinn generiert, ist sowohl empirische Tatsache (anzutreffen etwa in verweigerter Kooperation, Äußerungen in reflektierenden Gesprächen, Motiven in der gewerkschaftlichen Interessenvertretungs- und Bildungsarbeit) als auch Anlass für die Hoffnung auf emanzipatorische Weiterungen – darauf wird zurückzukommen sein. Auf jeden Fall ist der widersprüchliche Status des zum Objekt gemachten Subjekts und das Bewusstsein dieser Widersprüchlichkeit das Einfallstor für das, was öffentlich kaum als politisch verstanden wird, obwohl es genau das ist – *Politik* um Arbeit.

Das Desiderat einer emanzipatorischen Arbeitspolitik

Die Aussage, dass die Auseinandersetzungen um die Arbeit – genauer: um die Rolle des Subjekts im Arbeitsprozess – kaum als politisches Feld wahrgenommen werden, gilt paradoxerweise zum großen Teil auch für die Gewerkschaften wie für die ihnen nahe stehenden Organisationen, obwohl ihr Entstehungs- und Daseinsgrund in der Organisierung von Arbeitsinteressen wurzelt.

Mittlerweile ist deutlich herausgearbeitet worden (vgl. Stollberg 1981; Neusüss 1978; Hoff 1978; Vahrenkamp 1983), dass es die deutsche Arbeiterbewegung – die kommunistische wie die sozialdemokratische und gewerkschaftliche – in ihrer Geschichte nicht nur nicht vermocht hat, einen emanzipatorischen Arbeitsbegriff zu entwickeln und zum Gegenstand praktischer Interessenkämpfe zu machen, sondern dass sie – mit dem Bruchpunkt der Taylorismusdebatte um 1910 und dem Kulminationspunkt in der Weimarer Republik – ein Verständnis von der Rationalität des Produktions-

prozesses kennzeichnet, das im Kern mit dem der bürgerlichen Arbeitswissenschaft weitgehend identisch ist: Die kapitalistische Produktionsorganisation erscheint als Naturform, der 'subjektive Faktor' bleibt Objekt, seine Enteignung für übergeordnete Zwecke, die Eliminierung handwerklicher Reminiszenzen und „irrationaler“ Impulse gelten als notwendig (Neusüß 1978, 99f.). Gegenüber diesem Vernunftbegriff ist teilweise selbst die bürgerliche Soziologie skeptischer – „nur von wenigen ist der Widerspruch zwischen einer taylorisierten Produktion mit entmündigten Arbeitern und dem demokratischen Anspruch des Sozialismus klar erkannt worden.“ (Vahrenkamp 1983, 729). Die gleiche Mentalität und Praxis setzt sich nach dem Zweiten Weltkrieg fort – die Rahmenbedingungen der Arbeit werden reguliert, ihre Form bleibt unangetastet bzw. wird nicht hinterfragt (vgl. Schmiede 1980, 474).

Allerdings lässt sich seit Beginn der 1970er und verstärkt seit Mitte der 1980er Jahre ein im Anspruch und auch in der praktischen Politik erweiterter gewerkschaftlicher Zugang zur Arbeit feststellen: Über die Besitzstandssicherung bei Arbeitsveränderungen hinaus legen Rationalisierungsschutztarifverträge Mindestnormen in der Arbeitsgestaltung (Takt- und Erholzeiten) fest, durch Beteiligung an staatlich geförderten Projekten zur *Humanisierung der Arbeit* werden Alternativen zur weiteren Taylorisierung erprobt, angesichts der Herausforderungen durch neue Technologien kommt es zum Ausbau gewerkschaftlicher Fachabteilungen und dezentraler Technologieberatungsstellen, die primär betrieblichen Akteuren bei der Bewältigung technisch-organisatorischer Innovationen zur Seite stehen, aber im Kontext von Branchenkrisen und ökologisch bzw. friedenspolitisch motivierter Produktionskritik auch alternative Produktionsverfahren und -linien umreißen. Kurz: In den Gewerkschaften vollzieht sich – in unterschiedlichem Ausmaß, aber dennoch unübersehbar – der Übergang von der Ertrags- zur Produzentenperspektive auf den Arbeitsprozess, in Ansätzen auch zur Reflexion auf dessen Inhalt (vgl. Fricke/Schuchardt 1984, 47ff. und 239ff.).

Diese Ansätze insbesondere der 1980er Jahre sind bislang nicht weiter entwickelt worden, im Gegenteil: mit der Re-Traditionalisierung sozialer Konflikte im Zuge der deutschen Vereinigung und der Verarbeitung von vermeintlichen oder realen Konsequenzen der Globalisierung gerieten sie stark in den Hintergrund der Gewerkschaftspolitik. Die Drohung der Arbeitslosigkeit sitzt als stummer Gast immer mit am Verhandlungstisch, sie lähmt Selbstbewusstsein und soziale Fantasie. Aus dem Bewusstsein und den Subjektansprüchen verschwunden sind sie allerdings nicht. An diese emanzipatorischen Ansätze und Erfahrungen anzuknüpfen könnte Möglichkeit und Aufgabe gewerkschaftlicher Politik im Zeichen der Neustrukturierung von Arbeit sein.

Subjektivierung von Arbeit als Deutungsperspektive

Der in der gegenwärtigen Debatte verhandelte Befund der 'Subjektivierung von Arbeit' ist eine Herausforderung für die gewerkschaftliche Politik. Dass die Diskussion über die in diesem Begriff zugespitzten Veränderungen in bestimmten Arbeitskonzepten ähnlich schnell Eingang in gewerkschaftliche Diskurse fand wie vor Jahren die 'neuen Produktionskonzepte' zeigt an, dass mit dieser Begrifflichkeit reale Erfahrungen getroffen werden, die der Interpretation auch in den Gewerkschaften bedürfen. Allerdings sind weder die wissenschaftliche und arbeitspolitische Kategorienbildung noch die Rezeption in den Gewerkschaften bei einer Aufnahme von Befunden zu ihrer vor-schnellen Verallgemeinerung und Idealisierung gezwungen. Subjektivierung meint zunächst nicht mehr als „eine infolge betrieblicher Veränderungen tendenziell zunehmende Bedeutung von 'subjektiven' Potentialen und Leistungen im Arbeitsprozess“ (Moldaschl 2003a, 16). Ganz in dem eher tastenden Sinne einer Re-Interpretation von arbeitsweltlichen Phänomenen im wissenschaftlichen und arbeitspolitischen Diskurs spricht Moldaschl deshalb von der in erster Linie heuristischen Funktion begrifflicher Pointierungen bzw. von einer „Deutungsperspektive“ (Moldaschl 2003a, 18). Die ist allerdings höchst begründet. Denn nicht nur auf der Seite der betrieblichen Organisation von Arbeit, sondern auch auf der Seite der Arbeitenden sind Wandlungsprozesse zu verzeichnen, die den Einsatz der Arbeitskraft in fremdbestimmten Arbeitsprozessen neu konzipieren. Fragt man nach den Triebkräften der konstatierten Subjektivierung, lässt sich daher von ihrer „doppelten Konstituierung“ ausgehen: „zum einen durch 'objektive' die Arbeitssituation strukturierende Faktoren und zum anderen durch 'subjektive Relevanzstrukturen““ (Lohr 2003, 518).²

In der Darstellung und Erörterung der Subjektivierungsthematik im wissenschaftlichen Diskurs dominiert, so weit ich sehe, eindeutig die Seite der objektiven Triebkräfte. Dabei ist sich die kritische Wissenschaft offenbar darin einig, vornehmlich das Verhältnis von *Kontinuität und Bruch* im Zugriff des Managements auf das subjektive Arbeitsvermögen zu analysieren und zu interpretieren.

Kontinuität besteht zum einen darin, dass Eigentätigkeit des Subjekts über die festgelegte Arbeitsordnung hinaus immer schon erforderlich ist, damit Arbeitsprozesse funktionieren. Zum anderen ist die Kontinuität darin zu erblicken, dass es die Anwender fremden Arbeitsvermögens sind, von denen als Reaktion auf Dysfunktionalitäten bisheriger Arbeitsorganisation die systematische Reflexion auf den 'subjektiven Faktor' und seine Einbeziehung in neuen Arbeitskonzepten ausgeht. Daher reiht sich das Phänomen der Subjektivierung ein in die Vorläufer- und Parallelformen zur möglichst vollständigen Nutzung der Arbeitskraft im Interesse optimaler Kapitalverwertung.

Der *Bruch* besteht darin, dass die Übergabe von Dispositionsmöglichkeiten in der Arbeitsausführung viel weiter geht als zuvor und dass die Subjektivität der Ar-

beitenden eine andere Bedeutung erhält. Sie wird selbst zu einem kalkulatorischen Aktivposten, auf den zu verzichten teuer zu stehen kommen kann – insbesondere unter dem neuen Marktregime der Globalisierung und des direkteren Zusammenschlusses des Produzenten mit dem Kunden. Was als Störfaktor galt wird zur neuen Produktivkraft. An die Stelle – zumindest an die Seite – der offen auftretenden Fremdbestimmung tritt das Selbst, die von ihm ausgeübte Organisation, Kontrolle und Verantwortung, das Dispositiv ‘Macht’ verwandelt sich in das Dispositiv ‘Markt’ (vgl. Moldaschl 2003a, 32).

Aber auch in diesem weitgehenden Bruch mit der Logik bisheriger Arbeitsorganisation steckt Kontinuität, die sich ökonomiekritisch identifizieren und ideologiekritisch enthüllen lässt: Das Selbst bleibt ein durch fremde Vorgaben bedingtes und ihnen – stärker als zuvor – ausgesetztes und verpflichtetes. Aus Objekt-Subjekt wird Subjekt-Objekt, aber es bleibt Objekt. Denn die Selbstkontrolle subjektiviert das Transformationsproblem – die Beschäftigten sind selbst verantwortlich für die Übersetzung ihrer eigenen Fähigkeiten in Leistung. Selbstorganisation und Selbstverantwortung laufen auf die Selbstökonomisierung und Selbstrationalisierung hinaus, auf die Marktgängigkeit der eigenen Arbeit und Person und die systematische Rationalisierung des gesamten Lebenszusammenhangs (vgl. Lohr 2003, 521). Daher ist im Interesse der Bewahrung und Aktualisierung der Perspektiven von Emanzipation auf begriffliche Trennschärfe zu insistieren: „Selbst organisieren kann sich auch ein chemischer Prozess. Selbstbestimmung dagegen setzt ein bestimmendes Subjekt voraus, das nicht nur über mögliche Reaktionen entscheidet, sondern auch seine Ziele bestimmt.“ (Moldaschl 2003a, 51).

Ist die Subjektivierung von Arbeit so primär als Gestaltwandel von Herrschaft anzusehen, als „Herrschaft durch Autonomie“ (Moldaschl 2003b, 165), so sollte – eingedenk ihrer doppelten Konstituierung – emanzipatorische Arbeitspolitik den gegenwärtigen Formwandel jedoch nicht ideologiekritisch zu den Akten legen, sondern in seiner Ambivalenz und möglichen Dialektik wahrnehmen. Denn was bereits für die kompensatorische Subjektivität in heteronomer Arbeit gilt, erfährt in ihrer systematischen Anrufung in subjektbezogenen Arbeitskonzepten unter Umständen eine neue Dynamik und Zuspitzung. In der Selbsttätigkeit der Arbeitenden „erscheint – verdeckt, verdrängt, pervertiert, instrumentalisiert – innerhalb der herrschenden sozialen Realität eine mögliche alternative Organisationsform: selbstbestimmte, autonome Produktion“ (Wolf 1999, 101).

Wie es um die subjektiven Ansprüche an Arbeit bestellt ist, wie weit sie sich gegen die Heteronomie richten und deren Kernbereiche berühren – darüber gibt die Literatur weit weniger Auskunft als über die unternehmensseitig induzierten Änderungen in den Arbeitskonzepten. Das mag daran liegen, dass die arbeitsbezogene Einstellungsforschung als eher ‘weiche Materie’ gilt und zumeist eine Nebenrolle in industrie- und arbeitssoziologischen Projekten spielt. Moldaschl belässt es bei dem

generalisierenden Hinweis, dass die veränderte Arbeitsorganisation in einer lebensweltlich erzeugten normativen Subjektivierung der Arbeitsansprüche ihren Resonanzboden und ein Kooperationspotential findet (vgl. Moldaschl 2003 a, 36). In welchem Ausmaß und in welchen offenen oder verdeckten Erscheinungsformen der größere Einfluss auf die Gestaltung der Arbeit von den Subjekten aber selbst aktiv eingefordert oder vorangetrieben wird, bleibt offen. Auf eine ähnliche Weise hat Oskar Negt bereits vor Jahren die Erosion des autoritären Sozialcharakters postuliert – als Ausdruck gewandelter gesellschaftlicher Sozialisierungserfahrungen durch die Überwindung des materiellen Mangels und die kulturellen Verschiebungen im Gefolge der antiautoritären Revolte (vgl. Negt 1985, 62f.).

Die aktuelle Jugendforschung zeichnet hier ein widersprüchlicheres Bild: Auf der einen Seite verzeichnet sie eine allgemein hohe Bedeutung der Arbeit und des Berufs im subjektiven Relevanzspektrum und eine eher ‘ästhetische’ Qualifizierung der angestrebten Arbeitssituation – sie soll Freude vermitteln, Spaß machen, Selbständigkeit ermöglichen. Dies lässt sich als subjektive Anspruchshaltung interpretieren. Zugleich dominieren aber ein hohes Integrationsbedürfnis, Leistungsorientierung, Machtbewusstsein, der Wille zur sozialen Mitte zu gehören – also ein gewisser Konformismus. Dies lässt sich als Verarbeitung anhaltender ökonomischer und sozialer Unsicherheit und als unter gegebenen Bedingungen rational erscheinende individuelle Verhaltensorientierung verstehen (vgl. Deutsche Shell 2000 und 2002; Bibouche/Held 2003). Auch hier bleibt offen, welche Orientierungen sich in und gegenüber der Arbeitswelt artikulieren und mobilisieren lassen bzw. in welchen Mischungsverhältnissen sie auftreten.

So viel lässt sich aber wohl sagen: Die von den Subjekten ausgehenden Motive und Impulse sind unbestimmter, vieldeutiger und unterschiedlicher als die vom Management ausgelösten und stärker spekulativ zu erfassen. Umso mehr bedürfen sie der Aufnahme und der kritischen Reflexion, der Verstärkung und strategischen Vermittlung in einer emanzipatorisch orientierten gewerkschaftlichen Arbeitspolitik.

Zur Situation und zu den Ansätzen gewerkschaftlicher Arbeitspolitik

Die Subjektivierung der Arbeit stellt gewerkschaftliche und betriebsrätliche Interessenvertretung vor eine neue Situation: Denn das, was in der Industriesoziologie theoretisch und – wie gezeigt, lediglich teilweise – interessenpolitisch bisher kritisiert wurde: die Entleerung von Arbeitsinhalten, die Dequalifizierung der Arbeitskraft, die Abtrennung von geistigen Potenzen aus der unmittelbaren Produktion, die Eliminierung von Selbständigkeit in der Arbeit, das Entschwinden des Zusammenhangs des Produktionsgeschehens, rigide äußere Kontrollregime, also die Negierung des Subjekts – dies wird mit den neuen Organisationskonzepten vom Management selbst auf

die Tagesordnung gesetzt und arbeitspolitisch zum Teil an der betriebsrätlichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung vorbei unmittelbar mit den Beschäftigten kurzgeschlossen – sowohl auf der Ebene der Arbeitsgestaltung wie auf der Ebene der Beteiligungsformen. Damit ist es das Management, das – um die Kapitalverwertung zu verbessern – Herrschaft über die Arbeitenden zurückzunehmen und die Reichweite und die Formen bisheriger Interessenvertretung zu überholen scheint. Dies ist ein Einschnitt in die industriellen Beziehungen, der nicht unterschätzt werden sollte.

Eine Interessenpolitik, die sich gegenüber diesen auf das Subjekt gerichteten Veränderungen lediglich ablehnend oder defensiv, allein ideologiekritisch und mahnend verhielte, wäre unangemessen und zum Misserfolg verurteilt. Denn sie wäre im betrieblichen Kräftefeld wohl kaum durchzuhalten – insbesondere, weil sie sich über reale Interessen der Arbeitenden hinwegsetzen und Humanisierungspotentiale ungenutzt lassen würde. Vielmehr müsste es Gewerkschaften, Betriebsräten und Vertrauensleuten in einer Art Doppelstrategie darum gehen, diese instrumentelle Subjektivierung in ihren negativen Folgen zu erkennen und, wenn nicht zu vermeiden, so doch zu begrenzen und durch die Reflexion, Artikulation und Stärkung subjektiver Arbeitsinteressen zu unterlaufen und zu wenden.

Im Lichte dieser Postulate ergibt die gegenwärtige gewerkschaftliche Arbeitspolitik ein ernüchterndes Bild. Übereinstimmend wird in der arbeitswissenschaftlichen Forschung und gewerkschaftlichen Publizistik das weitgehende Fehlen einer initiativen Arbeitsgestaltung und einer inhaltlich-strategischen Arbeitspolitik als gewerkschaftlicher und betrieblicher Schwerpunkt festgestellt. Kritischer noch: Auch bei den Bedingungen und Regulationsformen von Arbeit – bei der Arbeitszeit und dem Lohn-/Leistungskompromiss als den klassischen gewerkschaftlichen Handlungsfeldern – sind Gewerkschaften und Betriebsräte überwiegend in der Defensive, d.h. in der Abwehr oder bei der Begrenzung interessenpolitischer Rückschritte. Ein Grund dafür dürfte – neben der Arbeitsmarktsituation und der Verschiebung sozialer Kräfteverhältnisse – im skizzierten historisch überlieferten Mangel an Vorstellungen einer umfassenden Umgestaltung der Arbeitswelt liegen: „Aktuell verfügen die Gewerkschaften nicht über ein schlüssiges Leitbild einer modernen, humanen, einer ‘guten Arbeit’.“ (Pickshaus/Urban 2003, 264). Das Desiderat konkreter Arbeitsutopien erweist sich so als Schwäche.

Über die permanenten arbeitspolitischen Auseinandersetzungen in den Betrieben, über die vielfältigen verschwiegenen Arbeitskämpfe im Arbeitsalltag lässt sich hier, da sie zumeist nicht öffentlich zugänglich sind, wenig sagen. Erörtert werden sollen aber zwei strategische Ansätze, mit denen Gewerkschaften, genauer: die IG Metall, gegenwärtig versuchen, arbeitspolitische Kompetenz (zurück) zu gewinnen: die *Gestaltung von Gruppenarbeit* und die *Kampagne ‘Gute Arbeit’*.

Der Begriff *Gruppenarbeit* als Organisationsmodus von Arbeitsprozessen ist nicht eindeutig definiert – arbeitswissenschaftlich-typologisch und empirisch gibt es unterschiedliche bzw. gegensätzliche Formen.³ Dies macht die arbeitspolitische Verständ-

gung in den Gewerkschaften nicht eben einfach, denn oftmals ist nicht klar, auf welchen Typus von Gruppenarbeit sich die Beteiligten jeweils beziehen. Dennoch wird die Arbeitsorganisation in Gruppen – trotz im Zeit- und Erfahrungsverlauf wechselnder Akzentuierungen – durchgängig als Chance zur Revision und Zurückdrängung zerstückelter und das Subjekt entleerender Arbeitsformen und damit als Einfallstor zu einer Humanisierung der Arbeit postuliert.

Im Rahmen einer allgemeinen Bestimmung von Gruppenarbeit werden gewerkschaftliche Kriterien und Ziele definiert, an denen sich die Interessenvertretung bei der betrieblichen Einführung von Gruppenarbeit orientieren sollte:⁴

- Arbeitsinhalte: erweiterte Arbeitsumfänge, Taktentkopplung, Boxenfertigung;
- Funktionsintegration: hohe Aufgabenintegration, Qualifizierungschancen für alle Gruppenmitglieder;
- Selbstorganisation: hohe Eigenständigkeit bei der Planung und Steuerung der Arbeitsabläufe, Selbstkontrolle, Institutionalisierung sozialer Belange;
- Interne Kommunikation/Gruppengespräche: fixierte Zeitkontingente, Personalausgleich, freie Themenwahl;
- Leitungsfunktionen/Gruppensprecher: Wahl durch und Mitarbeit in der Gruppe, keine Hierarchie-, sondern Koordinations- und Sprecherfunktion;
- Leistungs politik: stabile Leistungsbedingungen, ausgehandelter und verbindlicher Leistungskompromiss, Wahrung der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats.
- Konfliktregulierung: ausgehandelte und verbindliche Regeln für die Bewältigung von externen (betriebliche Vorgaben, Rahmenbedingungen, Vorgesetzte) und internen Konflikten der Gruppe (Schutz vor ungerechtfertigter Benachteiligung Einzelner durch die Gruppe, Berücksichtigung Leistungsschwächerer).

Gemessen an diesem normativen Konzept von Gruppenarbeit sind die Erfahrungen mit ihrer Realität höchst ambivalent – quantitativ wie qualitativ. Salm/Kötter weisen darauf hin, dass Gruppenarbeit im engeren Sinn trotz ihrer allgemeinen Propagierung als post-tayloristisches Paradigma nur einen geringen Verbreitungsgrad hat. Abhängig von den Kriterien charakterisiert lediglich bei 3 bis 12% der Beschäftigten teilautonome Gruppenorganisation die Form ihrer Arbeit (vgl. Salm/Kötter 2003, 125). Dort, wo Gruppenarbeit realisiert ist, hat sie die gewerkschaftlichen Ziele und die Erwartungen der Betroffenen zumeist nicht erfüllt: Autonomiespielräume und Aufgabenintegration sind geringer als angestrebt, Beteiligungsrechte nicht verlässlich geklärt, Leistungsverdichtung steigert die Arbeitsbelastung, Arbeitszeitgrenzen werden zu Lasten der Beschäftigten flexibilisiert, teilautonome Formen aufgrund ökonomischer Kurzfrist-Orientierungen in standardisierte Arbeitsvollzüge zurückverwandelt. „Viele Beschäftigte und viele Betriebsräte sind enttäuscht von der Gruppenarbeit; aber das heißt noch lange nicht, dass sie den alten Zustand wieder herstellen wollen.“ (Salm/Kötter 2003, 136).

Angesichts dieser widersprüchlichen Situation – weder mit dem neuen Zustand einverstanden sein, noch den alten zurück wünschen zu können – ist eine differen-

zierte Arbeitspolitik von Gewerkschaften und Betriebsräten erforderlich: an der normativen Einbettung von Gruppenarbeit festzuhalten, ohne sie als solche zu idealisieren; eine Humanisierung der Arbeit zu betreiben, bei der Gruppenarbeit als eine fördernde Funktion, nicht aber als ein isoliertes und gegen ihre negativen Formen und Wirkungen immunisiertes Konzept zu verfolgen wäre. Eine solche Arbeitspolitik setzte aber voraus, dass in den Gewerkschaften eine Verständigung über den weiteren Umgang mit der Gruppenarbeit erfolgt. Salm konstatiert hier gegenwärtig vier strategische Unsicherheiten (vgl. Salm/Kötter 2003, 131f.): Das gewerkschaftliche Leitbild von Gruppenarbeit schwankt zwischen Humanisierungs- und Wettbewerbsorientierung – statt die positive Korrelation zwischen beiden ins Zentrum zu stellen – und zwischen dem Postulat echter Beteiligungsrechte der Gruppe und ihrer Begrenzung zugunsten der Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats; die Einflussnahme auf die Rahmenbedingungen von Gruppenarbeit, auf Produktionsdesign und Logistik (man könnte, ließe sich hinzufügen, die Perspektive auch erweitern in Richtung auf Produkt- und umfassende Prozessmitbestimmung), die Handlungsspielräume der Gruppen erst ermöglichen oder erweitern, müsste wirklich gewollt und durch eine verbesserte gewerkschaftliche Bildung und Beratung gestützt werden; die in zunehmenden Schwankungen von Arbeitszeiten und Einkommen zum Ausdruck kommende Verlagerung des unternehmerischen Risikos auf die Beschäftigten, die betriebsinterne Vermarktlichung, müsste durch realisierbare Handlungskonzepte abgewendet oder begrenzt werden (Risikokompromiss); die in gewerkschaftlichen Gruppenarbeitskonzepten oft verkannten neu auftretenden Leistungskonflikte wären durch die Absicherung von Aushandlungsverfahren über Leistungs- und Personalbemessung bewusst aufzugreifen.

Ohne Klärung dieser strategischen Probleme dürfte es den Gewerkschaften schwer fallen, auf dem Feld der betriebspolitischen Orientierung, Beteiligung und Beratung bei der Einführung und Gestaltung von Gruppenarbeit oder gar ihrer Initiierung Kompetenz und Wirksamkeit zu entfalten.

Die Revitalisierung und mögliche Initiativfunktion gewerkschaftlicher Arbeitspolitik bilden das Motiv der als mehrjähriges Projekt angelegten *IG Metall-Kampagne 'Gute Arbeit'*. Konzipiert als Gemeinschaftsaufgabe von Tarifpolitik, Betriebspolitik und Sozialpolitik, richtet sie sich auf drei inhaltlich-strategische Schwerpunkte, mit denen sich individuelle Interessen, gesellschaftliche Probleme und gewerkschaftliche Zielvorstellungen verbinden und arbeitspolitische Kompetenz zurückgewinnen lassen: die Ent- und Begrenzung von Arbeitszeit und Leistungsdruck, die Durchsetzung altersgerechter Arbeitsbedingungen und ihr Zusammenhang zu Lernen und Weiterbildung, die Verbesserung und Entprekariisierung von unsicheren und marginalisierten Beschäftigungsverhältnissen.

Unter gesellschafts- und gewerkschaftspolitischen Handlungsbedingungen, die in entscheidenden Bereichen – der flächendeckenden verbindlichen Regulierung von

Arbeitszeit und Einkommen – durch die Begrenzung interessenpolitischer Rückschritte gekennzeichnet sind, ist diese Initiative hoch zu schätzen. Sie versucht, die Situation zu wenden und das brachliegende Feld einer strategisch-systematischen Politik der Arbeitsgestaltung offensiv zu besetzen. Für dieses Projekt sprechen nicht nur gewerkschaftspolitische Überlegungen, sondern auch subjektive Anknüpfungspunkte: „Eine neue gewerkschaftliche Initiative 'Gute Arbeit' muss also aus der Defensive heraus entwickelt werden, kann sich aber auf eine starke Erwartungshaltung unter den Beschäftigten beziehen.“ (Pickshaus 2004, 53). Gegenwärtig steht die Kampagne an der Schwelle von der Konzipierung und kommunikativen Verbreitung zur Umsetzung.

Reflektiert man die Kampagne im hier entwickelten Bezugsrahmen einer emanzipatorischen Subjektivierung der Arbeit, so fällt auf, dass bei ihrer Schwerpunktsetzung wichtige arbeitspolitische Themen nicht aufgegriffen werden. Die nachvollziehbare Konzentration auf die drei Gestaltungsfelder Arbeitszeit und Leistung, altersgerechte Arbeitsbedingungen sowie Entprekariisierung geht mit deutlichen Beschränkungen einher: Politik um die Arbeitsorganisation im engeren Sinn, um den Neuzuschnitt von Arbeitsinhalten, um die Erhöhung der Dispositionsautonomie der Arbeitenden sowie um den Sinn des Arbeitshandelns und die Auswirkungen von Produktionsprozessen auf das nähere oder weitere gesellschaftliche Umfeld wird zwar mitgedacht, aber nicht selbst zum Thema gemacht. Die Zentralperspektive ist offenkundig der Arbeits- und Gesundheitsschutz – und dies, obgleich im Vergleich mit der technikorientierten und arbeitsweltzentrierten Humanisierungspolitik der 1970er Jahre von den Protagonisten für heutige Arbeitspolitik und die eigene Initiative eine Orientierung an der Gestaltung von Arbeits- und Organisationsprozessen und ein Ausgreifen auf die Lebenswelt postuliert wird (vgl. Pickshaus/Urban 2003, 271f.).⁵ Angesichts dieses Anspruchs gehörte beispielsweise eine Verklammerung mit den Kontroversen um die Gruppenarbeit oder mit dem Diskurs um ökologisch verantwortliche und gesellschaftlich wünschenswerte Produktion (bzw. um dessen Revitalisierung) mit auf die inhaltlich-konzeptionelle Agenda; beides ist aber (noch) nicht zu erkennen.

Mit den Hinweisen auf diese Desiderate soll die hohe politische Bedeutung der Kampagne *'Gute Arbeit'* in keiner Weise geschmälert werde. Möglicherweise wäre die konzeptionelle Verbindung mit den genannten Themen – insbesondere mit den überbetrieblichen – zum jetzigen Zeitpunkt überkomplex und schwerer vermittelbar. Andererseits lässt sich aber auch nicht ausschließen, dass mit der Selbstbeschränkung nicht nur Problemzusammenhänge auf der Objekt-, sondern auch Potentiale auf der Subjektseite unausgeschöpft bleiben. So unterliegt es der Entwicklungsdynamik und konzeptionellen Erweiterung im auf mehrere Jahre angelegten Kampagnengeschehen, ob der eigene hohe Anspruch an das Projekt mehr ist als das Setzen auf die waltende *'List der Vernunft'*, also bewusst aufgegriffen und verfolgt wird: „Mit der Frage nach den Konturen eines neuen Modells 'guter Arbeit' rückt das Problem der Perspektiven der gesamten Arbeitsgesellschaft auf die Tagesordnung.“ (Pickshaus/Urban 2003, 277).

Arbeitspolitische Perspektiven – ein neues Verhältnis von Subjekt und Objekt

Die Krise der kapitalistischen Arbeitsgesellschaft ist weder zeitdiagnostisch erledigt noch mit den herkömmlichen Zielen und Mitteln zu bewältigen. Die Probleme im Objektbereich gesellschaftlicher Arbeit – anhaltende und weiter wachsende Diskrepanz zwischen Arbeitsangebot und Arbeitsnachfrage, die Spaltung der Arbeitsmärkte und die Segmentierung von Einschluss, Prekarität und Ausschluss, die Schwierigkeit, sinnvolle Arbeit massenhaft zu kreieren und zu finanzieren, die ambivalente Reorganisation der Arbeitsprozesse – erforderten eine mehrdimensionale Politik um Arbeit, die sowohl die Verkürzung der Arbeitszeit, den Rückbau alter, problematisch gewordenen und die Entwicklung neuer, sozial erwünschter Arbeitsfelder, die Neufassung des Arbeitsbegriffs und der Beziehung von Arbeit und Einkommen sowie die qualitative Veränderung der Arbeitsprozesse angeht. Davon ist Gesellschafts- und Gewerkschaftspolitik gegenwärtig weiter entfernt, als sie es schon einmal war. Dennoch erscheint das Festhalten an der Notwendigkeit und Möglichkeit einer umfassenden Politisierung der Arbeit, die sich an diesen Einsichten orientiert, nicht aussichtslos. Dass es vielmehr die praktizierten Konzepte sind, die sich als perspektivlos erweisen, ist im 'kollektiven Vorbewussten', wie sich aus nachdenklicheren Äußerungen in Teilöffentlichkeiten (beispielsweise der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit) oder im privaten Alltagsraum entschlüsseln lässt, präsent. Dass es gleichwohl eine hohe Folgebereitschaft für die Imperative der verselbstständigten Ökonomie gibt, ist sozialpsychologisch am ehesten wohl mit der Freudschen und von Adorno aufgegriffenen Figur der 'Identifikation mit dem Aggressor' zu begreifen. Diese birgt die subjektive Verhärtung gegenüber nonkonformistischen Positionen, aber auch die aufschließbare Empfänglichkeit für politische Alternativen in sich. So lange also objektive (arbeits-)gesellschaftliche Krisenphänomene subjektiv als solche empfunden und erkannt werden und alternative, zugleich aber 'anschlussfähige' Deutungen und Lösungsvorschläge die Vorherrschaft des mentalen und politischen Reduktionismus streitig machen, hat die Politisierung der selbsterzeugten Objektivität Chancen. Aus verdinglichter Notwendigkeit kann in Bewegung setzende Notwendigkeit werden.

Allerdings hat es der innere Kampfplatz der Subjektivität, bezogen auf die Arbeitswelt, mit einer zusätzlichen Dimension zu tun, die in der Auseinandersetzung mit Organisationskonzepten der indirekten Steuerung hervortritt: Die angesprochene 'Herrschaft durch Autonomie' stellt die Individuen vor neue Widersprüche ihres eigenen Willens. Wenn ihnen nämlich die Entscheidungen über Arbeitsvollzüge, Arbeitszeiten, zuweilen auch Arbeitsorte in einem nie gekannten Ausmaß überlassen werden, gleichzeitig die Produktivitäts- und Rentabilitätsvorgaben, die Fertigstellungstermine, die Personalbemessung, die Rahmenbedingen der Arbeit aber immer enger und unerbittlicher werden, fordern die neuen Freiheiten in der Arbeitsgestaltung ei-

nen hohen Preis. Die Arbeit wird verdichtet, die Arbeitszeit entgrenzt, die Lebenswelt durch die Arbeitswelt angenagt oder okkupiert. Autonomiegewinnen stehen gegenwärtig also Autonomieverluste gegenüber, beide sind miteinander vermittelt. Nicht selten kommt es dazu, dass zur Erfüllung der qualitativen und quantitativen Aufgaben, mit denen sich die teilautonom Arbeitenden zum Teil hochgradig identifizieren, auf erworbene Rechte verzichtet und die traditionelle Interessenvertretung ins Abseits gedrängt wird:

„Den Tarifverträgen z.B. droht nicht nur Gefahr von Arbeitgebern, die sie aushebeln wollen, sondern auch von Arbeitnehmern, die sie von sich aus unterlaufen, weil sie ihre Arbeit anders nicht schaffen oder Angst haben, andernfalls ihre Arbeitsplätze zu verlieren. Gewerkschaften und Betriebsräte, die unter diesen Bedingungen für die Einhaltung von Tarifverträgen, Betriebsvereinbarungen und Schutzgesetzen zu sorgen versuchen, kommen heute in Gegensatz zu den Menschen, deren Interessen sie wahrnehmen wollen. Und wenn dann die Arbeitgeber sich als Befürworter der Autonomie der Beschäftigten präsentieren, erscheinen die Institutionen der Mitbestimmung als die letzten Bastionen der Fremdbestimmung im Betrieb.“ (Peters/Sauer 2005, 21).

Phänomene dieser Art hat es schon immer gegeben – sollten sie sich mit den neuen Arbeitsformen ausbreiten, wäre dies allerdings ein Novum. Was soll das Individuum – und eine Gewerkschaft, die es vertreten will – angesichts solcher Aporien wollen? Stellvertretende Schutzpolitik, die ohne die Rückkopplung mit den Betroffenen von einer vordefinierten Interessenbestimmung aus agieren würde, wäre wohl keine geeignete Form. Sie hätte eine fürsorglich-vormundschaftliche Färbung, die eher eine wechselseitige Verhärtung gegeneinander bewirken dürfte als eine Interessenverbindung. Worum es gewerkschaftlicher und betriebsrätlicher Interessenpolitik für und mit teilautonom Arbeitenden wohl gehen müsste, wäre anstelle einer paternalistischen eine katalytische Funktion: Prozesse auszulösen, Räume zu schaffen, Kriterien zu entwickeln, Wertvorstellungen einzubringen, die die Arbeitenden selbst zur bewussten Auseinandersetzung mit ihren eigenen Ambivalenzen und zur Verständigung über ihre Interessen veranlassen (vgl. Peters/Sauer 2005, 26ff.). Auf dieser Basis wären dann mögliche Wege aufzuzeigen und Handeln zu organisieren, mit dem die Interessen in Ziele transformiert und in einem Ergänzungsverhältnis von Vertretung und Selbstvertretung arbeitspolitisch verfolgt werden können.

Solche Auseinandersetzungen mit den eigenen Interessenambivalenzen werden um Fragen nach dem individuellen Sinn des Arbeitens und seiner Einbettung in den Lebenszusammenhang nicht herum kommen; Sinnfragen haben aber die Eigenschaft, dass sie bohrend sein können und sich nicht begrenzen lassen. Wenn die These stimmt, dass die Krise der tradierten Arbeitsgesellschaft und das Wissen um die Untauglichkeit der herkömmlichen Konzepte zu ihrer Bewältigung im kollektiven Vorbewussten virulent sind, so gibt es eine gewisse Wahrscheinlichkeit dafür, dass die systematische Reflexion der eigenen Arbeit auf Fragen nach der Entwicklung und dem Sinn der gesellschaftlichen Gesamtarbeit und beider Verbindung überspringt. Individuelle

Ambivalenzen und Probleme sowie Ambivalenzen des gesellschaftlichen Zusammenhangs könnten also, zunächst in der kritischen Reflexion, neu zusammenkommen. Das wäre nicht wenig, und es wäre Bedingung und Möglichkeit für mehr – die tätige Revision der herrschenden Verkehungen von Subjekt und Objekt nicht ausgenommen.

Anmerkungen

- 1 Dass Arendt in einem Nebengedanken diesen Motiven nicht gänzlich fern steht (und damit selbst einen verschwiegenen Gegenzug in ihre Arbeitsverdammung einbaut, der in ihrer Rezeption kaum Beachtung findet), ergibt sich aus folgender Bemerkung: „Da dies biologische Leben der Motor des eigentlich menschlichen Lebens ist, kann auch dieses sich der 'Mühe und Arbeit' ganz nur entziehen, wenn es bereit ist, auf die ihm eigene Lebendigkeit und Vitalität zu verzichten.(...) Das 'leichte Leben der Götter' würde für die Sterblichen ein lebloses Leben sein.“ (Arendt 1987, 108 f.).
- 2 Kleemann u.a. identifizieren sechs verschiedene thematische Zusammenhänge, die diese doppelte Konstituierung der Subjektivierung bestätigen (vgl. Kleemann u.a. 2003, 69ff.).
- 3 Im Folgenden geht es lediglich darum, wie Gruppenarbeit von den Gewerkschaften arbeitspolitisch aufgegriffen wird.
- 4 Ich beziehe mich im Folgenden auf IG Metall-Material zur Gruppenarbeit, das nicht im Einzelnen nachgewiesen wird.
- 5 Allerdings liegt ein erweitertes Konzept von Arbeits- und Gesundheitsschutz zugrunde, das nicht experten- und techniken-, sondern prozess- und beteiligungsorientiert ist und menschengerechte Arbeitsgestaltung als übergreifende Zielperspektive verfolgt.

Literatur

- Arendt, Hannah, 1987: *Vita Activa oder Vom tätigen Leben*. München.
- Bahrdt, Hans Paul, 1967 [1890]: *Die Geschichtsphilosophie Hegels und der Hegelianer bis auf Marx und Hartmann*. Darmstadt.
- Bibouche, Seddik/Held, Josef, 2003: *IG-Metall-Jugendstudie: Lebenseinstellungen junger Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer*. Marburg.
- Deutsche Shell (Hg.), 2002: *Jugend 2002. Zwischen pragmatischem Idealismus und robustem Materialismus (14. Shell-Jugendstudie)*. Frankfurt am Main.
- Deutsche Shell (Hg.), 2000: *Jugend 2000 (13. Shell-Jugendstudie)*. Opladen.
- Fricke, Werner/Schuchardt, Wilgart (Hg.), 1984: *Beteiligung als Element gewerkschaftlicher Arbeitspolitik. Erfahrungen aus Norwegen, Italien, Schweden und der Bundesrepublik Deutschland*. Bonn.
- Haug, Frigga, 2003: *Im Banne der Polis. Versuch zu ergründen, was Linke und Feministinnen an Hannah Arendt fasziniert*. *Das Argument*. Heft 250, 253-281.
- Hegel, Georg Wilhelm Friedrich, 1952: *Phänomenologie des Geistes*. Band V der Sämtlichen Werke. Stuttgart.

- Hoff, Andreas, 1978: *Gewerkschaften und Rationalisierung. Ein Vergleich gewerkschaftlicher Argumentationsmuster heute und vor fünfzig Jahren. Mehrwert – Beiträge zur Kritik der politischen Ökonomie*. Heft 15-16, 167-208.
- Kleemann, Frank/Matuschek, Ingo/Voß, G. Günter, 2003: *Subjektivierung von Arbeit. Ein Überblick zum Stand der Diskussion*. In: Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter (Hg.): *Subjektivierung von Arbeit*. München/Mehring, 57-114.
- Kulla, Ralf, 1999: *Revolutionärer Geist und republikanische Freiheit. Über die verdrängte Nähe von Hannah Arendt zu Rosa Luxemburg*. Hannover.
- Lohr, Karin, 2003: *Subjektivierung von Arbeit. Ausgangspunkt einer Neuorientierung der Industrie- und Arbeitssoziologie?* *Berliner Journal für Soziologie*. Nr. 4. Band 13, 511-529.
- Marx, Karl, 1977 [1844]: *Ökonomisch-philosophische Manuskripte*. In: Karl Marx/Friedrich Engels Werke, Ergänzungsband, Erster Teil. Berlin.
- , 1974: *Grundrisse der Kritik der Politischen Ökonomie*. Berlin.
- Moldaschl, Manfred, 2003a: *Subjektivierung – eine neue Stufe in der Entwicklung der Arbeitswissenschaften?* In: Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter (Hg.): *Subjektivierung von Arbeit*. München/Mehring, 25-56.
- Moldaschl, Manfred, 2003b: *Foucaults Brille. Eine Möglichkeit, die Subjektivierung von Arbeit zu verstehen?* In: Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter (Hg.): *Subjektivierung von Arbeit*. München/Mehring, 149-192.
- Negt, Oskar, 1985: *Lebendige Arbeit, enteignete Zeit. Politische und kulturelle Dimensionen des Kampfes um die Arbeitszeit*. Frankfurt am Main/New York.
- Neusüß, Christel, 1978: *Produktivkraftentwicklung, Arbeiterbewegung und Schranken sozialer Emanzipation. Prokla – Zeitschrift für politische Ökonomie und sozialistische Politik*. 8. Jahrgang. Heft 31, 75-113.
- Peters, Klaus/Sauer, Dieter, 2005: *Indirekte Steuerung – eine neue Herrschaftsform*. In: Wagner, Hilde (Hg.): *'Rentier' ich mich noch? Neue Steuerungskonzepte im Betrieb*. Hamburg, 1-31.
- Pickshaus, Klaus 2004: *'Gute Arbeit': Revitalisierung der Arbeitspolitik*. *Sozialismus*. 31. Jahrgang. Heft 7-8, 49-53.
- Pickshaus, Klaus/Urban, Hans-Jürgen, 2003: *Gute Arbeit. Eine neue Perspektive gewerkschaftlicher Arbeitspolitik*. In: Peters, Jürgen/Schmitthenner, Horst (Hg.): *Gute Arbeit. Menschengerechte Arbeitsgestaltung als gewerkschaftliche Zukunftsaufgabe*. Hamburg, 264-277.
- Salm, Rainer/Kötter, Wolfgang, 2003: *Gruppenarbeit – ein verbrauchtes Leitbild 'guter Arbeit'?* In: Peters, Jürgen/Schmitthenner, Horst (Hg.): *Gute Arbeit. Menschengerechte Arbeitsgestaltung als gewerkschaftliche Zukunftsaufgabe*. Hamburg, 123-149.
- Schmiede, Rudi, 1980: *Rationalisierung und reelle Subsumtion. Überlegungen zu den Arbeiten des Frankfurter Instituts für Sozialforschung 1970-1980*. *Leviathan – Zeitschrift für Sozialwissenschaft*. Jg. 8. Heft 4, 473-497.
- Stollberg, Gunnar, 1981: *Die Rationalisierungsdebatte 1908-1933. Freie Gewerkschaften zwischen Mitwirkung und Gegenwehr*. Frankfurt am Main/New York.
- Vahrenkamp, Richard, 1983: *Technologiepolitik der Arbeiterbewegung in der Weimarer Republik*. *Gewerkschaftliche Monatshefte*. Jg. 34. Nr. 11, 722-735.
- Wolf, Harald, 1999: *Arbeit und Autonomie. Ein Versuch über Widersprüche und Metamorphosen kapitalistischer Produktion*. Münster.

Anja Lieb

Demokratische Leerstelle Arbeit?

Demokratie als Leitbild genderkompetenter und zukunftsfähiger Arbeitsforschung und -politik?

Feministische Arbeitsforschung interessiert sich für Fragen nach dem aktuellen Wandel der Arbeit und ihrer Zukunft insbesondere hinsichtlich des Anliegens, Geschlechterstereotypen und Geschlechterhierarchien in der Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit zu überwinden. Dieser Bezug auf einen explizit normativen Referenzpunkt unterscheidet sie deutlich von anderen Ansätzen der Arbeitsforschung, in denen die Orientierung auf und durch normativ qualifizierte Leitbilder und Leitideen eher selten ist. Im Rahmen der gegenwärtig stattfindenden Transformationsprozesse hat feministische Arbeitsforschung allerdings damit zu kämpfen, dass sich die Kategorie Geschlecht als normativer Bezugspunkt veruneindeutigt. Der Wandel der Geschlechterverhältnisse und der Wandel der Arbeit bedingen einander und wirken in vielfältiger Weise auf einander ein. Innerhalb der vorherrschenden Tendenzen der Dynamisierung, Pluralisierung und Prekarisierung von Arbeit, die insgesamt mit wachsender sozialer Ungleichheit einhergehen, sind deren geschlechtsspezifische Effekte oft widersprüchlich und nicht eindeutig bestimmbar. Feministische Arbeitsforschung ist – wie die feministische Wissenschaft insgesamt – damit konfrontiert, dass Geschlecht durchaus nur eine, wenn auch zentrale Dimension der „Achsen der Differenz“ (Knapp/Wetterer 2003) moderner Gesellschaften darstellt. Dennoch vermittelt eine Orientierung auf die Kritik an Stereotypisierung und Hierarchisierung sozialer Beziehungen verbunden mit dem Ansatz, diese einer vergeschlechtlichten Analyse zu unterziehen, der feministischen Arbeitsforschung immer noch ein – wenn auch negatives – normatives Fundament.

In der Auseinandersetzung um ein positiv formuliertes Leitbild feministischer Wissenschaft im Allgemeinen und feministischer Arbeitsforschung im Besonderen gewinnt der Begriff der Geschlechterdemokratie zunehmend an Bedeutung. Dieser Begriff stammt ursprünglich aus dem Kontext der Organisationsentwicklung und entwickelte sich im Kontext von Gendermainstreaming aktuell zu einem zentralen Leitbild von Geschlechterpolitik (vgl. Diaz 2003; Wedl/Bieringer 2002). Innerhalb der feministischen Auseinandersetzung äußern vor allem Politikwissenschaftlerinnen Einwände gegen diesen Begriff. Sie betonen, dass darin der normative Zusammenhang zwischen Demokratie und Geschlecht bisher allenfalls rudimentär geklärt ist (vgl. Young 1998). Insoweit wie dieses Konzept nun auch als normatives Leitbild für feministische Auseinandersetzungen um die Zukunft der Arbeit relevant wird, erweitert sich der ungeklärte Zusammenhang zwischen Geschlecht und Demokratie noch

um eine weitere Kategorie, nämlich Arbeit – die gerade in Hinblick auf ihren Zusammenhang mit Demokratie viele offene Fragen aufwirft.

Auch bei *GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung* haben wir die Suche nach innovativen Leitbildern, Leitideen und Leitfragen zur Zukunft der Arbeit, die auch den darin angelegten geschlechterpolitischen Herausforderungen angemessen Rechnung tragen, in den Kontext der Demokratieentwicklung gestellt. Inspirierende Anknüpfungspunkte hierfür finden sich nicht nur in der feministischen Debatte um Geschlechterdemokratie, sondern insbesondere auch in der langen Tradition wissenschaftlicher und politischer Auseinandersetzung mit verschiedenen Konzepten einer sozialen Demokratie. Im Unterschied zur Tradition liberaler Demokratietheorie und -politik, sind Konzeptionen einer sozialen Demokratie explizit auf die Demokratisierung der Arbeitswelt orientiert.¹ Vor dem Hintergrund aktueller Bedingungen sieht sich der Versuch einer genderkompetenten Verknüpfung der Frage nach der Zukunft der Arbeit mit der Zukunft der Demokratie aber mit verschiedenen Problemen konfrontiert: In aktuellen Auseinandersetzungen um den Wandel und die Gestaltung der Zukunft der Arbeit wird kaum noch auf die demokratische Dimension von Arbeit eingegangen.² Umgekehrt spielt Arbeit als Thema in den dominanten wissenschaftlichen und politischen Debatten um die Zukunft der Demokratie fast keine Rolle. Demokratie wird hauptsächlich als ein rationales Kooperationsverfahren der politischen Willensbildung und Entscheidungsfindung angesehen, sie wird jedoch kaum als ein Arbeitsproblem wahrgenommen. Beide Diskurse haben dabei allerdings eins gemeinsam: Der Kategorie Geschlecht wird jedenfalls innerhalb ihres jeweiligen Mainstreams allenfalls eine nachrangige Bedeutung zugemessen.

Ich möchte mich nun im Folgenden mit der Frage nach dem Zusammenhang von Arbeit, Demokratie und Geschlecht aus einer demokratietheoretischen Perspektive beschäftigen. Hierzu werde ich zunächst am Beispiel der durchaus anspruchsvollen Konzeption der deliberativen Demokratie von Jürgen Habermas das „Entschwinden der Arbeit“³ aus dem Horizont aktuell maßgeblicher Demokratiekonzepte kritisch nachzeichnen. Anschließend werde ich danach fragen, welche Bedeutung Arbeit im Rahmen feministischer Demokratiekonzepte zugewiesen wird. Abschließend möchte ich einige – noch sehr vorläufige – Überlegungen dazu anstellen, wie die „demokratische Frage“ (Rödel u.a. 1989) in den Kontext einer genderkompetenten und zukunftsfähigen Arbeitsforschung integriert werden könnte.

Demokratie als Form sozialer Kooperation jenseits der Arbeit?

Jürgen Habermas nimmt die demokratiepolitisch problematischen Implikationen des Sozialen durchaus zur Kenntnis und begreift sie sogar zunehmend als Herausforderungen für die Zukunft der Demokratie (vgl. Habermas 1999, 148ff.). Angesichts der Bedeutung von Arbeit in Hinblick auf soziale Fragen liegt die Vermutung nahe, dass

Arbeit für Habermas eine wichtige Dimension der Demokratie und entsprechend auch für seine Demokratietheorie eine zentrale Kategorie darstellt. Ich möchte im Folgenden zeigen, dass Habermas jedoch überwiegend einen negativen Zusammenhang zwischen Arbeit und Demokratie konstatiert und Arbeit bei ihm keine demokratietheoretisch relevante Kategorie darstellt. Arbeit wird von Habermas vielmehr so gefasst, dass sie in seinem kommunikativen Gesellschaftsparadigma keine zentrale Rolle mehr spielt und entsprechend auch in dem darauf aufbauenden Modell deliberativer Demokratie nur von eingeschränkter Bedeutung ist. Arbeit wird somit in der Tat zu einer demokratischen Leerstelle.

Arbeit und Interaktion: Produktivistisches vs. Kommunikatives Paradigma

Habermas begreift sein in der *Theorie des kommunikativen Handelns* entwickeltes kommunikatives Gesellschaftsparadigma als theoretische Innovation kritischen sozial-emanzipatorischen Denkens, welches bis dahin einem produktivistischen Paradigma in Marxscher Tradition verhaftet ist (vgl. Habermas 1995, 548ff.). Dabei lassen sich zwei zentrale Charakteristika des produktivistischen Paradigmas benennen, an die Habermas in kritischer Auseinandersetzung anschließt:

Da ist zunächst die Zentralität von Arbeit als analytischer und normativer Kategorie zu nennen. In der Marxschen Gesellschaftsanalyse stellt Arbeit die zentrale Kategorie sowohl der Herrschaftsanalyse als auch der Befreiungsvision dar (vgl. Honneth 1980, 185f.). Für Marx bildet die 'Ausbeutung' der Arbeit in kapitalistischen Gesellschaften die zentrale Achse des gesellschaftlichen Herrschaftsverhältnisses. Normativ wird der Arbeit innerhalb dieses Deutungsmusters aber durchaus emanzipatorisches Potential unterstellt: Es ist die 'lebendige Arbeit', welche von Marx als entscheidende emanzipatorische Kraft identifiziert und für geeignet gehalten wird, das über Arbeits- und Eigentumsverhältnisse herrschaftlich strukturierte Gesellschaftsverhältnis zu überwinden. Das zentrale Problem stellt für ihn die Fremdbestimmung der Arbeit dar, und das emanzipatorische Potential wird darin gesehen, dass Arbeit nicht fremdbestimmt sein muss, sondern selbstbestimmt sein kann (vgl. Habermas 1985, 147). Hier sieht Habermas eine falsche Problemanalyse am Werk. In seinen Augen hat Arbeit, selbst wenn sie selbstbestimmt ausgeführt wird, keinen emanzipatorischen Gehalt. Er begreift Arbeit dagegen als zweckrationales Handeln, d.h. als eine Form des Handelns, die einem Modell technischer Verfügbarkeit entspricht: „Unter 'Arbeit' oder zweckrationalem Handeln verstehe ich entweder instrumentales Handeln oder rationale Wahl oder eine Kombination von beiden.“ (Habermas 1968, 62). Hiervon wird eine zweite Form des Handelns unterschieden, die er als Interaktion bezeichnet und als intersubjektiven Verständigungsvorgang begreift: „Unter kommunikativem Handeln verstehe ich andererseits eine symbolisch vermittelte Interaktion.

Sie richtet sich nach obligatorisch geltenden Normen, die reziproke Verhaltenserwartungen definieren und von mindestens zwei handelnden Subjekten verstanden und anerkannt werden müssen.“ (Habermas 1968, 62). Emanzipatorisches Potential verortet Habermas dabei lediglich in der auf Verständigung orientierten Interaktion zwischen Subjekten, nicht in der Arbeit als Form zweckrationalen Handelns.

Das zweite Charakteristikum des produktivistischen Paradigmas, an das Habermas kritisch anschließt, besteht darin, dass Demokratie innerhalb dieses Ansatzes perspektivisch auf Arbeit reduziert wird. Innerhalb der 'produktivistischen Fortschrittsvision' besteht das freiheitliche Ideal einer (Arbeits)Gesellschaft in der Emanzipation der Arbeit von ihrer Fremdbestimmung: Bereits in frühsozialistischen Konzepten steckt die Idee, dass „(...) aus der richtig eingerichteten Produktion von selbst die konvivalen Lebensformen frei assoziierter Arbeiter hervorgehen würden.“ (Habermas 1988, 617). Dieselbe Idee von der Demokratie als einer Assoziation freier Produzenten steckt auch in der Marxschen Vorstellung von der Befreiung der Arbeit, an deren Ende die herrschaftsfreie Gesellschaft als eine „Assoziation, worin die freie Entwicklung eines jeden die Bedingung für die freie Entwicklung aller ist“, steht (Marx/Engels 1989, 43). Dies bedeutet, dass im Rahmen des produktivistischen Gesellschaftsparadigmas nicht nur Gesellschaft, sondern auch die Demokratie grundbegrifflich und in ihren Prämissen ausschließlich an die Kategorie der Arbeit gebunden wird. Als Kern der darin enthaltenen Fortschrittsvision kann eine arbeitsgesellschaftliche Utopie identifiziert werden, in der mit der Aufhebung des gesellschaftlichen Herrschaftsverhältnisses, das über Arbeit funktioniert, auch alle Politik überflüssig wird (vgl. Marx/Engels 1989, 43). In der Marxschen Vorstellung von der Befreiung der Arbeit, die in die Lebensform freier und gleicher Produzenten mündet, steckt somit tatsächlich auch eine Vision von Demokratie, die diese substantiell gleichsam auf Arbeit beschränkt. Habermas kritisiert diese Reduktion von Demokratie auf Arbeit. Dabei können ein empirisches und ein konzeptionelles Argument voneinander unterschieden werden: Das empirische Argument zielt darauf, dass ein solch reduktionistischer Demokratie-begriff der komplexen politischen Realität hochgradig differenzierter Industriegesellschaften nicht gerecht werden kann (vgl. Habermas 1988, 617f.; 1990, 90). Das konzeptionelle Argument bezieht sich darauf, dass Politik respektive Demokratie theoretisch auf Arbeit reduziert wird und ihr keine Eigenständigkeit zugestanden wird. In der politischen Ökonomie Marxschen Ursprungs wird zwar die Reichweite des Politischen „von der Organisation des Staates (...) auf die Einrichtung der Gesellschaft im ganzen“ (Habermas 1988, 617) erweitert. Für die Probleme, die sich hinsichtlich demokratischer Willensbildung in einer politisierten Gesellschaft ergeben, hat dieser Perspektivwechsel aber keinen Blick: „Dem erweiterten Begriff des Politischen entsprach kein vertieftes Verständnis der Funktionsweisen, Kommunikationsformen und Institutionalisierungsbedingungen egalitärer Willensbildung.“ (Habermas 1988, 617). Als Defizit dieses Politikbegriffs identifiziert Habermas „das beschränkte

funktionalistische Verständnis des demokratischen Rechtsstaats“ (Habermas 1990, 190), d.h. dass zu den Institutionen der Demokratie ein „rein instrumentelles Verhältnis“ (Habermas 1990, 190) besteht.

Meines Erachtens ist Habermas' Kritik an den Implikationen des produktivistischen Gesellschaftsparadigmas zutreffend. So erinnert die Vorstellung von einer demokratischen Assoziation freier ProduzentInnen in ihrem metaphorischen Gehalt tatsächlich stark an kleinräumige Lebens- und Politikformen, z.B. patriarchal verfasster mittelalterlicher Handwerkszünfte, und weniger an emanzipatorische Lebens- und Politikformen, wie sie für die modernen Flächenstaaten entwickelter Industrie- und Dienstleistungsgesellschaften, die auch am Prinzip der Gleichberechtigung der Geschlechter orientiert sind, kennzeichnend sein könnten. Habermas kritisiert zu Recht, dass ein Verständnis, welches Demokratie substantiell auf Arbeit und Fragen nach gesellschaftlicher Arbeitsteilung beschränkt, der Eigenständigkeit des Politischen und seiner Verschiedenheit von dem Sozialen keine Rechnung trägt. Die Konsequenz, die von Habermas aus der Kritik am produktivistischen Paradigma für seine demokratietheoretischen Überlegungen gezogen wird, besteht nun allerdings nicht darin, Arbeit anders in ein anspruchsvolles Konzept der Demokratie zu integrieren. Dies wäre nahe liegend, wenn man den demokratiepolitischen Implikationen des Sozialen Rechnung tragen will. Stattdessen legt Habermas durch eine analytische Trennung zwischen Arbeit und Interaktion oder zwischen instrumentalem und kommunikativem Handeln den Grundstein dafür, Arbeit als wichtige Kategorie für die Demokratie 'entlassen' zu können. Dies soll nachfolgend zunächst verdeutlicht werden, indem nachgezeichnet wird, wie Arbeit und Demokratie im Modell der deliberativen Demokratie konfiguriert werden. Anschließend werde ich erläutern, warum ich dies problematisch finde.

Deliberative Demokratie und Arbeit

Hinsichtlich der Frage wie innerhalb eines deliberativen Modells der Politik Arbeit und soziale Arbeitsteilung in einen Zusammenhang mit Demokratie gebracht werden, sind zunächst einmal zwei Prämissen relevant. Diese gehen zurück auf das kommunikative Gesellschaftsparadigma: Die deliberative Demokratie basiert erstens auf einem – in den Worten von Axel Honneth – kommunikativen Freiheitsbegriff. Politische Freiheit wird hier in einem pluralen Kontext gedacht, d.h. die Freiheit des Individuums ist bedingt durch Pluralität und verdankt sich intersubjektiven Beziehungen (vgl. Honneth 1999, 43).⁴ Die zweite wesentliche Prämisse der deliberativen Demokratie bildet das Modell, in das diese kommunikative Freiheit gegossen wird. Sie wird von Habermas auf das Muster der „intersubjektiven Rede“ (Honneth 1999, 43) zurück geführt.⁵

Grundbegrifflich wird das deliberative Demokratiekonzept somit an intersubjektive Prozesse *sozialer Kooperation* gebunden. Soziale Kooperation wird dabei aber

zugleich auf den Aspekt der sprachlichen Verständigung reduziert. Während demokratische Partizipation innerhalb der produktivistischen Demokratiekonzeption auf soziale Kooperation in Form gesellschaftlicher Arbeitsteilung fokussiert wird, begreift das deliberative Konzept Partizipation zwar auch als soziale Kooperation aber ausschließlich in der Form sprachlicher Verständigung. Für eine demokratische Gemeinschaft gilt damit ebenso wie Habermas es für die Rechtsgemeinschaft feststellt: Was sie „asoziiert, ist letztlich das linguistische Band, das jede Kommunikationsgemeinschaft zusammenhält.“ (Habermas 1994a, 372). Einfacher formuliert: Innerhalb des Konzepts deliberativer Demokratie avancieren Sprache und der Kommunikationsprozess zu den zentralen demokratierelevanten Kategorien. Arbeitsteilung als anderer Form sozialer Kooperation kommt hingegen keine demokratietheoretische Bedeutung (mehr) zu.

Neben Sprache als der demokratierelevanten Kategorie spielt auch Recht normativ eine wichtige Rolle im deliberativen Demokratiekonzept. Habermas postuliert einen inneren Zusammenhang zwischen Demokratie und Recht (vgl. Habermas 1994a, 135-207; 1994b; 1988). Konstituierend für diesen inneren Zusammenhang ist die Kant'sche Vorstellung von Freiheit: „Die Idee der Autonomie, wonach Menschen nur in dem Maße als freie Subjekte handeln, wie sie genau den Gesetzen gehorchen, die sie sich gemäß ihren intersubjektiv gewonnen Einsichten selber geben.“ (Habermas 1994a, 537), also Freiheit begriffen als Selbstbestimmung, die die Form der Selbstgesetzgebung annimmt (vgl. auch Habermas 1988). Insoweit Selbstbestimmung als Selbstgesetzgebung konzipiert wird, stellt Recht eine für Demokratie konstitutive Kategorie dar. Der Rechtsstaat bedarf einer demokratischen Verfassung ebenso wie die Demokratie einer rechtsstaatlichen Institutionalisierung bedarf (vgl. Habermas 1994a, 155-157).

Eine der zentralen Dimensionen des deliberativen Demokratiekonzepts bildet das Verständnis von Demokratie als verfahrensgestützter Öffentlichkeit. Den zentralen Modus politischer Beteiligung bildet bei Habermas die Deliberation, d.h. der Austausch und die Diskussion von (rationalen) Argumenten. Dabei handelt es sich nicht um unmittelbare Partizipation in Form eines Gesprächs zwischen Bürgern, sondern um eine Beteiligung am politischen Kommunikationsprozess über Verfahren (vgl. Habermas 1988; 1994a, 349-398).⁶ Innerhalb der deliberativen Demokratie ist es dabei keinesfalls ausgeschlossen, dass Fragen und Probleme der sozialen Arbeitsteilung, wie z.B. Arbeitslosigkeit oder das Problem der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung auf die politische Agenda gesetzt werden. Die demokratische Öffentlichkeit ist prinzipiell offen gegenüber allen Themen. Was dann letztendlich konkret als ein substantielles Problem der Demokratie und damit öffentliches Thema wahrgenommen wird, stellt sich als das Ergebnis von Kämpfen um Identifikations- und Deutungsmacht in der demokratischen Öffentlichkeit dar (vgl. Habermas 1994a, 380f.).

Zugespitzt lässt sich sagen, dass Arbeit wie auch viele andere Aspekte des gesellschaftlichen Zusammenlebens innerhalb dieses Demokratiekonzepts zwar auf die

Agenda deliberativer Politik gesetzt werden kann, im Unterschied zu Recht aber nicht zwangsläufig Bestandteil der Agenda deliberativer Demokratie sein muss.⁷ Somit werden Arbeit und soziale Arbeitsteilung im Gegensatz zu Recht nicht als eine demokratische ausgezeichnete Form des Handelns oder eine der Demokratisierung zugängliche Sphäre begriffen. Ein Befund, der sich erhärtet, wenn man die institutionellen Implikationen des Öffentlichkeitsbegriffs berücksichtigt. Habermas hält an der liberalen Trennung von Staat und Gesellschaft fest. Er unterscheidet den demokratischen Staat allerdings nicht nur von einer nichtdemokratisch verfassten Marktgesellschaft, sondern insbesondere auch von der demokratierelevanten Zivilgesellschaft (vgl. Habermas 1994a, 399-467). Für den Zusammenhang von Demokratie und Arbeit ist hier von entscheidender Bedeutung, dass neben den formalisierten Bereichen der Öffentlichkeit lediglich die Zivilgesellschaft als demokratierelevant anerkannt wird und diese jenseits der Sphäre gesellschaftlicher Arbeit verortet wird. Die Ursache dafür ist m.E. darin zu sehen, dass Habermas Demokratie als intersubjektive Sphäre begreift, die durch *kommunikative* Handlungskontexte integriert wird, während Arbeit als zweckrationale Kategorie gefasst wird und der Bereich gesellschaftlicher Arbeit durch *funktionalistische* Kooperationsprozesse integriert wird. Wie oben dargestellt, wird das emanzipatorische Potential sozialen Handelns ausschließlich im kommunikativen Handeln verortet. Dies bedeutet, dass nicht nur Kooperation, sondern auch Partizipation im deliberativen Demokratiekonzept auf Kommunikation beschränkt wird.

Zusammenfassend lässt sich damit feststellen: Während Demokratie und Partizipation im produktivistischen Gesellschaftsparadigma auf Arbeit reduziert werden, hat letztere bei Habermas keine für das demokratische Verfahren relevanten Implikationen. Die Realisierung menschenwürdiger und emanzipatorischer Lebensverhältnisse wird von ihm an das demokratische Projekt der Kommunikation nicht aber an Arbeit gebunden. Somit mündet die Kritik am produktivistischen Paradigma in ein kommunikatives Demokratiekonzept, das die sozialintegrativen Kräfte der Gesellschaft im Diesseits sprachlicher Verständigung, aber abseits von gesellschaftlicher Arbeit sieht und im Grunde auch die emanzipatorische Gestaltung der Gesellschaft erst jenseits der Sphäre gesellschaftlicher Arbeit beginnen lässt.

Diese Konzeption erscheint mir jedoch problematisch, weil sie auf einen Arbeitsbegriff zurückgeht, der die Realität von Arbeit nicht angemessen erfasst: Die kategoriale Trennung von Arbeit und Interaktion oder auch von zweckrationalem und kommunikativem Handeln basiert auf einem reduktionistischen Verständnis von Arbeit. Der Begriff der Arbeit wird hier nicht nur beschränkt auf Tätigkeiten, die produktiven Charakter haben, sondern reduziert auf einen Begriff, der Arbeit letztendlich mit Technik gleichsetzt (vgl. Honneth 1980; Ganßmann 1990). Bei Habermas bezeichnet Arbeit ausschließlich Formen instrumentalen und strategischen Handelns. Soziale Praxis im Medium der Arbeit konstituiert sich als ein funktional koordinier-

ter Handlungskontext, der durch Erfolgsorientierung gesteuert wird. An diese Form sozialer Praxis werden im Unterschied zu sozialen Beziehungen, die über kommunikative Handlungskontexte konstituiert werden und verständigungsorientiert ausgerichtet sind, kaum normative Anforderungen gerichtet (vgl. Ganßmann 1990, 230-237).⁸ Arbeit wird zwar als eine Form sozialer Praxis gedeutet, dennoch stellt sie im Gegensatz zum kommunikativen Handeln keine Beziehungskategorie dar. Sie wird auf eine Subjekt-Objekt-Interaktion zurückgeführt und nicht als eine Interaktion zwischen Subjekten begriffen. Gegen eine solche Konstruktion von Arbeit lassen sich diverse Einwände erheben. So konnte z.B. in verschiedenen industriesoziologischen Studien gezeigt werden, dass auch verständigungsorientiertes Handeln immer Teil von Produktionstätigkeiten ist – wie rationalisiert oder taylorisiert sie auch sein mögen (vgl. Leithäuser 1986; Volmerg u.a. 1986; Wolf 1999). Darüber hinaus hat Nancy Fraser dargelegt, dass das Habermas'sche Deutungsmuster von Arbeit dazu führt, dass überhaupt nur Tätigkeiten im so genannten produktiven Bereich sprich der Ökonomie als gesellschaftlich notwendige und nützliche Arbeit wahrgenommen werden. Alle Tätigkeiten, die reproduktiven Charakter haben und vornehmlich im privaten Familien- oder öffentlichen Dienstleistungsbereich stattfinden, erscheinen dagegen nicht als Arbeit (Fraser 1994). Bezieht man sie aber in die Wahrnehmung ein, dann zeigt sich, dass ein sehr großer Teil gesellschaftlicher Arbeit in seiner Handlungslogik eher dem verständigungsorientierten Handeln folgt und definitiv ein intersubjektives Geschehen darstellt. Auch vor dem Hintergrund aktueller Entwicklungen im Bereich der Erwerbsarbeit selbst erscheint der Habermas'sche Arbeitsbegriff fragwürdig. In vielen Arbeitsbereichen, innerhalb der industriellen Produktion ebenso wie im Dienstleistungsbereich, setzt sich gegenüber einer arbeitsteilig und technisch orientierten Form der Arbeit im Zuge des Einsatzes von neuen Informations- und Kommunikationstechniken die (vernetzte) Wissensarbeit als eine neue Form der Arbeit durch. In diesem Zusammenhang werden nicht nur neue Anforderungen an die Beschäftigten hinsichtlich eines kontinuierlichen Erwerbs an neuem Wissen gestellt (Stichwort: lebenslanges Lernen), sondern die Fähigkeit, soziale Beziehungen zu organisieren, bildet einen wichtigen Bestandteil dieser Form beruflicher Arbeit (vgl. Shire 2001; Lepperhoff/Scheele 2003, 10f.).

Demokratie und Arbeit in feministischer Perspektive

Feministinnen attestieren modernen Demokratien trotz wachsender Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen ein fortgesetztes strukturelles geschlechterpolitisches Defizit. Dieses Demokratiedefizit wird dabei nicht ausschließlich auf politische Faktoren zurückgeführt, sondern auch über den Zusammenhang zwischen sozialer Arbeitsteilung und das Funktionieren von Politik erklärt. Für feministische Demokratietheoretikerinnen bildet der Zusammenhang zwischen Arbeit und Demo-

kratie in unterschiedlicher Weise einen wichtigen Ausgangspunkt ihrer Analyse real existierender Demokratie: Beate Hoecker z.B. stellt im Rahmen einer Studie über den Stand politischer Gleichberechtigung in verschiedenen parlamentarischen Demokratien der EU die These auf, dass sich die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung über das System beruflicher Politik uneingeschränkt in die politischen Arenen der modernen Demokratien fortsetzt: „Die nach wie vor bestehende soziale Ungleichheit von Frauen, die wiederum Resultat der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung sowie der damit verbundenen traditionellen Geschlechterrollen ist, setzt sich in den politischen Institutionen fort und begrenzt die Beteiligungschancen von Frauen.“ (Hoecker 2000, 38). Ein anderes Beispiel sind die Ausführungen von Anne Phillips. Diese weist darauf hin, dass es Feministinnen waren, die innerhalb der Debatte um die Verträglichkeit von Kapitalismus und Demokratie herausgearbeitet haben, dass nicht nur die kapitalistische Form gesellschaftlicher Arbeitsteilung im Bereich der Erwerbsarbeit problematische Implikationen für die Demokratie mit sich bringt. Innerhalb des produktivistischen Paradigmas geraten zwar die herrschaftlichen und somit demokratiefeindlichen Implikationen kapitalistischer Lohnarbeit in den Blick. Die Tatsache, dass die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern und die Zuständigkeit der Frauen für den privaten Bereich ebenso problematische Implikationen für die Demokratie aufwerfen, bleibt dem androzentristischen Blick allerdings verborgen (vgl. Phillips 1995, 156-164). Frauen leiden häufig unter Zeitarmut oder darunter, dass sie aufgrund von mehrfacher Arbeitsbelastung nur eine unzureichende Kontrolle über die eigene Zeit haben, oft verfügen sie über ein geringes politisches Selbstbewusstsein, weil ihnen beispielsweise berufliche Netzwerke und Kommunikationsmöglichkeiten fehlen (vgl. Lister 1997, 133-139). Iris Young benennt noch einen weiteren Aspekt gesellschaftlicher Arbeitsteilung, der nicht nur in geschlechterpolitischer Hinsicht, sondern grundsätzlich Demokratieunverträglichkeit impliziert: die Trennung zwischen leitenden und entscheidungsbefugten Arbeitstätigkeiten und solchen, die ausschließlich ausführenden Charakter haben. Letztere versagen den Personen, die sie leisten, Selbst- und Mitbestimmungsmöglichkeiten in einem sehr bedeutenden Bereich ihres Lebens. Diese Trennung hierarchisiert nicht nur verschiedene Tätigkeitsbereiche, sondern auch die Menschen, die sie ausführen (vgl. Young 1990a, 214-222).

Offensichtlich nimmt der Zusammenhang zwischen Demokratie und Arbeit in der Problembeschreibung feministischer Demokratieforscherinnen in verschiedener Hinsicht also eine prominente Stellung ein. Die verschiedenen Ausgangspunkte schlagen sich wiederum auf unterschiedliche Art und Weise in der jeweiligen Problem- analyse nieder. So identifiziert Iris Young einen Mangel an sozialer Gerechtigkeit und politischer Gleichheit als das zentrale Problem aktueller Demokratien (vgl. Young 1990a; 1990b). Die Ursache hierfür sieht sie u.a. darin, dass gerade ökonomische Prozesse, die das Leben der Einzelnen am stärksten determinieren, oligarchisch und nicht demokratisch funktionieren, d.h. keiner ausreichenden Kontrolle der BürgerInnen

unterstehen (vgl. Young 1990b, 268). Auch Anne Phillips sieht theoretisch einen Zusammenhang zwischen politischer Gleichheit und einer demokratischen Kultur, die nicht nur Ungleichheit als politisches Prinzip ausschließt, sondern auch nicht gewillt ist, Ungleichheiten in anderen Lebensbereichen hinzunehmen. Sie problematisiert, dass dieser Zusammenhang zunehmend aus dem Blick und der Diskussion gerät. Ihres Erachtens liegt die Ursache dafür nicht so sehr darin, dass politische Gleichheit kein Garant für soziale Gleichheit sein könnte, sondern darin, dass politische Gleichheit gar nicht als erreicht gelten kann. Wenn in einer Demokratie zwar die formalen Bedingungen gleicher Repräsentation (allgemeines, gleiches, freies Wahlrecht und freie Meinungsäußerung) als verwirklicht gelten können, in den formalen Repräsentationsorganen aber ganze Bevölkerungsgruppen, wie z.B. Frauen oder Menschen nichtweißer Hautfarbe, dauerhaft unterrepräsentiert sind, so ist politische Gleichheit nicht erreicht. Anne Phillips' Verständnis von politischer Gleichheit bezieht sich dabei nicht nur auf formal gleiche Rechte, sondern auch auf die Anerkennung eines „equal intrinsic worth“ (Phillips 1999, 15), der den verschiedenen BürgerInnen jeweils zukommt. Sie begreift soziale und kulturelle Gleichheit bzw. Gleichberechtigung als inhärenten Bestandteil von politischer Gleichheit und nicht als deren Voraussetzung (vgl. Phillips 1999, 15f.). Die Beseitigung von sozioökonomischen Ungleichheitsverhältnissen gilt ihr nicht als eine Voraussetzung, die erfüllt sein muss, damit politische Gleichheit herrschen kann. Auch stellt sie kein Ziel dar, dass aus einer Situation heraus, in der politische Gleichheit als verwirklicht gilt, angestrebt werden soll. Soziale Ungleichheit wird von Phillips vielmehr als eine Dimension politischer Ungleichheit begriffen. Die Herstellung geschlechtergerechter Arbeitsteilung, die Beseitigung von ungerechtfertigten Einkommensdifferenzen und eine grundlegende Reform gesellschaftlicher Arbeitsteilung stellen für sie deshalb keinen Gegenstand sozialer Reformen dar, sondern sind Gegenstand des politischen Gleichheitsversprechens, das die Demokratie für alle ihre BürgerInnen bereit hält (vgl. Phillips 1999, 16-18).

Es lässt sich somit festhalten, dass in der feministischen Demokratiedebatte das geschlechterpolitische Problem der Demokratie als ein Partizipations- und Repräsentationsproblem in Zusammenhang mit Arbeitsteilung zwar deutlich beschrieben wird. Allerdings wird das darin steckende Arbeitsproblem m.E. nicht systematisch analysiert.⁹ Obwohl alle feministischen Demokratietheoretikerinnen das geschlechterpolitische Defizit der Demokratie als ein Problem im Zusammenhang mit Arbeit begreifen, schließen sie ihre Demokratieentwürfe normativ häufig an deliberative Demokratiekonzepte an (vgl. Young 2000; Fraser 1996). In einer kritischen Auseinandersetzung mit diesem Demokratiemodell werden zwar geschlechterpolitische Blindstellen sowie androzentristische Annahmen und Kategorien herausgearbeitet. Hierzu zählt beispielsweise, dass insbesondere im Modell von Habermas für die demokratische Deliberation nur eine ganz bestimmte sprachliche Form, nämlich die des (rati-

onalen) Arguments, als relevant gilt.¹⁰ Gefordert wird dagegen eine Kontextualisierung des Arguments, d.h. auch eher emotional besetzte sprachlichen Formen als demokratie-relevant anzuerkennen, über die Argumente in bestimmter Art und Weise eingebettet sind (vgl. Young 2000, 57-80). Kritisiert werden darüber hinaus auch Universalität und Einheitlichkeit, die der demokratischen Öffentlichkeit als Medium der Deliberation normativ unterstellt und gleichzeitig von ihr gefordert werden. So arbeitet Iris Young heraus, das Ideal einer Öffentlichkeit, die einen Allgemeinwillen darstellt, d.h. einen Standpunkt und ein Interesse ausdrückt, die allen StaatsbürgerInnen gemein sind, wirke faktisch wie eine Forderung nach Homogenität der Staatsbürger. Dies ist aus zwei Gründen problematisch: Zum einen finden sich in der sozialen Realität äußerst heterogene StaatsbürgerInnen und zum anderen sind die für die Homogenität maßgeblichen Werte und Normen keinesfalls im behaupteten Sinne allgemein, sondern wurden aus spezifischen Erfahrungen und Lebensverhältnissen bestimmter Männer abgeleitet. Da die Idee, dass der Staatsbürgerstatus für alle gleich sei, in der Praxis in die Forderung übersetzt wurde, alle Staatsbürger hätten gleich zu sein, wurden bestimmte Gruppen der Bevölkerung, u.a. Frauen, schwarze oder auch behinderte Menschen, faktisch von der Teilnahme an der demokratischen Öffentlichkeit ausgeschlossen (vgl. Young 1990b, 267-276).

Problematisch ist m.E. allerdings, dass die Demokratie auch in feministischen Konzepten an Sprache als Integrationsmedium gebunden und demokratische Partizipation ausschließlich als deliberative Kommunikation begriffen wird. Die Form demokratischer Partizipation wird auch in feministischen Ansätzen als kommunikativer Prozess gefasst. Innerhalb eines kommunikativen oder deliberativen Demokratieparadigmas lassen sich Struktur und Organisation sozialer Arbeitsteilung zwar als gesellschaftliche Voraussetzungen erfassen, die eine gleichberechtigte Teilnahme und Teilhabe am demokratischen Prozess verhindern (vgl. Fraser 1996, 159-162). Sie lassen sich aber nicht selbst als Teil des demokratischen Prozesses begreifen.

Wenn man aber zuvor festgestellt hat, dass Partizipations- und Repräsentationsdefizite in unmittelbarem Zusammenhang mit hierarchischer Arbeitsteilung stehen, müsste man dann nicht auch danach fragen, welche Formen demokratische Partizipation annehmen kann und ob sie sich tatsächlich auf Kommunikation als einzigem demokratie-relevanten Prozess beschränken lässt? Durch die Fokussierung von Partizipation auf Kommunikation werden kooperative Prozesse, die sich nicht auf Kommunikation reduzieren lassen, aus dem demokratie-relevanten Kategorienspektrum ausgeblendet. Partizipation findet somit nach der Arbeit statt, in progressiveren Demokratiekonzepten als Mitbestimmung auch in der Arbeit – aber Partizipation findet nicht als Arbeit statt.

In Zukunft: Arbeit, Demokratie und Geschlecht

Habermas kritisiert am produktivistischen Paradigma das darin angelegte Demokratieverständnis, welches Demokratie substantiell auf Arbeit verkürzt und somit dem Politischen keine Eigenständigkeit gegenüber dem Sozialen einräumt, zu Recht. Allerdings schüttet er in seiner Abwendung von Arbeit und in der Hinwendung zu Sprache und Kommunikation als demokratie-relevanten Kategorien m.E. das Kind mit dem Bade aus. So richtig die Kritik an einem Demokratiekonzept ist, dessen Vorstellungen von Demokratie sich – polemisch ausgedrückt – substantiell im Erreichen von Vollbeschäftigung erschöpfen, so problematisch ist auch die Konsequenz, das demokratische Projekt auf Kommunikation zu zentrieren. Mit diesem Konzept gelingt es zwar, wichtige, bisher demokratietheoretisch unterbelichtete Aspekte moderner Demokratien, wie z.B. die Bedeutung der Zivilgesellschaft für die Demokratie und verschiedene Formen demokratischer Öffentlichkeit, deutlich zu machen, innerhalb des deliberativen Paradigmas bleibt man aber blind für die auch in diesen kommunikativen Bereichen wirksamen herrschaftlichen Mechanismen, die nicht nur, aber doch in ausgeprägtem Maße mit sozialer Arbeitsteilung zusammenhängen. Darüber hinaus erstreckt sich Habermas Kritik am produktivistischen Paradigma nicht auf das ihm zugrunde liegende androzentrische Verständnis von Arbeit, welches als gesellschaftlich relevante Arbeit nur produktive Tätigkeiten wahrnimmt. Dieser Androzentrismus reproduziert sich bei Habermas nicht nur in der Konzeptionierung von Arbeit als instrumentalem Handeln, sondern setzt sich fort in einer ebenso androzentrischen Vorstellung des kommunikativen Handelns (vgl. Fraser 1994).

Auch wenn man anerkennt, dass die soziale Frage nicht identisch ist mit der demokratischen Frage, so ist dennoch der Schluss unzulässig, dass alle Fragen und Probleme, die mit sozialer Arbeitsteilung zu tun haben, deshalb ausschließlich soziale Fragen darstellen. Besonders deutlich betonen dies feministische Demokratieansätze, wenn sie darauf verweisen, dass die Struktur geschlechtshierarchischer Arbeitsteilung auf verschiedenen Ebenen Partizipations- und Repräsentationsbarrieren für Frauen schafft. Als demokratiepolitisch problematisch wird dabei neben der hierarchischen Organisation der Berufsarbeit auch die Tatsache hervorgehoben, dass Frauen immer noch deutlich weniger als Männer erwerbstätig sind oder auch dass ihre Teilhabe an Erwerbsarbeit häufiger als bei Männern in Form von prekarierten und entstandardisierten Beschäftigungsformen erfolgt. Darüber hinaus werden aber auch Vereinbarkeitskonflikte, die sich aus der Zuständigkeit von Frauen für die private Versorgungs-, Erziehungs- und Pflegearbeit ergeben, nicht nur als arbeits-, sondern auch als demokratiepolitisch bedenklich erachtet. Während also die soziale Frage in Habermas' kommunikativem Demokratieparadigma lediglich den Status erhält, dass sie für Demokratie relevant sein kann, werden aus einer feministischen Perspektive die gesellschaftlichen Konsequenzen und Implikationen (geschlechts-)hierarchischer Arbeitsteilung als genuin demokratische Frage begriffen.

Es stellt sich allerdings die Frage, welchen Anforderungen ein Demokratiekonzept genügen müsste, dass dieser Grundannahme entsprechend Rechnung trägt. Wenn man – wie innerhalb des kommunikativen Demokratieparadigmas – Partizipation nur als kommunikatives sprachliches Prozedere fasst und Arbeit ausschließlich als instrumentelles Handeln begreift, dichotomisiert man die beiden Begriffe und schließt sie wechselseitig gegeneinander ab. Sie können dann nicht mehr aufeinander bezogen werden. Das kommunikative Demokratieparadigma wird somit gleichsam gegen Arbeit als eine relevante Dimension von Demokratie ausgerichtet. Demgegenüber sollte in einem normativ anspruchsvollen Demokratieentwurf Arbeit als zentrales Projekt und normative Orientierung allerdings nicht einfach durch Kommunikation ersetzt werden, sondern beide, Arbeit und Kommunikation, als demokratierelevante Dimensionen *integriert* werden – und zwar unter Berücksichtigung der feministischen Kritik an der androzentrischen Grundorientierung beider Begriffe. Für ein solches sozusagen genderkompetentes arbeitspolitisch fundiertes Demokratiekonzept ergeben sich in kritischem Anschluss an den herrschenden Demokratiediskurs m.E. zwei Anforderungen: (1) Das Verständnis von Demokratie müsste so konzipiert sein, das nicht nur kommunikative, sondern auch kooperative Formen sozialen Handelns als Partizipation begriffen werden können, also nicht nur Deliberation, sondern auch Arbeit als Form demokratischer Partizipation erfasst werden können.¹¹ (2) Hierzu braucht es aber auch einen Begriff von Arbeit, der demokratiefähig ist.

Insbesondere hinsichtlich der Aufgabenstellungen, die mit dem zweiten Punkt verbunden sind, ist nicht nur die Demokratietheorie gefragt, sondern hier könnte vor allem auch die Arbeitsforschung Geburtshilfe leisten. In Habermas' deliberativer Demokratie liegt das entscheidende Merkmal des kommunikativen Handelns darin, dass dieses eine Interaktion zwischen handlungsfähigen Subjektiven darstellt. Auch Arbeit müsste nicht als Subjekt-Objekt-Relation, sondern als ein intersubjektives Verhältnis begriffen werden. *Ein solches intersubjektives Verständnis von Arbeit, innerhalb dessen Arbeit als ein plurales und dynamisches Interaktionsfeld erscheint und als Form und Arena individuellen und kollektiven Handelns begriffen werden kann, liegt den Arbeiten im Rahmen von GendA zugrunde* (vgl. Kurz-Scherf in diesem Band). Hinsichtlich der Gestaltung der Zukunft der Arbeit impliziert dies, dass danach zu fragen ist, wie Arbeit gestaltet sein muss, damit sie partizipatorischen Ansprüchen genügt, d.h. handelnde Subjekte voraussetzt und deren Handlungsfähigkeit gleichzeitig fördert. In den Blickpunkt rücken dann vor allem auch Fragen und Themen, die mit den Autonomiespielräumen der Arbeitenden in und gegenüber ihrer Arbeit zu tun haben, insbesondere also Fragen der Qualifikation (Aus- und Weiterbildung), des Zuschnitts von Arbeit (Inhalte) sowie der zeitlichen und räumlichen Organisation der Arbeit und selbstverständlich auch alte und neue Fragen der Mitbestimmung.

Anmerkungen

- 1 Konzepte der sozialen oder auch Wirtschaftsdemokratie begreifen die Demokratie nicht nur eine als Staats- und Herrschaftsform, sondern auch als eine Lebens- und Gesellschaftsform. Demokratisierung beschreibt damit Selbstbestimmung, Machtteilung und -kontrolle nicht nur im Bereich der Politik, sondern auch in anderen gesellschaftlichen Bereichen, insbesondere der Ökonomie (vgl. Vilmar/Sattler 1978; Beerhorst 2004; Naphtali 1977).
- 2 Wenn in der Debatte um die Zukunft der Arbeit überhaupt noch die Rede ist von Demokratie als einem sozialen und nicht nur einem politischen Ideal, so erstreckt sich das soziale Ideal in aller Regel gerade nicht mehr auf die Gestaltung, Organisation und Verteilung von Arbeit, sondern auf zivilgesellschaftliche Bereiche jenseits der Erwerbsarbeit. Dies gilt beispielsweise für Ulrich Becks Konzept von der Bürgerarbeit als der „Seele der Demokratie“ und andere Konzeptionen zu bürgerschaftlichem Engagement. In diesen werden Arbeit und Demokratie als komplementäre Mechanismen sozialer Integration begriffen, wobei die wachsende Bedeutung von Demokratie als Integrationsmechanismus betont und behauptet wird, dass sie Arbeit als zentrales Vehikel sozialer Integration ablöst (vgl. Beck 2000; Rifkin 1997).
- 3 Angelehnt an Ralf Dahrendorf, der 1980 unter der programmatischen Überschrift „Im Verschwinden der Arbeitsgesellschaft“ einen Anstoß für die Debatte um das 'Ende der Arbeitsgesellschaft' gegeben hatte (Dahrendorf 1980).
- 4 Kommunikativ ist dieses Freiheitsverständnis insofern als es Freiheit als das Resultat von und die Voraussetzung für Interaktionsprozesse zwischen Subjekten fasst: „Der Einzelne kann nicht frei sein, wenn nicht alle frei sind und alle können nicht frei sein, wenn nicht alle in Gemeinsamkeit frei sind.“ (Habermas 1985, 76).
- 5 Bei Habermas entspringt die Idee demokratischer Willensbildung dem Gedanken, dass das einzelne Individuum nur in der öffentlichen Sphäre der sprachlichen Verständigung zur Freiheit gelangen kann (vgl. Honneth 1999, 43f.).
- 6 Wichtig ist hierbei, dass sich das deliberative Verfahren nicht nur auf die parlamentarische Arena der Willensbildung und Entscheidungsfindung erstreckt. Demokratische Entscheidungen müssen zwar von entsprechend legitimierten RepräsentantInnen getroffen werden. Gleichwohl muss die Entscheidung darüber, welche Materien als entscheidungsrelevant erachtet werden und welche Probleme wahrgenommen werden, rückgekoppelt sein an öffentliche Meinungs- und Willensbildungsprozesse. Demokratische Politik wird also nicht nur über Wahlen programmiert, sondern auch durch bürgerschaftliche Auseinandersetzungen und Konflikte, in denen gesellschaftliche Problemlagen zu Tage treten (vgl. Habermas 1994a, 429-431).
- 7 Dadurch dass Habermas politische Selbstbestimmung als Selbstgesetzgebung konzipiert und Recht somit zu einer konstitutiven Kategorie für Demokratie wird, ist Recht – im Unterschied zu anderen Gegenstandsbereichen – zwangsläufig auf die Agenda deliberativer Politik gesetzt, d.h. Recht muss Gegenstand demokratischer Deliberation sein.
- 8 Rödel u.a. wie auch Beerhorst haben darauf hingewiesen, dass Habermas Wirtschaft und politische Verwaltung als systemisch integrierte Bereiche aus der Zumutung demokratischer Verständigung entlässt (vgl. Rödel u.a. 1989, 155; Beerhorst 2004, 356).
- 9 Eine Ausnahme bilden hier die Arbeiten von Iris Young aus den frühen 1990er Jahren. In ihrem Werk *Justice and the politics of difference* von 1990 stellt die Kategorie der Arbeit

- bzw. sozialer Arbeitsteilung eine zentrale Analyse-kategorie von Unterdrückungs- und Herrschaftsbeziehungen dar (vgl. Young 1990a, 49-59).
- 10 Andere sprachliche Formen werden nicht berücksichtigt. Hierzu zählen z.B. Begrüßungsformeln, die etwas mit öffentlicher Anerkennung zu tun haben, und rhetorische Elemente oder auch Erfahrungs- und situiertes Wissen. Alle diese sprachlichen Formen haben gemeinsam, dass sie eher emotionale als rationale Charakteristika aufweisen und ihnen wird für den Prozess der Deliberation keine Bedeutung zugemessen (vgl. Young 2000, 52-80).
- 11 Ansätze hierfür lassen sich finden bei Axel Honneth, der im Anschluss an John Dewey Demokratie als das Ideal intersubjektiver Freiheit – vorgestellt in einem Modell gesellschaftlicher Kooperation – zu fassen versucht (vgl. Honneth 1999).

Literatur

- Beck, Ulrich, 2000: Die Seele der Demokratie. Bezahlte Bürgerarbeit. In: Ders. (Hg.): Die Zukunft von Arbeit und Demokratie. Frankfurt am Main, 416-448.
- Beerhorst, Joachim, 2004: Demokratisierung der Wirtschaft. Theoretische Desiderate und politische Erinnerung. In: Beerhorst, Joachim u.a. (Hg.): Kritische Theorie im gesellschaftlichen Strukturwandel. Frankfurt am Main, 354-383.
- Dahrendorf, Ralf, 1980: Im Entschwinden der Arbeitsgesellschaft. Merkur. Jg. 34. Heft 7, 749-760.
- Diaz, Victor Rego, 2003: Geschlechterdemokratie. In: Haug, Frigga (Hg): Historisch kritisches Wörterbuch des Feminismus. Band 1. Hamburg, 436-442.
- Fraser, Nancy, 1996: Öffentlichkeit neu denken. Ein Beitrag zur Kritik real existierender Demokratie. In: Scheich, Elvira (Hg): Vermittelte Weiblichkeit. Feministische Wissenschafts- und Gesellschaftsanalyse. Hamburg, 151-182.
- Fraser, Nancy, 1994: Was ist kritisch an der kritischen Theorie? Habermas und die Geschlechterfrage. In: Dies: Widerspenstige Praktiken. Macht, Diskurs, Geschlecht. Frankfurt am Main, 173-221.
- Ganßmann, Heiner, 1990: Kommunikation und Arbeit. Zum Arbeitsbegriff bei Habermas. In: König, Helmut u.a. (Hg): Sozialphilosophie der industriellen Arbeit. Leviathan Sonderheft 11, 227-239.
- Habermas, Jürgen, 1999: Der europäische Nationalstaat. Zu Vergangenheit und Zukunft von Souveränität und Staatsbürgerschaft. In: Ders.: Die Einbeziehung des Anderen. Studien zur politischen Theorie. Frankfurt am Main, 128-153.
- , 1995 [1981]: Theorie des kommunikativen Handelns. Band 2: Zur Kritik der funktionalistischen Vernunft. Frankfurt am Main.
- , 1994a: Faktizität und Geltung. Beiträge zur Diskurstheorie des Rechts und des demokratischen Rechtsstaats. Frankfurt am Main.
- , 1994b: Über den internen Zusammenhang von Rechtsstaat und Demokratie In: Ders., 1999: Die Einbeziehung des Anderen. Studien zur politischen Theorie. Frankfurt am Main, 293-305.
- , 1990: Nachholende Revolution und linker Revisionsbedarf. Was heißt Sozialismus heute? In: Ders.: Die nachholende Revolution. Kleine politische Schriften VII. Frankfurt am Main, 179-204.
- , 1988: Volkssouveränität als Verfahren. In: Ders., 1994: Faktizität und Geltung. Beiträge zur Diskurstheorie des Rechts und des demokratischen Rechtsstaats. Frankfurt am Main, 600-631.
- , 1985: Die Krise des Wohlfahrtsstaates und die Erschöpfung utopischer Energien. In: Ders.: Die neue Unübersichtlichkeit, Frankfurt am Main, 141-163.
- , 1968: Technik und Wissenschaft als Ideologie. In: Ders., 1981: Technik und Wissenschaft als Ideologie. Frankfurt am Main, 48-103.
- Hoecker, Beate, 2000: Geschlechterdemokratie im europäischen Kontext. Aus Politik und Zeitgeschichte. B31-32, 30-38.
- Honneth, Axel, 1999: Demokratie als reflexive Kooperation. In: Brunkhorst, Hauke/Niessen, Peter (Hg.): Das Recht der Republik. Frankfurt am Main, 37-65.
- , 1980: Arbeit und instrumentales Handeln. In: Honneth, Axel/Jaeggi, Urs (Hg): Arbeit, Handlung, Normativität. Theorien des Historischen Materialismus. Frankfurt am Main, 185-233.
- Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hg.), 2003: Achsen der Differenz. Münster.
- Konrad, Wilfried (Hg.), 1999: Wissen und Arbeit. Neue Konturen von Wissensarbeit. Münster.
- Leithäuser, Thomas, 1986: Subjektivität im Produktionsprozess. In: Volmerg, Birgit/Senghaas-Knobloch, Eva/Leithäuser, Thomas: Betriebliche Lebenswelt. Eine Sozialpsychologie industrieller Arbeitsverhältnisse. Opladen, 245-266.
- Lepperhoff, Julia/Scheele, Alexandra, 2003: Kooperieren(d) Lernen. Methodologische Überlegungen für die Arbeitsforschung. GendA-Discussion-Paper 2. Marburg.
- Lister, Ruth, 1997: Citizenship. Feminist perspectives. New York.
- Marx, Karl/Engels, Friedrich, 1989 [1848]: Manifest der kommunistischen Partei. Stuttgart.
- Naphtali, Fritz, 1977 [1928]: Wirtschaftsdemokratie. Ihr Wesen, Weg und Ziel. Frankfurt am Main.
- Phillips, Anne, 1999: Which Equalities Matter? Cambridge.
- , 1995: Geschlecht und Demokratie. Berlin.
- Rifkin, Jeremy, 1997 [1995]: Das Ende der Arbeit und ihre Zukunft. Frankfurt am Main.
- Rödel, Ulrich/Frankenber, Günther/Dubiel, Helmut, 1989: Die demokratische Frage. Frankfurt am Main.
- Shire, Karen A, 2001: Arbeiten und Lernen in der Wissensgesellschaft: Thesen zur Entwicklung wissensbasierter Arbeit im Front-Line Bereich. Beitrag zum Kongress 'Gut zu Wissen', Heinrich Böll Stiftung. Berlin.
- Vilmar, Fritz/Sattler, Karl-Otto, 1978: Wirtschaftsdemokratie und Humanisierung der Arbeit. Frankfurt am Main.
- Volmerg, Birgit/Senghaas-Knobloch, Eva/Leithäuser, Thomas, 1986: Betriebliche Lebenswelt. Eine Sozialpsychologie industrieller Arbeitsverhältnisse. Opladen.
- Wedl, Juliette/Bieringer, Jutta, 2002: Geschlechterdemokratie. Begriffsgeschichte und Problemfelder. Eine Einleitung. femina politica. Heft 2, 9-18.
- Wolf, Harald, 1999: Arbeit und Autonomie. Ein Versuch über Widersprüche und Metamorphosen kapitalistischer Produktion. Münster.
- Young, Iris Marion, 2000: Inclusion and Democracy. Oxford.

- , 1998: 'Digging into the Meaning of Democracy'. Interview mit Iris Marion Young. *femina politica*. Heft 1, 66-71.
- , 1990a: *Justice and the Politics of Difference*. Princeton.
- , 1990b: Das politische Gemeinwesen und die Gruppendifferenz. Eine Kritik am Ideal des universalen Staatsbürgerstatus. In: Nagl-Docekal, Hertha/Pauer-Studer, Herlinde (Hg.): *Jenseits der Geschlechtermoral. Beiträge zur feministischen Ethik*. Frankfurt am Main, 267-375.

Alexandra Scheele

Arbeit als politisches Feld Überlegungen für die politikwissenschaftliche Bearbeitung des Zusammenhangs von Arbeit und Politik

In den aktuellen öffentlichen und politischen Debatten ist 'Arbeit' ein wichtiges Thema. Dabei geht es meist um die Frage, wie die Erwerbslosigkeit reduziert werden kann und wie vor diesem Hintergrund Arbeitsverhältnisse und -bedingungen reguliert werden können. An staatliche Politik wird dabei die Erwartung gerichtet, über Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik die Schaffung von Arbeitsplätzen zu ermöglichen. Auch von den Tarifparteien und betrieblichen Akteuren wird gefordert, über Tarifabschlüsse und Betriebsvereinbarungen einen der wirtschaftlichen Lage des Staates oder des Unternehmens 'angemessenen' Rahmen für Erwerbsarbeit herzustellen. Der Umgang der politischen Akteure mit diesen Erwartungen ist zwiespältig: Einerseits setzen sie 'Arbeit' auf ihre politische Agenda und übernehmen damit nicht nur die Verantwortung für die Schaffung von Arbeitsplätzen; auch die Qualität von Arbeit ist – etwa im Kontext der Lissabon-Strategie der Europäischen Union oder im Zusammenhang mit der in Deutschland ins Leben gerufenen *Initiative Neue Qualität der Arbeit* (INQA) – Gegenstand politischen Handelns. Andererseits verweist die Politik darauf, dass nur 'die Wirtschaft' Arbeitsplätze schaffen könne und auch die Gestaltung der Arbeitsbedingungen und Arbeitsverhältnisse letztendlich in den Aufgabenbereich 'der Wirtschaft' bzw. 'der Sozialpartner' falle. Die Wirtschaft ihrerseits verlangt zwar von 'der Politik' die Schaffung möglichst günstiger Rahmenbedingungen zur Sicherung und Verbesserung ihrer 'Wettbewerbsfähigkeit' und ihrer Kosten- und Ertragslage. Im Übrigen aber verwahrt sie sich gegen politische Einflussnahme und führt sogar die bestehende Erwerbslosigkeit auf eine zu starke oder falsche Intervention der Politik – sei es in Form staatlichen oder gewerkschaftlichen Handelns – zurück. Damit wird die Möglichkeit, Arbeit politisch zu beeinflussen, auf die Definition von Rahmenbedingungen einer weitgehend autonomen betrieblichen Gestaltung von Arbeit reduziert.

Anhand dieser kurzen Skizze der aktuellen Debatte wird bereits deutlich, dass Arbeit und Politik in der Praxis permanent miteinander verknüpft werden, auch wenn beide Bereiche im vorherrschenden Verständnis moderner Gesellschaften zu verschiedenen gesellschaftlichen Teilsystemen mit unterschiedlichen Handlungs- und Funktionslogiken gehören: 'Politik' wird im Koordinatensystem *Staat - Macht - Demokratie*, 'Arbeit' hingegen im Koordinatensystem *Markt - Geld - Wirtschaft* verortet. Dieses Verständnis von Arbeit und Politik entspricht partiell der Realität moderner Gesellschaften, es versimplifiziert sie aber zugleich auch auf eine – insbesondere aus geschlechterpolitischer und -theoretischer Perspektive – problematische Weise. So

wird durch eine Trennung von Arbeit und Politik die Bedeutung von Macht und Interesse in der Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit systematisch verkannt. Damit wird der Zusammenhang zwischen Arbeit und Macht, wie auch das Legitimationsproblem dieser Macht und die Frage nach Demokratisierungspotentialen in diesem Bereich ebenfalls der kritischen Auseinandersetzung entzogen.

Der folgende Beitrag stellt daher die Frage nach konzeptionellen Grundlagen für eine politikwissenschaftliche Bearbeitung des Zusammenhangs zwischen Arbeit und Politik in den Mittelpunkt. Zunächst wird die Problematik der Trennung zwischen Arbeit und Politik in ihren wissenschaftlichen Konsequenzen beispielhaft an der Arbeitswissenschaft auf der einen und an der Politikwissenschaft auf der anderen Seite verdeutlicht. Es wird gezeigt, dass durch diese Trennung kaum erfasst werden kann, dass die Definition und Organisation dessen, was als 'Arbeit' Teil einer politischen Regulierung wird, bereits Teil und Ergebnis eines politischen Prozesses ist. Im Anschluss werden feministische Ansätze in der Politikwissenschaft aufgegriffen, die auf die geschlechterpolitische Notwendigkeit verweisen, Arbeit und Politik zusammenzudenken. Anschließend wird der insbesondere von Ulrich Jürgens und Frieder Naschold (1982; 1984) entwickelte Ansatz der 'Arbeitspolitik' vorgestellt. Dieser Ansatz kann als eine der wenigen politikwissenschaftlichen Bemühungen betrachtet werden, Arbeit und Politik konzeptionell stärker zusammenzuführen. Zugleich sind aus genderkompetenter Perspektive jedoch einige Erweiterungen hinsichtlich des zugrunde liegenden Arbeits- und Politikbegriffs notwendig, die den Ansatz der Arbeitspolitik für bislang nicht berücksichtigte Komponenten des Arbeitsprozesses und die an ihm beteiligten (vergeschlechtlichten) Akteure öffnen können. Der Beitrag endet mit dem Vorschlag, im Anschluss an Pierre Bourdieu Arbeit als politisches Feld zu begreifen, den Bourdieuschen Ansatz dabei aber mit feministischen Erkenntnissen zu verbinden und Hinweise für eine entsprechende Neujustierung zu liefern.

Arbeitswissenschaft ohne Politik – Politikwissenschaft ohne Arbeit?

Die Trennung von Arbeit und Politik hat in der Wissenschaft ihre Entsprechung in der Herausbildung verschiedener (Einzel)Disziplinen, die den Fokus entweder vorrangig auf Arbeit (Arbeitswissenschaft) oder auf Politik (Politikwissenschaft) legen und die Verknüpfung zwischen beiden häufig gar nicht oder nur am Rande thematisieren.

Weder die Arbeitswissenschaft¹ (Wissenschaft der Arbeit) noch die Politikwissenschaft (Wissenschaft der Politik), hat einen Alleinvertretungsanspruch für den Gegenstand, für den sie qua Bezeichnung zuständig ist, gleichwohl lässt sich anhand dieser Disziplinen die wissenschaftliche Trennung von Arbeit und Politik exemplifizieren. Nach einer Definition der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (GfA) befasst

sich die Arbeitswissenschaft mit der Analyse, Ordnung und Gestaltung von Arbeitsprozessen und berücksichtigt dabei technische, organisatorische und soziale Bedingungen der Arbeit (vgl. GfA 2005). Die politische Dimension von Arbeit steht jedoch nicht im Zentrum der Arbeitswissenschaft. Ihre ingenieur- und betriebswirtschaftlich orientierten Strömungen blenden diese Dimension von Arbeit sogar vollständig aus, gleiches gilt für große Teile der Arbeitspsychologie. In der Arbeitssoziologie wird die politische Dimension von Arbeit zwar berücksichtigt, sie wird allerdings häufig auf Aushandlungsprozesse im Kontext der 'industriellen Beziehungen' begrenzt (vgl. Cordes 1989, Müller-Jentsch 1997). Der Staat als Akteur bei der Gestaltung von Arbeit, der politische Prozess, der zur Herausbildung bestimmter Formen des Interessenhandelns führt oder auch diejenigen Formen von Politik, die Anthony Giddens als 'life politics'² bezeichnet, und die ihren Ort oft an den Schnittstellen zwischen Arbeits- und Lebenswelt haben, werden dabei allerdings nur am Rande berücksichtigt. Durch die häufige Ausklammerung der gesellschafts- und geschlechterpolitischen Dimension bei der Auseinandersetzung mit Arbeit und ihrem aktuellen Wandel besteht jedoch die Gefahr, dass je nach beteiligter Disziplin die handelnden Akteure als vergeschlechtlichte Subjekte zu kurz kommen oder aber ihre individuellen Handlungsspielräume überbetont werden. So kann der Eindruck entstehen, als entwickelten sich bestimmte Tendenzen wie z.B. Entgrenzung oder Tertiärisierung gleichsam 'natürlich' und seien von daher weder beeinflussbar noch gestaltbar oder das Subjekt, seine Bewältigungsstrategien oder Handlungskompetenzen werden so sehr ins Zentrum gerückt, dass gesellschaftliche (und damit eben auch geschlechtsspezifische) Strukturen oder Zwänge nicht ausreichend diskutiert werden können.

Eine Neuorientierung der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit Arbeit findet derzeit insbesondere unter dem Begriff der Arbeitsforschung statt. Hierzu hat auch die im Jahr 2000 ins Leben gerufene BMBF-Förderinitiative 'Zukunftsfähige Arbeitsforschung' (ZAF) beigetragen. Arbeitsforschung soll danach an das „Leitbild einer transdisziplinären Arbeitswissenschaft, das vor allem in den 1970er Jahren formuliert worden war“ (Verbund ZAF 2005, 4), anknüpfen und mit dem Begriff Arbeitspolitik dezidiert Bezug auf den Zusammenhang von Arbeit und Politik nehmen.³ Zudem wird programmatisch und durch die Förderung des Projektes *GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung*, in dessen Rahmen auch die hier angestellten Überlegungen entwickelt wurden, die Integration 'geschlechtssensibler' bzw. genderkompetenter Ansätze in der Arbeitsforschung vorangetrieben und der Bedarf nach einer Neukonzipierung des Arbeitsbegriffes formuliert.

Für die Auseinandersetzung mit Politik ist zunächst qua definitionem die Politikwissenschaft zuständig. Allerdings hat die politikwissenschaftliche Auseinandersetzung im wissenschaftlichen und politischen Diskurs um den Wandel oder die Zukunft von Arbeit nur eine vergleichsweise randständige Bedeutung.⁴ Vielmehr lässt sich feststellen, dass dieser Diskurs bislang von anderen Disziplinen, wie der

(Industrie)Soziologie, den Wirtschaftswissenschaften, der Arbeitspsychologie und der (Sozial)Philosophie dominiert wird. Ein Grund dafür ist die traditionelle und in der liberalen wie sozialistischen Gesellschaftstheorie dominante Trennung von Staat und Ökonomie, die mit der Vorstellung einhergeht, dass Politik vor allem in institutionalisierten Formen staatlichen Handelns stattfindet, während wirtschaftliches Handeln in der privaten Sphäre verortet wird. Die Politikwissenschaft setzt sich mit 'Arbeit' als einem Politikfeld auseinander (Arbeitsmarkt- und Beschäftigungspolitik) oder berücksichtigt 'Arbeit' als Teil der politischen Ökonomie. Betriebe, Unternehmen oder andere Organisationsformen, in denen Arbeitsleistungen erbracht werden, werden dabei allerdings „höchstens als Adressaten von Politik oder als Akteure in einem Netzwerk aus staatlichen Entscheidungsträgern, Verbänden und Öffentlichkeit untersucht, ohne die unterschiedlichen Interessen von betrieblichen Akteuren, die Vermittlung- und Legitimationsleistungen zwischen ihnen herauszuarbeiten“ (Wienecke 2001, 29). Damit bleibt auch weitgehend unberücksichtigt, dass in Arbeitsprozessen Politik gemacht wird und politisches Handeln von Akteuren 'in der Arbeit' Einfluss hat auf Politik und Gesellschaft.⁵

Insbesondere über einen genderkompetenten Zugang lässt sich eine Verknüpfung von Arbeit und Politik vorantreiben, denn feministische Ansätze in der Politikwissenschaft nehmen die Zusammenhänge zwischen geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung und gesellschaftlicher Teilhabe sowie zwischen dem Staat als Männerbund und seiner Verschränkung mit einer kapitalistischen Wirtschaftsordnung in vielfältiger Weise in den Blick (vgl. Hausen 1993; Behning 2004). Zentraler Kritikpunkt dabei ist die doppelte Trennung von Öffentlichkeit und Privatheit in der politischen Theoriebildung (vgl. Sapiro 1998; Lang 2004). Durch die Unterscheidung zwischen Staat und (Privat)Wirtschaft einerseits und zwischen Wirtschaft⁶ und (Privat)Haushalten andererseits werden Geschlechterungleichheiten in mehrfacher Hinsicht ausgeblendet. Dies betrifft zum einen die für die (Privat)Wirtschaft konstitutive geschlechtsspezifische Arbeitsteilung (bezahlt - unbezahlt) und zum anderen die geschlechtshierarchische Arbeitsbewertung (hochentlohnt - niedrig entlohnt), die in ihrer Unterscheidung zwischen Frauen- und Männertätigkeiten quasi eine Fortsetzung dieser Arbeitsteilung in einem halböffentlichen Raum darstellt. Der 'homo oeconomicus' wird „zum öffentlichen Wesen erklärt, während die immer noch überwiegend von Frauen geleistete Familienarbeit privat, d.h. ohne gesellschaftlichen Bezug (und damit Relevanz) und ohne Anerkennung bleibt.“ (Lang 2004, 73).

Insbesondere die feministische Wohlfahrtsstaatsforschung weist darauf hin, dass die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung nicht nur ein konstituierendes Element des (Sozial)Staates ist - wie Carole Pateman mit dem Ansatz des 'sexual contract' nachweist - sondern dass auch Politik vergeschlechtlicht ist und Vergeschlechtlichungsprozesse stützt: „In a society in which there is a gendered division of labour there is almost no area of policy in which women and men are not differently affected“

(Lovenduski 1992, 610 zitiert nach Kulawik/Sauer 1996, 29). Dabei richtet sich die Kritik im Kern gegen die Erwerbszentrierung vieler sozialer Sicherungssysteme. Da Frauen häufig vom so genannten Normalarbeitsverhältnis abweichende Erwerbsmuster aufweisen, führt diese Kopplung der Sozialsysteme an Erwerbsarbeit faktisch dazu, dass Frauen von Leistungen ausgeschlossen bleiben oder zumindest schlechter gestellt sind. Zusammen mit einem Steuersystem, das die männliche Versorgung - auch in ihrer modernisierten Variante mit einer teilzeitarbeitenden (Haus)Frau (vgl. Pfau-Effinger 2001, 495ff.) - bevorzugt, trägt dies zu einer Verfestigung der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung bei.

Insgesamt ist feststellbar, dass die feministische Politikwissenschaft in vielfältiger Weise zeigt, wie 'Politik' die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung (re)produziert und von dieser geprägt wird, aber in gewisser Weise die Defizite des 'male-streams' widerspiegelt: So wird etwa über die Wohlfahrtsstaatsanalyse - wie auch in den früheren (neo)marxistischen, materialistisch ausgerichteten Analysen, die den Staat vorrangig in Beziehung zu oder gar in Abhängigkeit vom kapitalistischen Wirtschaftssystem begriffen und die doppelte Ausbeutung von „Lohnarbeiterinnen“ zum Ausgangspunkt nahmen (vgl. Krause 2003, 212) - das Verhältnis von Arbeit und Politik primär als systemischer Zusammenhang untersucht. Politisches Handeln, politische Strukturen, Prozesse und Akteure hingegen werden weitestgehend aus der Analyse ausgeschlossen (vgl. Kulawik/Sauer 1996, 18). Umgekehrt füllt zwar die feministische Policy-Forschung diese Leerstelle und nimmt bei der Analyse der Auswirkungen bestimmter 'policies' auf die Geschlechterverhältnisse z.B. auch das Politikfeld 'Arbeitsmarktpolitik' in den Blick (vgl. Kulawik/Sauer 1996, 30f.), dass Arbeit selbst eine Form politischen Handelns ist (vgl. Kurz-Scherf 2004, 31), wird allerdings auch hier kaum berücksichtigt. Der Bedeutungszuwachs von dekonstruktivistischen feministischen Ansätzen in den 1990er Jahren hat ebenfalls dazu geführt, dass die Themen Geschlechtergleichheit und Geschlechterdemokratie tendenziell eher von Arbeits- und Produktionszusammenhängen abgelöst wurden, anstatt diese als wesentlichen Teil bei ihrer Verwirklichung zu begreifen. Sich auf Nancy Fraser beziehend erklärt Birgit Sauer (2005) dies mit der Abkoppelung der Kämpfe um Anerkennung (*recognition*) von Kämpfen um Umverteilung (*redistribution*). Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Auseinandersetzung über den Zusammenhang von Arbeits- und Geschlechterverhältnissen auch in ihrer politischen Dimension noch ein Desiderat der politikwissenschaftlichen Geschlechterforschung bzw. feministischen Politikwissenschaft ist - im Unterschied zur soziologischen Geschlechterforschung, wo Arbeit traditionell ein zentraler Gegenstand der Forschung ist.⁷

Die Ausführungen zeigen, dass Arbeit und Politik in der wissenschaftlichen Bearbeitung der jeweils 'zuständigen' Disziplinen Arbeits- und Politikwissenschaft bislang nur ansatzweise zusammengedacht werden. Ein Ansatz, der die in vielen wissenschaftlichen und politischen Analysen vorgenommene dichotome Trennung gesellschaftli-

cher Strukturen und Praktiken, wie Staat und Ökonomie, Produktion und Reproduktion, nationalstaatliche und weltwirtschaftliche Regulierung etc. kritisiert und im Unterschied zu diesen auf eine Verknüpfung zielt, ist der von Naschold u.a. begründete Ansatz der 'Arbeitspolitik'. Dieser soll nun aus genderkompetenter Perspektive im Hinblick auf seine Anknüpfungspunkte untersucht werden.

Arbeitspolitik – ein Ansatz zur Zusammenführung von Arbeit und Politik

Mit dem in den 1980er Jahren von Frieder Naschold, Ulrich Jürgens u.a. in die Debatte eingeführten Konzept der 'Arbeitspolitik' wurde der Zusammenhang von Arbeits- und Produktionsprozessen und politischen Prozessen einer genaueren Analyse unterzogen (vgl. Jürgens/Naschold 1982, 328; 1984, 9).⁸ Den Ausgangspunkt des Ansatzes bildet zum einen die Kritik an einem reduktionistischen Politikmodell, das 'Politik' nicht nur vielfach auf das Handeln des Staates oder para-staatlicher Institutionen beschränkt, sondern Politik zugleich 'mechanistisch' als instrumentelle Strategie konzipiert. Zum anderen wendet sich der Ansatz gegen einen klassischen Ökonomiebegriff, der mit einem technisch-ökonomischen Arbeitsbegriff korrespondiert und somit den Wert gesellschaftlicher Arbeit sowie das emanzipatorische Potential von Arbeit nur unzureichend berücksichtigt. In einem solchen Verständnis wird das Verhältnis von Politik und gesellschaftlicher Arbeit als Relation zwischen apolitischer Arbeit und einer von den Wirkungsweisen gesellschaftlicher Arbeit abgehobenen Politik erfasst. Damit wird „Arbeitspolitik als Politik der Regulierung und Transformation gesellschaftlicher Arbeit im Arbeits- und Produktionsprozess und ihrer sozialen Reproduktion (...) entweder aus derartigen Analysen eskamotiert oder auf Arbeitsstrukturierung bzw. Arbeitsgestaltungspolitik verkürzt“ (Naschold 1984, 17).

Demgegenüber erweitern Naschold u.a. den Aufgabenbereich von Arbeitspolitik und führen hierzu ein Verständnis von Arbeit ein, das *Kooperation* und *Kommunikation* als zentrale Bestandteile aufnimmt und das gesellschaftliche Arbeit als produktiven, sozialen und politisch regulierten Zusammenhang begreift (vgl. Naschold/Dörr 1992, 41). Auch das Politikverständnis wird insofern geöffnet, als dass alle gesellschaftlichen Aktivitäten eine ökonomische, politische und ideologische Dimension haben und Politik die Konstitution, Regulierung und Transformation der sozialen Beziehungen und Praktiken beinhaltet – und zwar auch auf der betrieblichen Ebene. Politik ist einerseits ein Prozess auf der Ebene des sozialen Handelns, andererseits bleibt sie unmittelbar auf die objektiven Bedingungen und Strukturen dieses Handelns bezogen. Damit ist Politik nicht nur eine zusätzliche, sondern zugleich eine inhärente Dimension der technischen, ökonomischen und sozialen Beziehungen der Arbeit (vgl. Jürgens 1984, 78). Mit der Berücksichtigung der von Michael Burawoy entwickelten Arenen von Arbeitspolitik – der 'politics in production', verstanden als

betrieblicher Arbeitspolitik und der 'politics of production', verstanden als überwiegend staatliche Arbeitspolitik (vgl. Naschold 1984, 52) – soll die Trennlinie von Politik und Ökonomie neu bestimmt werden. So können Austauschprozesse zwischen den Unternehmen, zwischen Unternehmen und Staat, zwischen Unternehmensleitung und Beschäftigten und zwischen Unternehmen und Natur in den Blick genommen werden.

Arbeitspolitik wird auf der Basis dieser Überlegungen schließlich definiert als Auseinandersetzung mit den „Entwicklungsbedingungen, Gestaltungsprinzipien und Durchsetzungsformen der Regulierung von Arbeit unter Einbezug der unterschiedlichen Interessen der jeweiligen Akteurssysteme“ (Naschold/Dörr 1992, 38). Im Mittelpunkt steht damit die Regulierung, Reproduktion und Transformation der sozialen Beziehungen in der Produktion, für deren Verständnis der Zusammenhang von Politik und Macht in den Strukturen des Arbeitsprozesses zentral ist.

Insgesamt führt der Ansatz der Arbeitspolitik also die in der politischen und (politik)wissenschaftlichen Auseinandersetzung meist getrennten Bereiche Arbeit und Politik zusammen, wirft allerdings insbesondere aus der hier verfolgten genderkompetenten Perspektive einige Fragen auf: Erstens liegt der Bezugsrahmen dieses Ansatzes überwiegend auf Arbeit in der *Produktion*.⁹ Gerade aus einer Gender-Perspektive ist dies aber eine problematische Orientierung, da sie sowohl den Dienstleistungsbereich (und damit einen Bereich mit einer hohen Zahl weiblicher Beschäftigter) als auch die vermeintlich 'unproduktive' Arbeit in privaten Haushalten, die vielfach von Frauen geleistet wird, bereits begrifflich auszuschließen scheint. Zugleich wird der Produktionsprozess als in erster Linie betrieblicher Prozess konzipiert. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie Arbeit erfasst werden kann, die außerhalb eines betriebsförmigen 'Produktionsprozesses' geleistet wird. Dies gilt z.B. in besonderem Maße für personenbezogene Dienstleistungen, die teilweise räumlich und organisatorisch entgrenzt stattfinden.

Zweitens stellen Naschold u.a. zwar fest, dass auch auf der betrieblichen Ebene politische Prozesse stattfinden. Hauptsächlich werden unter dem Begriff der Arbeitspolitik jedoch *Austauschprozesse zwischen Beschäftigten und Unternehmensleitung* berücksichtigt. In diesem Zusammenhang muss gefragt werden, inwiefern es sich bei den Akteuren der Arbeitspolitik – selbst wenn diese nicht als staatliche gedacht sind – lediglich um institutionalisierte Akteure und bereits organisierte oder organisierbare Interessen handelt. Dabei gilt es zu bedenken, dass Frauen nicht nur überproportional häufig in Branchen und Tätigkeitsfeldern arbeiten, in denen kaum institutionalisierte Repräsentations- und Partizipationsorgane vorhanden sind, sondern dass auch der Organisationsgrad von Frauen in der betrieblichen oder gewerkschaftlichen Interessenvertretung deutlich geringer ist als bei Männern. Gerade aus dieser Perspektive müssten auch Dialogprozesse *zwischen* Beschäftigten über die Ausgestaltung von Arbeit verstärkt in eine Definition von Arbeitspolitik eingehen.

Drittens ist *Geschlecht als sozialer Platzanweiser* zwar durchaus Teil und Ergebnis von Politik, die Herstellung und Betonung von geschlechtlichen Unterschieden ist jedoch nur teilweise Ausdruck eines zielgerichteten Interesses, das sich in entsprechenden Gegenstrategien wie Gleichstellungsmaßnahmen niederschlägt. Die Vergeschlechtlichung von Arbeit ist genauso Resultat eines bestimmten „Geschlechter-Wissens“ der arbeitenden Subjekte, das sich nicht auf absichtsvolles Handeln reduzieren lässt, sondern sich entsprechend biografisch und situationsabhängig vermittelter Wahrnehmungs- und Deutungsformen von Geschlecht ausdrückt.¹⁰ Insofern wäre zu überlegen, dass auch unreflektierte nicht-intentionale Wahrnehmungs- und Handlungsorientierungen in das Konzept der Arbeitspolitik aufgenommen werden sollten.

Viertens stellt sich die Frage, ob die „Wirkungsmacht geschlechterdifferenter strukturierter Arbeitsordnungen“ (Hausen 2000, 351) auf die kapitalistische Produktion mit dem Ansatz der Arbeitspolitik erfasst werden kann und sich die *Verflechtungen des „sexual contracts“* mit der Organisation und Verteilung von Arbeit angemessen analysieren lassen. Dabei muss berücksichtigt werden, dass die vielfältigen und teilweise auch ambivalenten Veränderungen von Arbeit und innerhalb der Geschlechterverhältnisse ein dynamisches Konzept erfordern, dass dieser Heterogenität und Dynamik moderner Arbeits- und Lebenswelten gerecht wird (vgl. Kurz-Scherf u.a. 2003, 589).

Diese Fragen machen deutlich, dass mit dem Ansatz der Arbeitspolitik Prozesse, die geschlechtsspezifische Ungleichheiten hervorbringen oder abbauen, nur begrenzt erfasst werden können. Dies liegt u.a. daran, dass die Vermittlungsleistungen von ‚Politik‘ nicht genauer analysiert werden. Zwar wird der Geltungs- und Wirkungsbereich von Politik (auf die betriebliche, überbetriebliche und marktbezogene Ebene) erweitert, damit aber nicht die Frage beantwortet, welche Interessen und Politikinhalt sich in welcher Form durchsetzen können. Nachfolgend soll daher geprüft werden, inwiefern diese Überlegungen mit dem von Bourdieu eingeführten Ansatz des „politischen Feldes“ weiterentwickelt werden können.

Arbeit politisch denken

Im Folgenden soll der von Pierre Bourdieu geprägte Begriff des „politischen Feldes“¹¹ (Bourdieu 2001) für eine genderkompetente politikwissenschaftliche Auseinandersetzung mit Arbeit nutzbar gemacht werden. Dies kann weiterführend sein, da Bourdieu einen funktionalistisch-systemischen durch einen sozialen und handlungsorientierten Politikbegriff ersetzt, zudem die Struktur- und Handlungsebene produktiv verbindet und dabei die Möglichkeit von (sozialem) Wandel als Ergebnis politischen Handelns verfolgt.

Feldtheorie und das politische Feld bei Bourdieu

Bourdieu hat in seinen Forschungen zur Soziologie des Politischen den Feldbegriff gesellschaftstheoretisch ausgearbeitet und dabei auch die darin enthaltenen Raum- und Beziehungsmetaphern analysiert. Er konzipierte das *politische Feld* als Mikrokosmos, als „kleine, relativ autonome soziale Welt innerhalb der großen sozialen Welt“ (Bourdieu 2001, 41), die zwar alle Eigenschaften, Beziehungen, Handlungen und Prozesse der großen Welt aufweist, allerdings in einer besonderen Form und nach eigenen Regeln organisiert ist. Je nach dem, ob er einzelne Akteure, (Macht)Fraktionen oder das Zusammenspiel der Felder betrachtet, charakterisiert Bourdieu soziale Felder als Kampf-, Kräfte- oder Spielfelder (vgl. Janning 1998, 195). Das jeweilige Feld erhält seine besondere Struktur durch die in ihm wirkenden Gruppen, ihr Gegen- oder Miteinander und die Position, die der/die Einzelne als Teil und Ergebnis eines spezifisch organisierten Systems sozialer Beziehungen darin einnimmt.¹² Die Strukturen und Entwicklungstendenzen der unterschiedlichen Felder sind ebenfalls nicht fest, sondern geben „den *Stand* der Machtverhältnisse zwischen den am Kampf beteiligten Akteuren oder Institutionen wieder“ (Bourdieu 2003, 123). Das Feld wird damit zum „Schauplatz der Auseinandersetzungen um die legitime Sichtweise der sozialen Welt“ (Raphael 1989, 89f.). Das politische Feld ist der „Ort, an dem von den dort befindlichen, konkurrierenden Akteuren politische Produkte erzeugt werden (Probleme, Programme, Analysen, Kommentare, Konzepte, Ereignisse), unter denen die auf den Status von ‚Konsumenten‘ reduzierten gewöhnlichen Bürger wählen sollen“ (Bourdieu 1981, 3 zitiert nach Fritsch 2001, 13). Ausgehend von seinem Konzept des sozialen Raums ist das politische Feld eines von vielen anderen Feldern.¹³ Bourdieu zieht Vergleiche zwischen verschiedenen Feldern, wie dem religiösem, dem literarischen oder dem journalistischen Feld und weist auf die Professionalisierungs- und damit Schließungstendenzen der jeweiligen Felder hin. Bei jedem Feld gehe es um seine Grenzen, „um die Zugehörigkeit oder Nicht-Zugehörigkeit zu diesem Feld“ (Bourdieu 2001, 50).¹⁴

Kritisch muss eingewendet werden, dass Bourdieu das politische Feld in erster Linie zur Beschreibung der offiziellen, institutionalisierten Politik entwickelt, die er als Wissenschaft, Technik oder Kunst des Regierens begreift. Neben der Ausrichtung des politischen Feldes auf die offizielle Politik und den Staat kommt jedoch noch ein zweiter problematischer Punkt hinzu: Auch das Bourdieusche Konzept weist geschlechterpolitische Leerstellen auf. Weder wird die Bedeutung berücksichtigt, die die Geschlechtszugehörigkeit für die Positionierung in den einzelnen Feldern, für die Handlungs- und Machtpositionen des Individuums und/oder bei der Entstehung von Ungleichheit hat, noch wird die Rolle der „männlichen Herrschaft“ (Bourdieu) als ein quer liegendes Merkmal der von ihm untersuchten Felder problematisiert. Da zudem mit dem Begriff ein vornehmlich soziologisches Theorem aufgegriffen wird,

ist zu fragen, warum es sich trotzdem lohnt, Arbeit als politisches Feld zu konzipieren. Der abschließende Abschnitt wird vor dem Hintergrund der Ausführungen zum Konzept der Arbeitspolitik und dem politischen Feld erste Überlegungen zu dieser Frage vorstellen, die zugleich als Antwort dienen.¹⁵

Arbeit als politisches Feld

Um den Zusammenhang zwischen Arbeit und Politik bzw. Politik und Arbeit als Komponenten sozialen Handelns ins Zentrum der Aufmerksamkeit zu stellen, muss eine feministische politikwissenschaftliche Perspektive auf Arbeit, die „Verschränkung der gesellschaftlichen Arbeitsverhältnisse mit den Geschlechterverhältnissen und der wechselseitigen Durchdringung des sozialen Wandels von ‘Arbeit’ und ‘Geschlecht’“ (Kurz-Scherf u.a. 2003, 586) reflektieren und in der Forschung als dynamische und veränderbare Größe berücksichtigen. Sie hat damit die Aufgabe, die konstruierte, geschlechtsspezifische Segregation und die dichotome Charakterisierung von Männer- und Frauenarbeiten als Strukturmerkmal von Arbeit deutlich zu machen und zu zeigen, dass diese „nicht das Ergebnis von Naturwüchsigkeit [sind], sondern von Interaktionen, die immer erneut von Arbeitnehmern und Arbeitgebern individuell und über Interessenorganisationen ausgehandelt und von politischen Parteien, staatlichen Verwaltungen, flankierenden Gesetzen und nicht zuletzt von Kirchen und Wissenschaft breit unterstützt worden sind“ (Hausen 2000, 351f.). So transportiert die gesellschaftliche Organisation von Arbeit und ihre wohlfahrtsstaatliche Absicherung implizite und explizite geschlechtliche Zuschreibungen wie beispielsweise das ‘Normalarbeitsverhältnis’ oder den ‘Familienernährer’. In realen Arbeitsprozessen finden diese Zuschreibungen ihre Entsprechung in der Anerkennung von Fähigkeiten oder Führungsqualitäten sowie auch bei der Verteilung von Arbeitszeit und Aufgaben (z.B. in Form von ‘weiblichen Kompetenzen’). Eine Analyse der geschlechtssegregierten Arbeit und ihres Zusammenhangs mit Politik muss zunächst diese ‘institutionalisierten Deutungsmuster’ berücksichtigen, die in Form einer impliziten, aber mächtigen interpretativen Topographie normativer, unterschiedlich bewerteter Geschlechterrollen und geschlechtsspezifischer Bedürfnisse wirksam werden (vgl. Fraser 1994, 21). Ergänzt werden muss dies um eine subjekt- und handlungsorientierte Analyse der (Re)Produktion von geschlechtlichen Unterschieden. Dabei eröffnet der Aspekt der Vergeschlechtlichung den Blick für das Subjekt, das an der permanenten Herstellung von Geschlecht genauso beteiligt ist (vgl. Wetterer 2002; Dunkel/Rieder 2004; Lepperhoff/Scheele in diesem Band) wie auch an der Gestaltung von Arbeit (vgl. Verbund ZAF 2005, 21). Dieses Herstellen, Beteiligen und Gestalten ereignet sich in einem Feld, in dem unterschiedliche Akteure, Interessen, Bedürfnisse und Bedarfe aufeinandertreffen und das – wie eingangs angesprochen – einer starken Regulierung durch Staat, institutionalisierte Akteure und gesellschaftliche Normen unterliegt. Dabei

wirkt ‘Politik’ nicht nur regulierend auf Arbeit ein, sondern Arbeit selbst ist eine politische Kategorie, durch die nicht nur, aber auch, über den Ein- und Ausschluss von Frauen (mit)entschieden wird.

Es gilt, diesen politischen Aspekt von Arbeit zu fassen. Der Begriff des politischen Feldes schließt an ein gesellschaftskritisches Konzept von Bourdieu an, das die Analyse des Wandels von Arbeits- und Geschlechterverhältnissen dynamisieren und bei der Entwicklung von Gestaltungsoptionen für die Zukunft der Arbeit helfen kann. So beschäftigt sich Bourdieus Ansatz nicht nur mit der Frage nach den Bedingungen und den Grenzen politischen Handelns, sondern sucht auch Veränderungen und Wandel zu erklären. In den verschiedenen sozialen Feldern werden Kämpfe um die Veränderung der feldspezifischen Machtverhältnisse geführt und – so muss ergänzt werden – der Machtverhältnisse zwischen den Feldern.

Zudem liegt dem Konzept des politischen Feldes ein Verständnis von Politik zugrunde, das an die von Naschold u.a. formulierten Überlegungen anschließt. So ist ein tradierter Politikbegriff, der eine Angelegenheit erst dann für politisch erachtet, wenn sich staatliche oder para-staatliche Institutionen direkt mit ihr befassen, für die Auseinandersetzung mit Arbeit nur begrenzt hilfreich. Zwar lassen sich damit wichtige Bereiche wie die Arbeitsmarkt- oder Tarifpolitik erklären. Welchen Leitbildern diese dabei folgen, welche Rolle Erwerbsarbeit für den/die Einzelne/n und im gesellschaftlichen Gefüge hat oder welche Geschlechterbilder mit ihnen (re)produziert werden etc. kann in diesem Verständnis nur als jenseits von Politik stehend begriffen werden. Der Politikbegriff, der dem politischen Feld unterlegt ist, entspricht vielmehr diskurs-theoretischen Vorstellungen von Politik, wie sie beispielsweise Nancy Fraser (1994) ausführt. Demnach ist etwas politisch, „wenn es über ein Spektrum verschiedener diskursiver Arenen hinweg und innerhalb einer Bandbreite unterschiedlicher Öffentlichkeiten umstritten ist“ (Fraser 1994, 258). Damit ist das Politische oder der Gegenstand von Politik bereits Ausdruck von Interessen- und Zielkonflikten bzw. Ergebnis einer sozialen Kooperation und nicht erst die Zusammenfassung oder Verteilung von Inhalten, die ‘auswärts’ produziert und festgelegt worden sind (vgl. Narr 1984, 451). Zugleich kann durch diese Politik-Kategorie eine rationalistische, verhandlungstheoretische Engführung ausgeschlossen werden, denn auch auf einer „nicht-kalkulierbaren, symbolischen oder affektiven Ebene sind politische Auseinandersetzungen denkbar“ (Brinkmann 2002, 62). Begreift man diese Aspekte als politisch, wird deutlich, dass nicht nur gefragt werden muss, welche Personen(gruppen) überhaupt im politischen Feld der Arbeit vertreten sind – obwohl dies gerade auch aus einer genderkompetenten Forschungsperspektive eine wichtige Frage ist – sondern auch, welche Möglichkeiten der Beteiligung und Partizipation vorhanden sind und wie es um die Durchsetzungsmacht von Interessen und Deutungsmustern bestellt ist.¹⁶

Nicht zuletzt wird mit dem Begriff des politischen Feldes auch eine Auseinandersetzung über den Ort – das Feld – von Arbeit sowie das Verhältnis zwischen Erwerbs-

arbeit und dem Rest des Lebens ermöglicht. In den vielen, meist älteren sozialwissenschaftlichen Ansätzen, die sich mit der (politischen) Gestaltung von Arbeit auseinandersetzen, bildet der Betrieb den Bezugspunkt, und auch Beteiligungs- und Gestaltungsmöglichkeiten von Arbeit werden meist eng mit organisierter betrieblicher und gewerkschaftlicher Interessenvertretung verbunden. Politisches Handeln im Betrieb erscheint dann – wie im Ansatz der Arbeitspolitik – in erster Linie zwischen (organisierten) Beschäftigtengruppen und Unternehmensleitung möglich und bezieht sich vorrangig auf Gestaltungsmöglichkeiten von Arbeit im konkreten Arbeitsumfeld. Die Fokussierung auf den Betrieb greift aber in mehrfacher Hinsicht zu kurz. Vor allem weil ein Großteil der gesellschaftlichen Arbeit, aber auch ein wachsender Teil der Erwerbsarbeit nicht bzw. nicht mehr in betrieblichen Strukturen stattfindet. Darüber hinaus existiert ein enger Zusammenhang zwischen Erwerbsarbeit und anderen Lebensbereichen, worauf Begriffe wie die 'doppelte Vergesellschaftung' (von Frauen) oder auch 'Sozialität' verweisen. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass das politische Feld 'Arbeit' „von unterschiedlichen und widersprüchlichen Interessen und Werten, sich wandelnden Kräfteverhältnissen und Machtkonstellationen strukturiert und reguliert“ (Kurz-Scherf in diesem Band) ist. Im Unterschied zu Ansätzen, die ihren Gegenstand funktionalistisch in verschiedene Teilbereiche oder 'Systeme' aufsplittern, eröffnet der Ansatz, Arbeit als politisches Feld zu begreifen, die Chance, die (geschlechtsspezifische) Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit und die Geschlechterstereotypen und -hierarchien als soziale Konstruktionen erfassen zu können, die damit auch einer alternativen Gestaltung zugänglich gemacht werden können. Daraus erwächst die Anforderung an eine zukunftsfähige, genderkompetente Arbeitsforschung, sich des emanzipatorischen Potentials von Arbeit und ihrer politischen Praxis bewusst zu sein und über einen kooperativen Forschungsprozess die Veränderlichkeit und Veränderbarkeit von (Geschlechter)Verhältnissen in diesem Feld ins Zentrum zu stellen.

Anmerkungen

- 1 Wenn hier von *der* Arbeitswissenschaft/-forschung und *der* Politikwissenschaft gesprochen wird, dann handelt es sich um den Versuch, eine Tendenz auszumachen, indem der „main-/male-stream“ der Forschung bzw. Disziplin als Bezugspunkt genommen wird. Gleichzeitig gibt es natürlich in beiden Disziplinen andere Ansätze, auf die auch später in diesem Beitrag eingegangen wird.
- 2 Giddens (1997, 36) beschreibt mit dem emanzipatorisch verstandenen Begriff der „life politics“ eine Politik der Lebensstile, die die Auseinandersetzungen über die Frage umfasst, wie wir als Individuen oder als Menschheit leben wollen. Zunehmende Handlungsautonomie und die 'Freiheit zu etwas' erfordern auch die Kompetenz, diese Kontroversen zu entscheiden.
- 3 In der Broschüre 'Zukunftsfähige Arbeitsforschung' wird die wichtige Rolle von Arbeitspolitik auch als Erweiterung der Möglichkeiten von Arbeitsforschung gesehen, da sie

- Chancen, Probleme und Vorschläge nach arbeitspolitischen, wirtschaftspolitischen, aber auch innovationspolitischen Kriterien überprüfen und neue Wege für die Arbeitspolitik aufzeigen kann (vgl. Verbund ZAF 2005, 4).
- 4 In den meisten politikwissenschaftlichen Einführungswerken sucht man das Schlagwort 'Arbeit' vergeblich. Um ein Beispiel zu nennen: In der Einführung von Berg-Schlösser und Stammen (2003) haben Schlagwörter wie Atomtestabkommen oder Seelenordnung durchaus Eingang gefunden, 'Arbeit' aber nicht. Eine politikwissenschaftliche Auseinandersetzung mit Arbeit liegt auch quer zu den Sektionen und Arbeitskreisen der Deutschen Vereinigung für Politikwissenschaft (DVPW).
 - 5 Klaus West (1995) betont in seiner Analyse zum „politischen Raum der Arbeit“ den Zusammenhang zwischen den Möglichkeiten zur Entwicklung von Handlungskompetenzen und Selbstbewusstsein im beruflichen Alltag und der 'Ordnung' des politischen Raumes. Dabei ist davon auszugehen, dass über Erwerbsarbeit nicht nur Arbeitsleistung in Entgelt getauscht wird, sondern auch soziale Kontakte, Kenntnisse und Kompetenzen sowie berufliche und soziale Positionen. Aus diesen 'Tauschobjekten' kann man nicht nur im Feld der Arbeit, sondern z.B. auch in der Familie oder im Freundeskreis Anerkennung beziehen (vgl. Hofbauer 1992, 37).
 - 6 Fraser (1994, 181) bezeichnet diesen Bereich in ihrer Auseinandersetzung mit Habermas als „offizielle Ökonomie“.
 - 7 Ute Behning (2004, 206) begründet dieses Desiderat mit der im Vergleich zu anderen Disziplinen relativ späten Etablierung einer politikwissenschaftlichen Geschlechterforschung. Ergänzt werden müsste meines Erachtens, dass sich diese zunächst als Kritik an der Disziplin entwickelt hat und dieses Desiderat auch der Leerstelle im mainstream der Politikwissenschaft entspricht.
 - 8 Neben dem Konzept der Arbeitspolitik haben auch einige soziologische Ansätze, wie die von Ortman u.a. entwickelte „Mikropolitik“ oder auch die von Braverman angestoßene Labour Process Debate, die Politikhaltigkeit organisationaler Prozesse thematisiert. Brinkmann (2002, 61) fasst zusammen: „Auch wenn diese von unterschiedlichen Kritikpunkten ausgehen, ist ihnen doch eine anti-deterministische Ausgangsposition (oftmals in Auseinandersetzung mit ökonomistischen Ansätzen oder der Kontingenztheorie), eine Betonung der Akteursfreiheiten innerhalb des Spannungsverhältnisses von Handlung und Struktur und damit verbunden eine Neuformulierung des Verständnisses von 'Macht' (...) gemeinsam.“
 - 9 Im Beitrag von Naschold/Dörr (1992, 38) wird eingangs auf „Arbeit in den Bereichen Industrie, Verwaltung und Dienstleistung“ Bezug genommen, die empirischen Befunde jedoch fokussieren auf die Produktion, die Veränderung des tayloristischen Produktionsmodells und Fragen der Produktivität und schließen damit an die älteren Aufsätze an.
 - 10 Wie das Geschlechter-Wissen bei Beschäftigten einer öffentlichen Verwaltung Maßnahmen zur beruflichen Gleichstellung stützt oder auch erschwert, zeigt Julia Lepperhoff in diesem Band.
 - 11 Das *politische Feld* unterscheidet sich nicht nur sprachlich vom politikwissenschaftlichen Begriff des *Politikfeldes* als Gegenstandsbereich der Policy-Forschung: Durch die die Anfänge der Policy-Analyse kennzeichnende „instrumentelle Orientierung“ (Fischer 1993, 451) auf eine beratende Rolle in Entscheidungsprozessen von „Eliten in Wirtschaft und Staat“ (Fischer 1993, 453) wird dieser eine eher herrschaftsstabilisierende als herrschaftskritische

Funktion zugeschrieben. Zudem führt die Policy-Analyse eher zu einer Fragmentierung des wissenschaftlichen Blicks auf einzelne Gebiete und Problemlagen, so dass sie nur bedingt eine gesamtgesellschaftliche Perspektive einnehmen kann (vgl. Kulawik/Sauer 1996, 24). Damit ist sie nur begrenzt geeignet, Interdependenzen und Spannungen zwischen einzelnen gesellschaftlichen Teilbereichen sichtbar zu machen und einer Analyse zu unterziehen. Zum anderen werden im Rahmen von Policy-Analysen die konkreten Subjekte und das Verhältnis zwischen Struktur und Handlung kaum in den Blick genommen. Daran hat sich auch durch die im Rahmen der argumentativen Wende stattfindende Reflektion der Policy-Analyse über ihre eigene Praxis (vgl. Saretzki 2003, 395) nur wenig geändert, auch wenn sie sowohl ihre Grundlagen und Modelle neu justiert als auch auf eine Demokratisierung im Sinne einer stärkeren Teilhabe von BürgerInnen zielt.

- 12 Habitus, Praxisweisen und die verschiedenen Kapitalsorten haben eine zentrale Funktion für die Handlungs- und Machtpositionen des Individuums und beeinflussen damit auch (strukturelle) Ungleichheiten.
- 13 Die Anzahl der Felder bleibt in Bourdieus Ansatz unbestimmt. Es entsteht immer dort ein neues soziales Feld, wo spezifische Interessen und Interessenobjekte nicht in anderen Feldern zu finden sind.
- 14 Bezieht man diesen Gedanken der Grenzziehung zwischen den Feldern und innerhalb einzelner Felder auf die im Rahmen des Projektes GendA begonnene Entwicklung der Leitidee der Soziabilität (vgl. Janczyk und Correll in diesem Band), dann wäre an dieser Stelle zu überlegen, ob diese Grenzen zwischen den Feldern tatsächlich so eindeutig zu ziehen sind. Vielmehr bestehen – wie auch Bourdieu betont – Zusammenhänge und Überschneidungen zwischen den Feldern und man könnte auch so weit gehen, dass sich die einzelnen Felder nicht nur aufeinander beziehen, sondern auch einander bedingen. Die Frage ist, wie es um die Anschlussfähigkeit der einzelnen Felder bestellt ist und welche Vereinbarungen auf der subjektiven Ebene getroffen werden, um zwischen einzelnen Feldern zu vermitteln oder Wissen, Kompetenzen etc. für das jeweils andere Feld nutzbar zu machen.
- 15 Es handelt sich hierbei um *work in progress*, eine ausführlichere Ausarbeitung des Ansatzes, in die auch Befunde aus den Forschungswerkstätten (Lepperhoff/Scheele in diesem Band) eingehen werden, ist in Vorbereitung.
- 16 Narr (1984, 429ff.) stellt die Forderung auf: „Politisiert die Arbeit!“ Damit verbindet er auch das Anliegen an Arbeitsforschung, keine deterministische Betrachtung ihres Gegenstandes zu betreiben, sondern immer wieder zu fragen: Warum so und nicht anders? Welche spezifischen Interessen sorgen für bestimmte Organisationsformen und privilegierte bzw. sanktionierte Verhaltensweisen? Etc.

Literatur

- Behning, Ute, 2004: Arbeit und Arbeitsteilung. In: Rosenberger, Sieglinde K./Sauer, Birgit (Hg.): Politikwissenschaft und Geschlecht. Wien, 191-210.
- Berg-Schlösser, Dirk/Stammen, Theo, 2003: Einführung in die Politikwissenschaft. München.
- Bourdieu, Pierre, 2003 [1978]: Über einige Eigenschaften von Feldern. In: Jurt, Joseph (Hg.): Absolute Pierre Bourdieu. Freiburg, 122-128.

- , 2001: Das politische Feld. Zur Kritik der politischen Vernunft. Konstanz.
- Brinkmann, Ulrich, 2002: Umbruch von unten? Betriebliche Akteure in der ostdeutschen Transformation. München/Mehring.
- Cordes, Henry, 1989: Arbeit und Politik. Ausgewählte Neuerscheinungen zur gesellschaftlichen Regulierung der Arbeit. Neue Politische Literatur. 34. Jg. Heft 1, 95-112.
- Dunkel, Wolfgang/Rieder, Kerstin, 2004: „Working Gender“ – Doing Gender als Dimension interaktiver Arbeit. In: Baatz, Dagmar/Rudolph, Clarissa/Satilmis, Ayla: Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit. Münster, 199-211.
- Fischer, Frank, 1993: Bürger, Experten und Politik nach dem 'Nimby'-Prinzip. Ein Plädoyer für die partizipatorische Policy-Analyse. In: Hérítier, Adrienne (Hg.): Policy-Analyse. Kritik und Neuorientierung. Opladen, 451-470.
- Fraser, Nancy, 1994: Widerspenstige Praktiken. Macht Diskurs Geschlecht. Frankfurt am Main.
- Fritsch, Philippe, 2001: Einführung. In: Bourdieu, Pierre: Das Politische Feld. Konstanz, 7-28.
- GfA, 2005: <http://www.gfa-online.de/wirueberuns/ziele.php>.
- Giddens, Anthony, 1997: Jenseits von Links und Rechts. Frankfurt am Main.
- Hausen, Karin, 2000: Arbeit und Geschlecht. In: Kocka, Jürgen/Offe, Claus (Hg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt am Main/New York, 343-361.
- (Hg.), 1993: Geschlechterhierarchie und Arbeitsteilung, Zur Geschichte ungleicher Erwerbschancen von Frauen und Männern. Göttingen.
- Hofbauer, Johanna, 1992: Der soziale Raum „Betrieb“. Zur Strukturierung der betrieblichen Sozialwelt aus der Sicht der bourdieuschen Sozialtheorie. WZB-Discussion Paper FS II, 92-201.
- Janning, Frank, 1998: Das politische Organisationsfeld. Politische Macht und Soziale Homologie in komplexen Demokratien. Opladen.
- Jürgens, Ulrich, 1984: Die Entwicklung von Macht, Herrschaft und Kontrolle im Betrieb als politischer Prozess – Eine Problemskizze zur Arbeitspolitik. In: Jürgens, Ulrich/Naschold, Frieder (Hg.): Arbeitspolitik. Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit. Leviathan. Sonderheft 5. Opladen, 58-91.
- /Naschold, Frieder (Hg.), 1984: Arbeitspolitik. Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit. Leviathan. Sonderheft 5. Opladen.
- /Naschold, Frieder, 1982: Arbeitspolitik – Entwicklungstendenzen und Politikformen. In: Hesse, Joachim Jens (Hg.): Politikwissenschaft und Verwaltungswissenschaft. PVS. Sonderheft 13. Opladen, 327-343.
- Krause, Ellen, 2003: Einführung in die politikwissenschaftliche Geschlechterforschung. Opladen.
- Kurz-Scherf, Ingrid, 2004: Hauptsache Arbeit? – Blockierte Perspektiven im Wandel von Arbeit und Geschlecht. In: Baatz, Dagmar/Rudolph, Clarissa/Satilmis, Ayla (Hg.): Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit. Münster, 24-46.
- /Lepperhoff, Julia/Rudolph, Clarissa, 2003: Geschlechterperspektiven auf den Wandel von Arbeit. WSI-Mitteilungen. Jg. 56. Heft 10, 585-590.
- Kulawik, Teresa/Sauer, Birgit, 1996: Staatstätigkeit und Geschlechterverhältnisse. Eine Einführung. In: Dies. (Hg.): Der halbierte Staat. Grundlagen feministischer Politikwissenschaft. Frankfurt am Main/New York, 9-46.

- Lang, Sabine, 2004: Politik – Öffentlichkeit – Privatheit. In: Rosenberger, Sieglinde K./Sauer, Birgit (Hg.): Politikwissenschaft und Geschlecht. Wien, 65-81.
- Narr, Wolf-Dieter, 1984: Politisiert die Arbeit – Eine Anregung für Theorie und Praxis. In: Jürgens, Ulrich/Naschold, Frieder (Hg.): Arbeitspolitik. Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit. Leviathan. Sonderheft 5. Opladen, 429-468.
- Müller-Jentsch, Walter, 1997: Soziologie der Industriellen Beziehungen. Eine Einführung. Frankfurt am Main/New York.
- Naschold, Frieder, 1984: Arbeitspolitik – Gesamtwirtschaftliche Rahmenbedingungen, betriebliches Bezugsproblem und theoretische Ansätze der Arbeitspolitik. In: Jürgens, Ulrich/Naschold, Frieder (Hg.): Arbeitspolitik. Materialien zum Zusammenhang von politischer Macht, Kontrolle und betrieblicher Organisation der Arbeit. Leviathan. Sonderheft 5. Opladen, 11-57.
- Naschold, Frieder/Dörr, Gerlinde, 1992: Arbeitspolitik. In: Nohlen, Dieter (Hg.): Pipers Handwörterbuch zur Politik (3). München/Zürich, 38-45.
- Pfau-Effinger, Birgit, 2001: Wandel wohlfahrtsstaatlicher Geschlechterpolitiken im soziokulturellen Kontext. In: Heintz, Bettina (Hg.): Geschlechtersoziologie. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Sonderheft 41. Wiesbaden, 487-511.
- Raphael, Lutz, 1989: Klassenkämpfe und politisches Feld. Plädoyer für eine Weiterführung Bourdieuscher Fragestellungen in der Politischen Soziologie. In: Eder, Klaus (Hg.): Klasse, Lebensstil und kulturelle Praxis. Beiträge zur Auseinandersetzung mit Pierre Bourdieus Klassentheorie. Frankfurt am Main, 71-110.
- Sapiro, Virginia, 1998: Feminist Studies and Political Science – and Vice Versa. In: Phillips, Anne (Hg.): Feminism and Politics. Oxford/New York, 67-92.
- Sauer, Birgit, 2005: Arbeit und Politik. Unveröffentlichtes Vortragsmanuskript eines Vortrages in Marburg am 18. Mai 2005.
- Saretzki, Thomas, 2003: Aufklärung, Beteiligung und Kritik: Die argumentative Wende in der Policy-Analyse. In: Schubert, Klaus/Bandelow, Nils C. (Hg.): Lehrbuch der Politikfeldanalyse. Wien, 391-417.
- Verbund ZAF (Hg.), 2005: Zukunftsfähige Arbeitsforschung. Arbeit neu denken, erforschen, gestalten. Dresden.
- West, Klaus-W., 1995: Der politische Raum der Arbeit. Münster.
- Wetterer, Angelika, 2002: Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion: 'Gender at Work' in theoretischer und historischer Perspektive. Konstanz.
- Wienecke, Susanne, 2001: Der Betrieb als Politikarena. Ein Vergleich arbeitszeitpolitischer Entscheidungsprozesse in deutschen, luxemburgischen und britischen Banken. München/Mehring.

Ayla Satılmis/Dagmar Baatz

Einfach, geringfügig, gelegentlich? – Aktuelle Arbeitsmarktpolitik und ihre geschlechterpolitischen Implikationen am Beispiel von Dienstleistungsarbeit

In den aktuellen arbeitsmarktpolitischen Diskussionen gilt der Ausbau des Dienstleistungssektors als ein Dreh- und Angelpunkt für den Abbau der Massenerwerbslosigkeit. Vor allem im Segment der 'einfachen' Dienstleistungen – also bei un- bzw. niedrigqualifiziert eingestuft Tätigkeiten – werden Beschäftigungspotenziale vermutet, die dato nicht bzw. ungenügend ausgeschöpft seien (vgl. Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen 1997; Heinze/Streeck 2003). An dieser Hypothese setzen aktuell verschiedene arbeitsmarktpolitische Maßnahmen an, die im Rahmen der vier *Gesetze für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt* eingeführt wurden. Dabei werden – so die im Folgenden zu erläuternde These – im Dienstleistungsbereich weitreichende Veränderungen in die Wege geleitet, die insbesondere auch in geschlechterpolitischer Hinsicht von Belang sind.

In diesem Beitrag möchten wir uns mit der Frage beschäftigen, inwiefern die aktuelle Arbeitsmarktpolitik einerseits an den bestehenden und sich wandelnden Geschlechterarrangements bezüglich der Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit anknüpft und andererseits aber auch selbst geschlechterpolitisch wirksam ist. Dabei interessiert uns insbesondere, welchen Einfluss die soziale Konstruktion der Geschlechterverhältnisse auf die Ausrichtung und Ausgestaltung der aktuellen Arbeitsmarktpolitik in der Bundesrepublik Deutschland hat und welchen Einfluss umgekehrt arbeitsmarktpolitische Maßgaben auf die soziale Konstruktion der Geschlechterverhältnisse haben.

Konkret geht es uns vor allem um die gesetzlichen Neuregelungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung ('Minijobs') und der Arbeitsgelegenheiten ('Ein-Euro-Jobs') und die Frage, welche geschlechter- und (arbeits)politischen Weichenstellungen dadurch für den Dienstleistungssektor vorgenommen werden. Dafür werden wir zunächst tätigkeits- und branchenspezifische Differenzierungen im Dienstleistungssektor skizzieren. Am Beispiel der als 'einfach' titulierten Dienstleistungsarbeit werden wir uns dann mit der Frage auseinander setzen, auf welcher Grundlage die Klassifizierung von personen- und haushaltsnahen Dienstleistungstätigkeiten als 'einfach' erfolgt und inwiefern dabei ein Geschlechtercode wirksam wird. Dabei geht es uns insbesondere um die Diskrepanz zwischen Anforderung und Anerkennung in bestimmten Tätigkeitsfeldern, die sich – wie aufzuzeigen sein wird – in geschlechtlich codierten Zuschreibungen und Werthierarchien widerspiegelt. Anhand der aktuellen Regelungen zur geringfügigen Beschäftigung sowie zu den Arbeitsgelegenheiten werden wir schließlich die geschlechterpolitischen Voraussetzungen, Implikationen und

Konsequenzen arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen in diesem Bereich untersuchen. Unser Anliegen ist es, die Relevanz politischer Regulierungen für die Verteilung, Organisation und Bewertung von Arbeit und damit für gesellschaftliche Teilhabe bzw. Lebenschancen wie auch für die Möglichkeiten persönlicher Entwicklung zu beleuchten, und dies in den Kontext einer allgemeinen Kritik an der gegenwärtigen arbeitsmarktpolitischen Ausrichtung einzubetten.

Segregationslinien im Dienstleistungssektor – ein kurzer Überblick

Mit der Expansion des Dienstleistungssektors ist eine Zunahme neuer Tätigkeits- und Berufsfelder festzustellen;¹ damit verbunden hat sich auch die Relevanz und Nachfrage nach einzelnen Berufen und Qualifikationen stark verändert. Der Bedeutungszuwachs des Dienstleistungssektors gegenüber dem so genannten primären und sekundären Sektor lässt sich anhand empirischer Daten nachvollziehen: Im Jahr 2002 waren zwei Drittel aller Beschäftigten im Dienstleistungssektor tätig, gegenüber einem Drittel im Jahr 1950 (vgl. Statistisches Bundesamt 2004a, 103). Auffällig ist hierbei der hohe Frauenanteil: Obwohl die Frauenerwerbsquote mit rund 43% deutlich unter der der Männer (56%) liegt, sind ca. 57% der im Dienstleistungssektor Beschäftigten weiblichen Geschlechts (vgl. Statistisches Bundesamt 2004a, 100-105).

Bei einer genaueren Betrachtung der Struktur des Dienstleistungssektors² wird deutlich, dass sowohl tätigkeits- als auch branchenspezifisch Geschlechtersegregationen auszumachen sind. So gab es bspw. in dem – derzeit eher weniger stark expandierenden – Sektor der Informations- und Kommunikationstechnologien im Jahr 2003 1,6 Mio. Beschäftigte, davon rund drei Viertel Männer (vgl. Statistisches Bundesamt 2004b, 50). Auf der anderen Seite sind rund sieben Mio. Menschen, davon 75% bis 85% Frauen, im – mittlerweile als größten Wirtschaftszweig zu bezeichnenden – Sektor personennaher Dienstleistungen tätig (vgl. Karsten 2000, 21).³

Insgesamt zeichnet sich der Dienstleistungssektor durch einen sehr hohen Anteil atypischer Beschäftigungsformen aus: Befristete Arbeitsverhältnisse mit beschränkter Planungssicherheit und unsicheren Zukunftsperspektiven, Teilzeitarbeit und (Schein-)Selbständigkeit mit marginalen sozialen Absicherungsmöglichkeiten sind kennzeichnend für dieses Arbeitssegment. Gleichzeitig gibt es große Einkommensunterschiede zwischen den einzelnen Tätigkeitsfeldern und Branchen: Während in der wissensbasierten High-Tech-Ökonomie die Einkommen tendenziell über dem durchschnittlichen Mittel (von ganzjährig Vollzeitbeschäftigten) liegen, sind vor allem bei haushalts- und personennahen Dienstleistungen Niedriglöhne weit verbreitet (vgl. Schäfer 2003, 424ff.).⁴ Auch nimmt sich das öffentliche Interesse an den unterschiedlichen Segmenten des Dienstleistungssektors verschieden aus: Einerseits werden produktionsnahe sowie informations- und kommunikationsbasierte Dienstleistungen, bei denen

ein hoher Anteil männlicher Erwerbstätiger auszumachen ist, vorrangig und in vielfältiger Weise durch Wirtschafts- und Forschungsfördermaßnahmen, aber auch bildungspolitisch gefördert und damit aufgewertet. Weiterentwicklungen und Innovationen auf diesem Gebiet gelten als Garant für Aufschwung und volkswirtschaftliches Wohlergehen. Andererseits wird die Ausweitung von Dienstleistungstätigkeiten, die insbesondere von Frauen verrichtet werden, zwar politisch vorangetrieben, allerdings werden diese nicht durch aufwertende Maßnahmen flankiert. Im Gegenteil wird dieser Bereich sowohl in Hinblick auf Bewertungs- und Qualifikationsstandards als auch in bildungspolitischer Hinsicht vernachlässigt (vgl. Friese 2004; Krüger 2003). So sind viele Tätigkeiten im personen- und haushaltsnahen Dienstleistungsbereich wenig anerkannt; ihnen haftet nach wie vor das Etikett an, 'Jederrfrau-Jobs' zu sein, die keiner besonderen Qualifikation bedürfen und daher im Bereich der Semiprofessionalität anzusiedeln sind. Warum aber werden diese Tätigkeiten als semiprofessionell klassifiziert bzw. inwiefern sind die Anforderungen an diese Tätigkeiten tatsächlich als 'einfach' einzustufen?

Wie einfach sind 'einfache' Tätigkeiten?

Zur Beantwortung dieser Fragen sollen zunächst die tatsächlichen Rahmenbedingungen bei der Erbringung von personen- (und auch haushalts)nahen⁵ Dienstleistungstätigkeiten kurz umrissen werden: Per definitionem finden diese Dienstleistungen im unmittelbaren Kontakt mit den Dienstleistungsnehmer/-innen, also den Kund/-innen, Klient/-innen, Patient/-innen etc. statt. Diese haben individuelle Anliegen und Wünsche, die von Mal zu Mal durchaus variieren können. Entsprechend müssen die Beschäftigten äußerst flexibel und schnell auf evtl. sehr unterschiedliche Erwartungen und Bedürfnisse reagieren. Fähigkeiten, wie kontinuierliches (Alltags-)Lernen und Sich-Einlassen, die Bereitschaft, sich auf neue bzw. ständig wechselnde Situationen einzustellen und angepasst zu verhalten, sind wichtige Voraussetzungen, um Arbeiten in diesem Bereich auf einem hohen Niveau verrichten zu können. Damit werden bei der Erbringung von personennahen Dienstleistungen generell hohe Anforderungen an die soziale Kompetenz gestellt (vgl. Böhle 2004, 105; Weinkopf 2004, 8). Insbesondere Selbstorganisation, Kommunikations- und Einfühlungsvermögen sowie Kooperationsfähigkeit erweisen sich als Schlüsselkompetenzen in diesem Bereich (vgl. Meifort 2003, 34ff.; Stiegler 1994, 22). Darüber hinaus beanspruchen gerade Tätigkeiten wie Betreuung, Erziehung und Pflege ein hohes Maß an Qualifizierung und Fachkompetenz (vgl. Friese 2004; Autor/-innenteam 1998, 139ff.).

Im politischen Diskurs wie auch in der tariflichen Praxis werden die tatsächlichen Bedingungen von personen- und haushaltsnahen Dienstleistungstätigkeiten allerdings vergleichsweise wenig berücksichtigt: Zwar werden soziale Kompetenzen und andere Ressourcen in diesem Bereich erwartet und vorausgesetzt, gleichzeitig finden diese

Fähigkeiten und Kenntnisse jedoch i.d.R. wenig Anerkennung. Dies liegt u.a. daran, dass die vorausgesetzten Kompetenzen, insbesondere das so genannte Erfahrungswissen, aber auch andere (berufs-)relevante Faktoren – wie etwa die emotionalen und körperlichen Anforderungen an solche Arbeit – in den herkömmlichen Bewertungssystemen und Anforderungsprofilen nur unzureichend erfasst werden (vgl. Krell 2004; Böhle 2004, 102ff.). Diese Kompetenzen gelten vielmehr einerseits formal nicht als Bestandteil der Arbeitstätigkeit, andererseits werden genau diese Leistungen darüber hinaus aber auch als minderwertig betrachtet. Dies hängt insbesondere auch damit zusammen, dass nach tayloristischen Vorstellungen und Begründungsprinzipien Leistung als mess- und quantifizierbare Größe gilt und die oben angesprochenen Kompetenzen sich einer solchen Versachlichung stärker versperren.⁶

Es fällt dabei ins Auge, dass insbesondere weiblich attribuierte Kompetenzen von einer solchen Nicht-Beachtung bzw. Geringschätzung betroffen sind. Die Deklaration weiblich apostrophierter Tätigkeiten als 'einfach' oder 'leicht' hat eine gewisse Tradition. Wenngleich heutzutage Frauen nicht mehr explizit durch Lohnabschlagsklauseln und Leichtlohngruppen diskriminiert werden, ist es nach wie vor weit verbreitet, dass frauendominierte Arbeitssegmente gegenüber vergleichbaren männlich geprägten Tätigkeitsfeldern unterbewertet sind (vgl. Tondorf/Ranftl 2003; Jochmann-Döll 2005). Dies wirft die Frage auf, welche Abwertungsmechanismen hier greifen. Gelten Arbeiten als einfach, weil sie vorwiegend von Frauen verrichtet werden? Inwieweit korrespondiert die Klassifizierung von Aufgaben generell mit einer geschlechtsspezifischen Zuweisung von Tätigkeitsfeldern bzw. Beschäftigungsverhältnissen? Und inwiefern wird bei Bewertungs- und Zuweisungsprozessen ein Geschlechtercode wirksam? Zur Klärung dieser Fragen sei zunächst skizziert, auf welcher Grundlage die Einstufung bestimmter Tätigkeiten als 'einfach' legitimiert wird.

Vergeschlechtlichte Bewertungs- und Zuweisungsprozesse

In den vorherrschenden Arbeitsmarktanalysen wie auch in der öffentlichen Debatte wird – auf neoklassischen Annahmen basierend – ein Begründungszusammenhang zwischen der Produktivität und der materiellen Anerkennung von Arbeit hergestellt. Dabei wird als Bewertungsmaßstab der (im industriellen Sinn) quantifizierbare Output der Arbeit zugrunde gelegt, der Input wird demgegenüber zumeist vernachlässigt. Dies bedeutet, dass nicht etwa die Anforderungen und der Anspruch an die Tätigkeit oder die Frage des gesellschaftlichen Bedarfs an bestimmten Arbeiten als Maßstab herangezogen werden, an dem sich die Leistungsbemessung vorrangig orientiert, sondern der unternehmerische Mehrwert.⁷ In dieser Logik erfahren Tätigkeiten, die als niedrigproduktiv gelten, weniger Wertschätzung und werden schlechter entlohnt. Gleichzeitig werden Arbeiten in diesem gemeinhin als niedrigproduktiv klassifizierten Bereich häufig als 'einfach' deklariert und an Menschen ohne formale

Qualifikation oder Geringqualifizierte verwiesen (vgl. Kommission für Zukunftsfragen 1997, 117; Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung 1998, 253; Streeck/Heinze 1999, 157; kritisch dazu Autor/-innenteam 1998, 136ff.). Dieser Argumentationslogik ist ein gender bias inhärent: Zum einen weil diese Argumentationsfigur im Zuge der gegenwärtig sich vollziehenden arbeitsmarktpolitischen Restrukturierung insbesondere in Bezug auf frauentypische Tätigkeitsfelder bemüht wird. Zum anderen weil dadurch eine aus geschlechterpolitischer Perspektive höchst problematische Verquickung der Faktoren Qualifikation, Geschlecht und Tätigkeit erfolgt, wie im Folgenden dargestellt wird.

Idealtypisch erfolgt die Zuweisung von Tätigkeiten bzw. die Besetzung von Arbeitsplätzen entlang der Qualifikation der Beschäftigten. Auch wenn die Praxis einem solchen Äquivalenzprinzip zwischen Anforderung und Anerkennung oftmals nicht entspricht, gilt ein solcher Begründungszusammenhang gemeinhin als evident. In Anbetracht der Tatsache, dass bestimmte Arbeiten vorrangig von Frauen oder Männern verrichtet werden und eine Vielzahl von Berufen geschlechtlich konnotiert sind, stellt sich allerdings die Frage, worauf – trotz der Angleichung der Qualifikation und Bildung von Frauen und Männern – die nach wie vor bestehenden Geschlechtersegregationen in der Arbeitswelt beruhen. Gibt es eine geschlechtsspezifische Prädestiniertheit bezüglich der Positionierung im Arbeitsleben – unabhängig von der erworbenen Qualifikation?

Zunächst gilt es festzuhalten, dass unterschiedliche Chancen auf Anerkennung, Aneignung und Verfügung ohnehin konstitutiv sind für das kapitalistische (Erwerbs) Arbeitssystem; auch sind diesem eine geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und -organisation inhärent. Dies zeigt sich darin, dass bestimmte Arbeitsinhalte und -formen eher der Privat- oder der Erwerbssphäre zugeordnet sind und damit einhergehend tendenziell eher Frauen bzw. Männern zugewiesen werden. Als ein Schlüsselement für die geschlechtliche Zuordnung von Aufgaben und Tätigkeiten erweist sich dabei das Kriterium der 'Eignung'. Dieses Kriterium wird gemeinhin allerdings eher essentialistisch gedeutet denn im Sinne eines subjektiven Handlungsvermögens. Das bedeutet, dass – ungeachtet der tatsächlichen Qualifikation der Personen – die 'Geeignetheit qua Geschlecht' die Ausgrenzung von bzw. die Begrenzung auf bestimmte(n) Praxisfelder(n) in und jenseits der Erwerbssphäre zu begründen und auch zu rechtfertigen scheint (vgl. Stiegler 1994, 14ff.). Wenngleich heutzutage nicht mehr explizit auf die 'wesensgemäße Bestimmung' von Frauen (oder Männern) rekurriert wird, fungiert die Kategorie Geschlecht dennoch – nach wie vor – als ein zentrales Kriterium für Zuweisungsprozesse auf bestimmte Tätigkeitsfelder und berufliche Positionen.⁸ So zeigen Studien zur Vergeschlechtlichung von Berufen auf, dass Berufs- und Geschlechterkonstruktionen in einem Wechselverhältnis stehen und bedeutsam sind für die Wertschätzung unterschiedlicher Arbeitsinhalte und -formen (vgl. u.a. Wetterer 2002).⁹

Infolge der Naturalisierung von Eigenschaften und Fähigkeiten wird das weiblich attributierte Arbeitsvermögen i.d.R. als persönliches und nicht als (berufs-)fachliches Potential betrachtet; dabei werden persönliche Ressourcen als nicht zu entlohnende Kompetenzen begriffen, so dass sie traditionell unbezahlt in Anspruch genommen werden. Auch die Überführung reproduktionsorientierter Dienstleistungstätigkeiten in die Erwerbssphäre hat nicht zur Folge, dass ihr gesellschaftlicher Stellenwert steigt bzw. sie (materielle) Wertschätzung entsprechend der Bedeutung dieser Arbeiten für die Gesellschaft erfahren. Selbst unter vermarktlichten Strukturen gelten diese Tätigkeiten mehr als 'Liebesdienst' denn als Arbeit (vgl. Bock/Duden 1977). Sie werden mit dem Emblem der Semiprofessionalität versehen und i.d.R. gering entlohnt.¹⁰

Zwischenfazit

Der gesellschaftliche Bedarf an vermarktlichten personen- und haushaltsnahen Dienstleistungen ist in den letzten Jahrzehnten nicht zuletzt aufgrund der gewachsenen Partizipation von Frauen in der Erwerbssphäre merklich angestiegen und wächst weiter. Gleichwohl erfahren diese Tätigkeiten keine Aufwertung und auch nur geringe materielle Anerkennung. Im Gegenteil: Sie gelten – wie oben skizziert – im gegenwärtigen Diskurs als 'einfach' und werden als Möglichkeit der Erwerbsintegration insbesondere von Geringqualifizierten diskutiert.

Dabei entsteht eine frappierende Diskrepanz zwischen den realen Anforderungen an die Dienstleistungen und der materiellen Anerkennung. Dies liegt insbesondere darin begründet, dass der Anspruch und die Bedeutung vermeintlich einfacher Dienstleistungen vor allem im personen- und haushaltsnahen Bereich im hegemonialen Diskurs unterschätzt (oder auch ignoriert) werden. Schließlich werden, auch aufgrund der hohen Erwartungen an die Qualität der Dienstleistungen, hier weniger so genannte Handlanger/-innen erwartet, denn kompetente 'Allround-Talente', die sich an unterschiedliche Arbeitsbedingungen und Teams anpassen können und sogenanntes Erfahrungswissen einbringen.

Diese Diskrepanz zwischen Anforderung und Anerkennung der Tätigkeiten geht vielfach einher mit geschlechtsspezifischen Zuweisungen bzw. ist verankert in geschlechtlich codierten Werthierarchien. Infolge der Verschränkung von leistungs- und geschlechterideologischen Legitimationsmustern im politischen Diskurs in Bezug auf personennahe Dienstleistungsarbeit werden bei der Verrichtung dieser Tätigkeiten weiblich konnotierte Kompetenzen zwar vorausgesetzt, aber nicht als (berufs-)relevant anerkannt und entsprechend bei der Entlohnung nicht berücksichtigt.¹¹ Nach Axel Honneth (2004) stellt aber gerade die materielle Komponente von Anerkennung ein zentrales Kriterium dar, um tatsächliche Anerkennung von ideologischer Anerkennungsrhetorik zu unterscheiden: Wenn sich 'Anerkennung' in rein symbolischer Würdigung erschöpft, erfüllt sie eine affirmative Funktion und dient der Erzeugung

systemkonformer Praktiken, durch die – nicht zuletzt auch geschlechtsspezifische – Ungleichheitsstrukturen (re)produziert werden. Insofern hat die symbolische Anerkennung, der die materielle Komponente verwehrt bleibt, Einfluss auf Degradierungs- und Trivialisierungstendenzen von Qualifikationen und von Tätigkeiten.

Nachfolgend werden wir der Frage nachgehen, welche Bedeutung der politisch-rechtlichen Regulierung für die Auf- bzw. Abwertung von weiblich apostrophierten Tätigkeiten zukommt. Konkret werden wir untersuchen, welche Konsequenzen die im Zuge der gegenwärtigen Restrukturierung der Arbeitsmärkte eingeführten arbeitsmarktpolitischen Maßgaben auf bestehende Ungleichheitsstrukturen haben. Anhand konkreter gesetzlicher Regelungen möchten wir unsere Annahme darlegen, dass im Zuge der aktuellen politisch-rechtlichen Regulierung Vergeschlechtlichungsprozesse von Arbeitsfeldern und -inhalten vorangetrieben, geschlechtsspezifische Zuweisungen von Beschäftigungsverhältnissen eher verstärkt werden und, damit verbunden, der Entwertung von weiblich apostrophierten Arbeitssegmenten Vorschub geleistet wird.

„Es gibt auch ein Recht auf einfache Arbeit“ – Hartz und die Folgen

In den vergangenen Jahren ist der expandierende Dienstleistungssektor mitsamt seiner Beschäftigungspotentiale in den Fokus der arbeitsmarkt- und beschäftigungspolitischen Debatten gerückt. Im Bericht der sogenannten Hartz-Kommission wurde bspw. darauf verwiesen, dass wachstumssteigernde Reformen am Ausbau des Dienstleistungssektors ansetzen müssten (vgl. Kommission 2002, 38). Um Arbeitsplätze in diesem Bereich schaffen zu können, so die Argumentation, sei „die Belastung des Faktors Arbeit nachhaltig zu reduzieren“ (Kommission 2002, 39). Dies gelte insbesondere deshalb, damit Dienstleistungen für die Arbeitgeber/-innen bezahlbar würden. Entsprechend wird in dem Bericht darauf hingewiesen, dass „die Minijobs einen attraktiven Rahmen zur Erbringung der Dienstleistungen“ böten (Kommission 2002, 41). Anschließend wird betont: „Es gibt auch ein Recht auf einfache Arbeit. Viele Menschen wollen oder können nicht weiter qualifiziert werden.“ (Kommission 2002, 41).

Im Anschluss daran wurden bei der Umsetzung der Kommissions-Vorschläge explizit das Segment der 'einfachen' Dienstleistungen und der Niedriglohnssektor ins Visier genommen. Dafür wurden umfassende gesetzliche Änderungen für geringfügige Beschäftigungen festgeschrieben sowie staatlich geförderte Beschäftigungsgelegenheiten, die sogenannten *Arbeitsgelegenheiten*, verankert. Diese Gesetzesmaßnahmen zielen – wie im Folgenden genauer dargelegt wird – vor allem auf Beschäftigungsverhältnisse im personen- und haushaltsnahen Dienstleistungsbereich ab, die im Niedriglohnbereich ausgebaut und gegebenenfalls durch staatliche Subventionen aufgestockt werden sollen. Wir werden nun die gesetzlichen Regelungen zur geringfügigen Be-

schäftigung und den Arbeitsgelegenheiten genauer beleuchten und auf deren sozial- und geschlechterpolitische Implikationen eingehen.

Geringfügig gleich 'einfach'? Zur politisch-rechtlichen Regulierung von sogenannten Minijobs und ihren Implikationen

Im *Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt* (BGBl. 1 2002, 4621) wurden im Jahr 2002 zahlreiche Änderungen für geringfügige Beschäftigungen vorgenommen: So wurde die Einkommensgrenze für diese Beschäftigungsverhältnisse seit April 2003 von 325 auf 400 Euro angehoben. Gleichzeitig wurde die Höchstgrenze wöchentlicher Arbeitszeit bei den so genannten Minijobs von ehemals 15 Stunden abgeschafft. Die Arbeitnehmer/-innen zahlen keine Sozialversicherungsbeiträge und sind i.d.R. nicht arbeitslosenversichert.¹² Zugleich wurde die Anrechnung einer geringfügigen Beschäftigung als Nebenverdienst auf die Sozialversicherungsbeiträge abgeschafft. Im Einkommensbereich oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze bis 800 Euro wurden durch eine gleitende Anhebung der Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitnehmer/-innen die so genannten Midijobs geschaffen. Besondere Regelungen wurden für 'einfache Dienstleistungen' in Privathaushalten eingeführt: Neben einer Erleichterung des Anmeldeverfahrens wurden die Arbeitgeber/-innenabgaben auf 12,5% reduziert und steuerliche Vergünstigungen zugesagt.

Die Maßnahmen zielen insgesamt darauf ab, sowohl Anreize für die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung zu schaffen, als auch die Rahmenbedingungen für Arbeitgeber/-innen attraktiver zu gestalten, nicht zuletzt auch um diese Tätigkeiten aus der Schattenwirtschaft herauszuholen. Dabei werden Beschäftigungseffekte insbesondere im Bereich des privatrechtlich organisierten Dienstleistungsangebots erhofft.

In den ersten zwei Jahren nach Einführung dieser Neuregelungen stieg die Anzahl der geringfügig Beschäftigten stark an (vgl. BA 2004a, 3; Bundesknappschaft 2004, 7).¹³ Eine geschlechtsspezifische Aufschlüsselung von geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen zeigt auf, dass vorrangig Frauen in Minijobs beschäftigt sind: Etwa 64% der im März 2005 existierenden ca. sieben Mio. geringfügig entlohnnten Beschäftigungsverhältnisse sind mit Frauen besetzt (vgl. Bundesknappschaft 2005, 9). Bei den ca. 4,7 Mio. (BA 2004a, 3) ausschließlich geringfügig Beschäftigten liegt der Frauenanteil bei 76% (Statistisches Bundesamt 2004b, 44). In Privathaushalten verzeichnete die Bundesknappschaft sogar einen Frauenanteil von über 93% (Bundesknappschaft 2005, 12).

Die geschlechtsspezifische Segregation wird bei genauerer Betrachtung der Beschäftigungssegmente, in denen geringfügig Beschäftigte arbeiten, untermauert: Zunächst sei an dieser Stelle in Erinnerung gerufen, dass ohnehin überproportional viele Frauen in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen tätig sind. Und während im sekundären Sektor auf 100 sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse 8,5

geringfügige kommen, beträgt das Verhältnis im tertiären Sektor 100 zu 21,1 (BA 2004a, 24). Besonders eklatant war der Anstieg von so genannten Mini- und Midijobs im Reinigungsgewerbe, im Gesundheitswesen, der Gastronomie und in privaten Haushalten, also in Tätigkeitssegmenten des tertiären Sektors (vgl. Bundesknappschaft 2004, 9). Mit Ausnahme des Gesundheitswesens gibt es in diesen Branchen mittlerweile sogar mehr Mini- und Midijobber/-innen als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (vgl. BA 2004a, 9).¹⁴

Da geringfügige Beschäftigungsverhältnisse für Arbeitgeber/-innen kostengünstiger sind als reguläre (qualifizierte) Arbeitsplätze, werden Verdrängungseffekte befördert (vgl. Koch/Bäcker 2004, 89f.; Wagner/Schuldt 2003, 60ff.).¹⁵ Die im Niedriglohnbereich entstehenden unternehmerischen Kostenvorteile bewirken i.d.R. auch einen Wettkampf um Preis- und Standortvorteile, so dass der Druck auf andere Beschäftigungsbereiche und benachbarte Vergütungs- und Tarifbereiche wächst und bestehende reguläre und qualifizierte Arbeitsverhältnisse in einen schwer zu bestehenden Konkurrenzkampf geraten. Dadurch drohen Beschäftigungsfelder, in denen vorrangig Minijobs anzutreffen sind, zu 'Billiarbeit' zu verkommen. Mühsam errungene Qualifizierungs- und Qualitätsstandards geraten unter Druck, weil bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen das Kriterium der Verfügbarkeit offenbar eine größere Rolle zu spielen scheint als das der Fachlichkeit. Damit einhergehend wird eine Entprofessionalisierungsspirale in Gang gesetzt, die die Arbeit in diesen Beschäftigungssegmenten (weiter) entwertet.

Auch wenn sich gewisse (Wieder)Einstiegchancen in den Arbeitsmarkt über geringfügige Beschäftigungsverhältnisse ergeben, bedeutet die politische Förderung von Mini- und Midijobs in der Gesamttendenz eine Prekarisierung von Arbeits- und Lebensbedingungen: Dies nicht nur deshalb, weil die Entgelte von geringfügiger Beschäftigung i.d.R. niedriger sind als in entsprechenden Teilzeitverhältnissen und die soziale Sicherung gering ausfällt; hinzu kommt, dass geringfügige Beschäftigungsverhältnisse eine geringe Beschäftigungsstabilität aufweisen, oftmals Mitbestimmungsmöglichkeiten fehlen und kaum Qualifikations- und Aufstiegschancen bieten. Da geringfügig Beschäftigte aus dieser Erwerbstätigkeit nur beschränkte Möglichkeiten der eigenständigen sozialen Sicherung haben, sind sie oftmals entweder auf ergänzende staatliche Leistungen oder aber auf die Unterstützung ihrer Lebenspartner/-innen angewiesen – mit weitreichenden Folgen für ihre Chancen auf eine gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe (vgl. Satilmis 2005).

Wenngleich über diese Regelungen insbesondere für Frauen zusätzliche (legale) Beschäftigungs- und damit auch (begrenzte) eigenständige Absicherungsmöglichkeiten entstanden sind,¹⁶ fällt die geschlechterpolitische Bilanz insgesamt ernüchternd aus: Trotz gestiegener Erwerbsintegration von Frauen und dem (teilweisen) Aufbrechen althergebrachter Geschlechterarrangements¹⁷ wird die ungleiche Verteilung der Arbeit zwischen Frauen und Männern in und jenseits der Erwerbssphäre letztlich nicht

in Frage gestellt. Qua Geschlecht scheinen Frauen für geringfügige Beschäftigungsverhältnisse prädestiniert: Zum einen weil solche Beschäftigungsverhältnisse insbesondere im personen- und haushaltsnahen Dienstleistungsbereich, also in traditionell frauendominierten Tätigkeitssegmenten, ausgebaut werden und zum anderen weil es sich hier um typische 'Zuverdinerinnenjobs' handelt. Dies legt die Vermutung nahe, dass für die politische Regulierung geringfügiger Beschäftigung die bestehenden geschlechterhierarchischen Verhältnisse *konstitutiv* sind; d.h. die politischen Maßnahmen bauen – wenn auch modifiziert – auf einer Geschlechterkonzeption auf, der prinzipiell ein (männlicher) Familienernährer und eine (weibliche) Zuverdienerin zugrunde liegt.

Gelegentlich und zusätzlich? – Arbeitsmöglichkeiten auf dem Prüfstand

Auch das seit Anfang 2005 mit dem *Vierten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt* (BGBl. 1 2003, 2954)¹⁸ eingeführte arbeitsmarktpolitische Instrument der Arbeitsmöglichkeiten wirkt sich auf den Dienstleistungsbereich aus und hat geschlechterpolitische Implikationen. Um dies zu verdeutlichen sind zunächst einige Bemerkungen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen der in der öffentlichen Diskussion als 'Ein-Euro-Job' bekannt gewordenen Arbeitsmöglichkeiten notwendig.¹⁹ Langzeiterwerbslosen werden – dem Grundsatz des *Förderns und Forderns* entsprechend – staatlich geförderte Beschäftigungsmöglichkeiten angetragen. Tätigkeiten, die im Rahmen einer solchen Maßnahme zu verrichten sind, müssen den Kriterien der Zusätzlichkeit und der Gemeinnützigkeit entsprechen und dürfen reguläre Arbeitsplätze nicht verdrängen; die Förderdauer beträgt sechs bis zwölf Monate. Bei den Arbeitsmöglichkeiten nach §16 Abs. 3 Satz 2 SGB II wird zuzüglich zum Arbeitslosengeld II (ALG II) eine so genannte Entschädigung für Mehraufwendungen – i.d.R. zwischen ein bis zwei Euro pro Stunde – gezahlt.²⁰ Dabei begründen diese Arbeitsmöglichkeiten kein Arbeitsverhältnis; die Sozialversicherung wird über die Weiterzahlung der Grundsicherung gewährleistet. In dem von der Bundesagentur für Arbeit herausgegebenen Kompendium zur Umsetzung des SGB II wird darüber hinaus darauf hingewiesen, dass eine Qualifizierung und Betreuung der in Arbeitsmöglichkeiten Beschäftigten nur dann in Betracht kommt, soweit diese von den Fallmanager/-innen als notwendig und sinnvoll erachtet werden (vgl. BA 2004b, 69).

Die Arbeitsmöglichkeiten sollen dazu dienen, die soziale Integration von „Betreuungskunden mit multiplen Vermittlungshemmnissen“ (BA 2004b, 65) zu fördern und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten bzw. wiederherzustellen. Zugleich sollen so vereinfachte Übergänge aus der Erwerbslosigkeit in Beschäftigung geschaffen werden. Ausgehend davon, dass es „eine Vielzahl von gesellschaftlich sinnvollen Aufgaben gibt, die ohne den Einsatz öffentlich geförderter Beschäftigung aktuell nicht

erbracht werden können“ (BA 2004b, 64), wird von der Bundesagentur für Arbeit empfohlen, überall dort Arbeitsmöglichkeiten zu schaffen, wo Defizite bei Angeboten und Diensten erkennbar sind und diese, „durch den Einsatz von Arbeitsmöglichkeiten sinnvoll verbessert werden können“ (BA 2004b, 70). Zusätzlich zu den bisherigen Bereichen²¹ werden die Kinderbetreuung, Altenpflege, Gesundheit sowie die Ganztags- bzw. Hausaufgabenbetreuung genannt. Neben dem gesellschaftlichen Bedarf wird bei der Einrichtung der Arbeitsmöglichkeiten explizit auch das vorhandene Qualifikationsprofil der zu Vermittelnden in den Blick genommen: So sollen Arbeitsmöglichkeiten als Tagesmütter insbesondere für Alleinerziehende geschaffen werden, die aus sozialpflegerischen Berufen kommen. Und für die zu schaffenden Arbeitsmöglichkeiten im sozialen Dienstleistungs- und Betreuungsbereich sollen Leistungsempfänger/-innen insbesondere aus den Gesundheitsberufen und der Altenpflege herangezogen werden (vgl. BA 2004b, 70).

Obwohl durch diese Maßnahmen eine gewisse Anerkennung des gesellschaftlichen Bedarfs von Tätigkeiten wie Betreuung und Pflege erfolgt, erweist sich diese Art der Würdigung als ambivalent: So bedeutet die Tatsache, dass der Aspekt 'Eignung' in Hinblick auf die Bildungs- und Qualifikationsstruktur bei der Vermittlung in Arbeitsmöglichkeiten Berücksichtigung findet, *nicht*, dass die entsprechenden Qualifikationen und Fähigkeiten tatsächlich anerkannt würden. Im Gegenteil: In Anbetracht der prekären Finanzlage vieler Kommunen und der desolaten Personalausstattung gerade im Bereich der sozialen Dienstleistungen sollen die Qualifikationen ohne finanzielle Verbindlichkeiten in den Arbeitsprozess eingebracht werden. D.h. es wird auf die Ressourcen und vorhandenen Qualifikationen von Beschäftigten zurückgegriffen, ohne dass ihnen die materielle Anerkennung, ein entsprechender sozialrechtlicher Schutz und soziale Wertschätzung zuteil wird. Zugleich werden sie auch aufgrund der (entmündigenden) Verpflichtung zur Aufnahme eines irregulären, 'zusätzlichen' Jobs infolge der verschärften Zumutbarkeitsregelungen²² stigmatisiert – trotz Qualifikation.

Aus geschlechterpolitischer Perspektive ist zudem die Tatsache höchst problematisch, dass als 'zusätzliche' Aufgabenfelder für Langzeiterwerbslose gerade frauendominierte Tätigkeitssegmente anvisiert werden:²³ Zum einen erweist sich dieser Umstand als kritikwürdig, da vermutlich tendenziell mehr Frauen in diese Jobs vermittelt werden und dadurch ihre Chancen auf eine reguläre, qualifikationsgerechte und langfristige Partizipation am Erwerbsleben verschlechtert und eine eigenständige Absicherung erschwert wird. Zum anderen wird dadurch eine Trivialisierung weiblich apostrophierter Kompetenzen und die Dequalifizierung entsprechender Tätigkeiten befördert. Die Entwertung weiblich codierter Arbeiten und Branchen erfolgt dabei nicht dadurch, dass ganze Aufgabenfelder als 'einfach' deklariert oder die hierfür erforderlichen Qualifikationen gänzlich nihilisiert werden. Sondern es werden – ähnlich wie bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen – spezifische Kenntnisse bei

der Vermittlung in Arbeitsgelegenheiten vorausgesetzt; sie sind möglicherweise sogar ein zentrales Auswahlkriterium, nach dem den ALG-II-Bezieher/-innen die Tätigkeiten angetragen werden. Dennoch werden diese in formaler Hinsicht nicht als integraler Bestandteil der Anforderungen an die Tätigkeit berücksichtigt. Die Abwertung der Tätigkeiten und Qualifikationen erfolgt des Weiteren dadurch, dass das Angebot von personennahen Dienstleistungen im subventionierten Niedriglohnbereich ausgebaut wird, die entsprechenden Dienstleistungen daher in Form von irregulären bzw. entstandardisierten Beschäftigungsverhältnissen feilgeboten werden sollen.

Fazit

Der Dreiklang 'einfach - geringfügig - gelegentlich' pointiert die Maßgabe, unter der die derzeitigen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen stehen, um der strukturellen Massenerwerbslosigkeit zu begegnen. Der Anstieg geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse und das große Interesse zur Aufnahme von Arbeitsgelegenheiten verweisen nicht nur auf die prekäre Arbeitsmarktlage, sondern auch auf die Bedeutung von (Erwerbs)Arbeit als einem Medium der sozialen Integration. Wenngleich die politisch-rechtliche Regulierung dieser 'kleinen' Beschäftigungsformen jenseits des so genannten Normalarbeitsverhältnisses (Langzeit)Erwerbslosen und insbesondere auch Frauen *individuelle* Optionen für eine Erwerbspartizipation bietet, bedeutet dies nicht, dass ihnen dadurch tatsächlich gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabechancen eröffnet werden. Vielmehr werden - wie dargelegt - durch diese politischen Maßgaben Qualitäts- und Qualifikationsstandards von Arbeit in Frage gestellt und damit einer Prekarisierung der Arbeits- und Lebensbedingungen Vorschub geleistet.

Das vielfach postulierte 'Recht auf einfache Arbeit' erweist sich damit als eine Art trojanisches Pferd: Die staatliche forcierte Erwerbsintegration mittels gering geschützter, wenig stabiler sowie schlecht entlohnter Beschäftigung einerseits sowie die nachrangige Organisation von personennahen Dienstleistungen im öffentlichen Sektor andererseits impliziert geschlechtliche Ungleichheitsstrukturen und zieht auch andere gesellschaftliche Spaltungsdynamiken nach sich. Bezugnehmend auf die im Projekt *GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung* entwickelte Leitidee der Soziabilität (vgl. dazu die Beiträge von Correll, Janczyk und Kurz-Scherf in diesem Band) zeigt sich, dass es unabdinglich ist, die verschiedenen Arbeits- und Lebenssphären unter Hinzuziehung struktureller Zusammenhänge und individueller Optionen - auch in ihrer Widersprüchlichkeit - in den Blick zu nehmen.

Dabei erweist sich die Frage nach den Qualitäts- und Qualifikationsstandards von Arbeit und ihrer politisch-rechtlichen Regulierung als grundlegend, weil sie Aspekte der Verteilung, Anerkennung und Gestaltung von Arbeit umfasst und damit verschiedene Dimensionen der demokratischen Teilhabe berührt (vgl. Lieb in diesem Band). Ausgehend davon, dass die politische De- bzw. Re-Regulierung dieser (und anderer)

Beschäftigungsbereiche nachhaltige Bedeutung auf und für die Zukunft der Arbeit, aber eben auch für die Geschlechterverhältnisse hat, stellt sich der zukunftsfähigen Arbeitsforschung und -politik die Aufgabe, den Zusammenhang von Arbeit, Politik und Geschlecht umfassend zu untersuchen, um sozial- und geschlechtergerechte Leitbilder und Konzepte zu entwickeln.

Anmerkungen

- 1 Unter Dienstleistungen werden sehr unterschiedliche Tätigkeiten gefasst, die in Hinblick auf Qualifikationsprofile, Arbeitsorganisation und -inhalte, Bewertung etc. stark divergieren (vgl. Häußermann/Siebel 1995, 24ff.).
- 2 Auch wenn wir hier keine weitere Unterscheidung zwischen einerseits öffentlich-rechtlicher sowie andererseits privatrechtlich organisierter Anbieterstruktur von Dienstleistungen vornehmen, möchten wir darauf hinweisen, dass eine solche Differenzierung grundsätzlich von hoher Relevanz ist (vgl. Dickhaus/Dietz 2004).
- 3 Dabei ist ein Zusammenhang zwischen der gestiegenen Erwerbsintegration von Frauen und dem gewachsenen Bedarf an personen- und haushaltsnahen Dienstleistungen festzustellen (vgl. Gottschall 2000, 14ff.).
- 4 Im personen- und haushaltsnahen Dienstleistungsbereich betrifft dies u.a. die Bereiche Reinigung und Körperpflege sowie das Gesundheitswesen und private Haushalte (vgl. Bundestags-Drucksache 15/2932, Anhang).
- 5 Haushaltsnahe Dienstleistungen beinhalten i.d.R. auch Komponenten personenbezogener Dienstleistungsarbeit, insbesondere wenn sie im Privathaushalt verrichtet werden (vgl. Thiessen 2004, 36ff.).
- 6 Allerdings muss berücksichtigt werden, dass die Praxis der Leistungsbemessung diesen verobjektivierten Prinzipien ohnehin nicht bruchlos entspricht und gegenwärtig eine Abkehr von diesen Begründungsmustern festzustellen ist (vgl. Menz/Siegel 2002).
- 7 Dabei ist die Klassifizierung in produktive und unproduktive Arbeit ohnehin problematisch und aufgrund des Wandels der gesellschaftlichen Wertschöpfung wenig aussagekräftig (vgl. Häußermann/Siebel 1995, 135ff.; Krüger 2000).
- 8 Auch das unterschiedliche Berufswahlverhalten von (jungen) Frauen und Männern deutet darauf hin, dass neben individuellen und sozialisationsbedingten Faktoren insbesondere auch strukturelle Rahmenbedingungen die Entscheidung für bzw. gegen die Ausübung bestimmter Tätigkeiten beeinflussen.
- 9 In der Erwerbssphäre zeigt sich dies sowohl in einer horizontalen Segregation geschlechtlich konnotierter Branchen und Berufsfelder als auch in einer vertikalen Hierarchisierung von Arbeitsinhalten und deren Bewertung.
- 10 Anzumerken ist hier, dass der zwischen Qualifizierung bzw. Leistung und materieller Anerkennung hergestellte Zusammenhang weniger eine objektivierbare Grundlage denn mehr legitimatorische Funktion hat. Schließlich ist die Frage, was (berufs)relevante Qualifikation ist und was Leistung ausmacht, nach welchen Kriterien sie sich bemessen lassen und in welcher Form sie anzuerkennen sind, eine politische, und die Antwort darauf ist ein Ergebnis von Machtverhältnissen.

- 11 Dabei darf nicht unerwähnt bleiben, dass infolge der als 'Feminisierung der Arbeit' (vgl. Haug 1999) bezeichneten Tendenz, atypische Beschäftigungsverhältnisse und niedrig entlohnte Tätigkeiten zunehmend auch Männer betreffen.
- 12 Es besteht jedoch die Möglichkeit, freiwillig Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen.
- 13 Dieser Trend ist zur Zeit leicht rückläufig (vgl. Bundesknappschaft 2005, 8). Hierbei stellt sich allerdings die Frage, inwiefern diese abflauende Entwicklung mit der Einführung der Arbeitsgelegenheiten zusammenhängt, da Langzeiterwerbslose durch einen 'Ein-Euro-Job' mehr Einkommen erzielen können als durch die Aufnahme eines sog. Minijobs. Zudem bleibt abzuwarten, welche Folge die Anhebung der Verdienstgrenze für Langzeiterwerbslose ab Oktober 2005 zeitigen wird.
- 14 Berücksichtigt werden muss jedoch, dass die Datenlage zu geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen aufgrund der unterschiedlichen Erhebungsmethoden von Bundesknappschaft und Bundesagentur für Arbeit uneinheitlich und lückenhaft ist.
- 15 Auch die Bundesagentur für Arbeit hat erste Hinweise für die Verdrängung sozialversicherungspflichtiger Beschäftigungsverhältnisse ausgemacht: So wurde in den Branchen, in denen vorrangig geringfügig Beschäftigte anzutreffen sind, nach Einführung der Mini- und Midijob-Regelungen ein Abbau von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung festgestellt (vgl. BA 2004a, 12f.).
- 16 Überdies können (vor allem besser gestellte) Frauen die traditionell in den weiblichen Zuständigkeits- und Verantwortungsbereich fallenden Tätigkeiten im Haushalt abgeben. Allerdings entsteht dabei eine (neue) Arbeitsteilung unter Frauen, die häufig entlang ethnischer Scheidelinien verläuft (vgl. Lutz 2002).
- 17 Das Aufbrechen des Geschlechterarrangements zeichnet sich u.a. darin aus, dass die Norm der klassischen Ehe und Kleinfamilie an Bedeutungskraft verliert, sowie darin, dass die soziale und finanzielle Absicherung von Frauen nicht mehr durch das alleinige Einkommen des männlichen Familienernähers gesichert werden kann.
- 18 Zu den Regelungen der sog. Hartz IV-Gesetze vgl. Rudolph in diesem Band.
- 19 Nach aktueller Rechtslage gibt es sog. Arbeitsgelegenheiten zum einen als 'Mehraufwandvariante' und zum anderen als 'Entgeltvariante'. Bei letzteren handelt es sich um - vom Träger geschaffene, vermittelte oder akquirierte - sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen, bei denen das übliche Arbeitsentgelt an Stelle des ALG II gezahlt wird. In den nachfolgenden Ausführungen beziehen wir uns ausschließlich auf die Arbeitsgelegenheiten nach Mehraufwand.
- 20 Diese Zahlung umfasst schon evtl. entstehende Fahrtkosten; für Ausfall bei Krankheit oder Urlaub wird kein Mehraufwand geleistet.
- 21 Die bisherigen Einsatzgebiete der Maßnahmen im Rahmen der 'Hilfe zur Arbeit', die vergleichbar mit den nun geschaffenen Arbeitsgelegenheiten sind, waren vor allem Gebrauchtgüterkaufhäuser, Recyclinghöfe und Stadtwächter.
- 22 Nach § 10 SGB II ist für erwerbsfähige Hilfsbedürftige jede Arbeit zumutbar.
- 23 Aktuelle Erhebungen der Bundesagentur für Arbeit deuten darauf hin, dass frauentypische Beschäftigungssegmente wie das Gesundheitswesen, die Kinderbetreuung und Jugendhilfe, die Altenpflege und sonstige sozialen Diensten bei der Einrichtung von Arbeitsgelegenheiten von großer Relevanz sind (vgl. Bundestags-Drucksache 15/5191).

Literatur

- Autor/-innenteam, 1998: Die Sackgassen der Zukunftskommissionen. Streitschrift wider die Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen. Hg. von der Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen. Berlin.
- BA (Bundesagentur für Arbeit), 2004a: Mini- und Midijobs in Deutschland. Sonderbericht. www.sozialpolitik-aktuell.de/docs/Mini_midi_jobsSonderberichtBA.pdf
- , 2004b: Kompendium Aktive Arbeitsmarktpolitik nach dem SGB II. Stand September 2004. www.sozialpolitik-aktuell.de/info_arbeitsmarkt.shtml
- Bock, Gisela/Duden, Barbara, 1977: Arbeit aus Liebe - Liebe aus Arbeit. Zur Entstehung der Hausarbeit im Kapitalismus. In: Gruppe Berliner Dozentinnen (Hg.): Frauen und Wissenschaft. Beiträge zur Berliner Sommeruniversität für Frauen, Juli 1976. Berlin, 118-199.
- Böhle, Fritz, 2004: Erfahrungselektiertes Arbeiten und Lernen - ein anderer Blick auf einfache Arbeit und Geringqualifizierte. In: Zeller, Beate/Richter, Rolf/Dauser, Dominique (Hg.): Zukunft der einfachen Arbeit - Von der Hilfstätigkeit zur Prozessdienstleistung. Bielefeld, 99-109.
- Bundesknappschaft, 2005: Aktuelle Entwicklungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung. Ausgabe 1. www.minijob-zentrale.de
- , 2004: Aktuelle Entwicklungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung. Ausgabe 4. www.minijob-zentrale.de
- Bundestags-Drucksache 15/51191, 30. Mai 2005. Antwort der Bundesregierung auf die kleine Anfrage (...). Erste Erfahrungen und Bestandsaufnahme bei 'Ein-Euro-Jobs'.
- 15/2932, 19. April 2004. Antwort der Bundesregierung auf die kleine Anfrage (...). Wandel der Arbeitswelt und Modernisierung des Arbeitsrechts.
- Dickhaus, Barbara/Dietz, Kristina, 2004: Öffentliche Dienstleistungen unter Privatisierungsdruck. Folgen der Privatisierung und Liberalisierung öffentlicher Dienstleistungen in Europa. Berlin.
- Friese, Marianne, 2004: Arbeit und Geschlecht in der Erziehungswissenschaft unter besonderer Berücksichtigung personenbezogener Dienstleistungsberufe. GendA-Discussion-Paper 7. www.gendanetz.de/files/document46.pdf
- Gottschall, Karin, 2000: Zwischen tertiärer Krise und tertiärer Zivilisation. Zur sozialwissenschaftlichen Analyse von Dienstleistungsgesellschaften. ZeS-Arbeitspapier 11. Bremen.
- Haug, Frigga, 1999: Feminisierung der Arbeit. In: Haug, Wolfgang Fritz (Hg.): Historisch-kritisches Wörterbuch des Marxismus, Bd. 4. Hamburg, 270-280.
- Häußermann, Hartmut/Siebel, Walter, 1995: Dienstleistungsgesellschaften. Frankfurt am Main.
- Heinze, Rolf G./Strecek, Wolfgang, 2003: Optionen für den Einstieg in den Arbeitsmarkt oder: ein Lehrstück für einen gescheiterten Politikwechsel. Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung. Heft 1, 25-35.
- Honneth, Axel, 2004: Anerkennung als Ideologie. WestEnd, Zeitschrift für Sozialforschung. Heft 1, 51-70.
- Jochmann-Döll, Andrea, 2005: Unterbewertung und unterbezahlt? Eine Analyse des gender pay gap im Dienstleistungssektor. In: Lepperhoff, Julia/Satilmis, Ayla/Scheele, Alexandra (Hg.): Made in Europe. Geschlechterpolitische Beiträge zur Qualität der Arbeit. Münster, 102-115.

- Karsten, Maria-Eleonora, 2000: Personenbezogene Dienstleistung für Frauen. Aktuelle Tendenzen und Entwicklungserfordernisse. Zeitschrift für sozialistische Politik und Wirtschaft. Heft 114, 20-23.
- Koch, Angelika/Bäcker, Gerhard, 2004: Mini- und Midi-Jobs. Frauenerwerbstätigkeit und Niedrigeinkommensstrategien in der Arbeitsmarktpolitik. In: Baatz, Dagmar/Rudolph, Clarissa/Satilmis, Ayla (Hg.): Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit. Münster, 85-102.
- Kommission (Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit), 2002: Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Berlin.
- Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen, 1997: Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen, Maßnahmen. Teil III, Maßnahmen zur Verbesserung der Beschäftigungslage. Bonn.
- Krell, Gertraude, 2004: Arbeit und Geschlecht in der Betriebswirtschaftslehre. GendA-Discussion-Paper 8. www.gendanetz.de/files/document47.pdf
- Krüger, Helga, 2003: Professionalisierung in Frauenberufen – oder Männer für Frauenberufe interessieren? Das Doppelgesicht des arbeitsmarktlichen Geschlechtersystems. In: Heinz, Kathrin/Thiessen, Barbara (Hg.): Feministische Forschung – nachhaltige Einsprüche. Opladen, 123-143.
- , 2000: Ein expandierender Markt mit sieben Siegeln. Personenbezogene Dienstleistungen. Warum die Deutschen den Wandel 'verschlafen'. Frankfurter Rundschau vom 16. Februar 2000, 11.
- Lutz, Helma, 2002: Transnationalität im Haushalt. In: Gather, Claudia/Geissler, Birgit/Rerrich, Maria S. (Hg.): Weltmarkt Privathaushalt. Bezahlte Haushaltsarbeit im globalen Wandel. Münster, 86-102.
- Meifort, Barbara, 2003: Die 'einfachen' Tätigkeiten – Anforderungen und Qualifizierungserfordernisse aus der Sicht der Berufsbildungsforschung. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.): Gering Qualifizierte – Verlierer am Arbeitsmarkt?! Konzepte und Erfahrungen aus der Praxis. Bonn, 27-46.
- Menz, Wolfgang/Siegel, Tilla, 2002: Repolitisierung der Leistungsfrage? In: Sauer, Dieter (Hg.): Dienst-Leistung(s)-Arbeit. Kundenorientierung und Leistung in tertiären Organisationen. München, 79-96.
- Satilmis, Ayla, 2005: Qualitätsstandards in Zeiten andauernder Massenerwerbslosigkeit. Luxus oder Notwendigkeit? In: Lepperhoff, Julia/Satilmis, Ayla/Scheele, Alexandra (Hg.): Made in Europe. Geschlechterpolitische Beiträge zur Qualität der Arbeit. Münster, 266-281.
- Schäfer, Claus, 2003: Effektiv gezahlte Niedriglöhne in Deutschland. WSI Mitteilungen. Jg. 56. Heft 7, 420-428.
- Statistisches Bundesamt (Hg.), 2004a: Datenreport 2004. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland. Bonn.
- , 2004b: Leben und Arbeiten in Deutschland. Ergebnisse des Mikrozensus 2003. Wiesbaden.
- Stiegler, Barbara, 1994: Berufe brauchen kein Geschlecht – zur Aufwertung sozialer Kompetenzen im Dienstleistungsberufen. Bonn.
- Streeck, Wolfgang/Heinze, Rolf G., 1999: Runderneuerung des deutschen Modells. Aufbruch für mehr Jobs. In: Arlt, Hans-Jürgen/Nehls, Sabine (Hg.): Bündnis für Arbeit. Konstruktion – Kritik – Karriere. Opladen, 147-166.

- Thiessen, Barbara, 2004: Re-Formulierung des Privaten. Professionalisierung personenbezogener, haushaltsnaher Dienstleistungsarbeit. Wiesbaden.
- Tondorf, Karin/Ranftl, Edeltraud, 2003: Leitfaden zur Anwendung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit für Männer und Frauen bei gleichwertiger Arbeit. Hg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin.
- Wagner, Alexandra/Schuldt, Karsten, 2003: Arbeitspolitische Reformen im Kontext der Vorschläge der Hartz-Kommission – Chancen und Risiken für den ostdeutschen Arbeitsmarkt. Arbeitsheft 34. Hg. von der Otto-Brenner-Stiftung und der Hans-Böckler-Stiftung. Berlin/Teltow.
- Weinkopf, Claudia, 2004: Chancen und Grenzen des Einsatzes neuer arbeitsmarktpolitischer Instrumente in der Kindertagespflege. Expertise im Auftrag des Deutschen Jugendinstitutes (DJI) im März. www.iatge.de/aktuell/veroeff/2004/weinkopf12.pdf
- Wetterer, Angelika, 2002: Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. 'Gender at Work' in theoretischer und historischer Perspektive. Konstanz.
- Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung, 1998: Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, sozialer Zusammenhalt, ökologische Nachhaltigkeit. Drei Ziele – ein Weg. Bonn.

IV.
Arbeit und Geschlecht

Ursula Müller

Geschlecht, Arbeit und Organisationswandel – Eine Re-Thematisierung

Der Beitrag geht aus vom empirischen Beleg, dass die Segregation der Geschlechter auf der Arbeitsmarktebene geringer erscheint als auf der Ebene der einzelnen Arbeitsorganisation (1). Frauen und Männer sowie Frauen untereinander sind jedoch nicht nur über den Arbeitsmarkt, sondern auch in ihrer Lebensführung segregiert (2). Der Beitrag fragt nach den Erklärungspotentialen organisationsbezogener Theorieangebote mit und ohne Geschlechterbezug (3) und stellt fest, dass beide Typen von theoretischen Zugängen wichtige Aspekte beleuchten, ohne eine tragfähige Geschlechtertheorie jedoch unvollständige Erklärungskraft aufweisen. Anforderungen an einen geschlechtertheoretischen Zugang werden abschließend skizziert (4). Der 'Subtext' der Argumentation ist die Frage nach dem Ausmaß und der Qualität des Wandels von Geschlechterverhältnissen in Organisationen.

Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt und in Organisationen

Die Segregation auf dem Arbeitsmarkt ist ein mit Repräsentativ- oder Vollerhebungen gut untersuchtes Phänomen. Bezogen auf Organisationen wie Betriebe, Verwaltungen und Hochschulen sind repräsentative Untersuchungen einer Stichprobe von *Organisationen* hingegen die Ausnahme (vgl. Allmendinger/Podsiadlowski 2001). Die Regel sind hingegen Falluntersuchungen, die entweder *eine* Organisation (vgl. Riegraf 1996; Wilz 2001) oder mehrere vergleichend (vgl. Heintz u.a. 1997; Kutzner 2003) untersuchen. Systematische Untersuchungen darüber, wie beide Ebenen zusammenhängen, fehlen; wir wissen wenig darüber, ob die Segregation auf der Ebene der Einzelorganisation die des Gesamt-Arbeitsmarktes widerspiegelt. Unklar ist, ob einige hoch segregierte Großbetriebe das Bild dominieren, während gering nach Geschlecht segregierte Klein- und Mittelbetriebe in der Überzahl sind, aber geringeren Einfluss auf das Gesamtbild haben, oder umgekehrt – um nur einige der offenen Fragen zu nennen. Diese Fragen sind jedoch unter Geschlechteraspekten bedeutsam; ob das dominierende Bild bezogen auf eine Berufsgruppe, wie z.B. die der Bankkaufleute, durch wenige Großbanken mit ausbalancierten Geschlechterrelationen geprägt ist, dem eine große Anzahl hoch segregierter kleinerer Unternehmen gegenüberstehen, oder ob es sich bei den Bankkaufleuten tatsächlich um eine geschlechterparitätisch besetzte Gruppe unabhängig von der Betriebsgröße handelt, ist für die Diagnose von Segregationen ebenso wichtig wie für die Chancenstrukturen von Frauen und Männern in diesem Beruf.

Diesen Fragen kann nun mit der neuen joint employer-employee-Auswertung von Arbeitsmarktdaten des IAB nachgegangen werden. Sie gibt erste Hinweise, wie die Antworten aussehen könnten.¹ Hinz/Schübel (2001) gehen für die 30 häufigsten Berufe auf dem westdeutschen Arbeitsmarkt der Frage nach, wie sich die Frauenanteile in diesen Berufen auf dem Gesamtarbeitsmarkt zu den Frauenanteilen verhalten, die sich aus einer betriebsbezogenen Betrachtung ergeben. Diese fallen *im Durchschnitt der Betriebe* ähnlich aus wie auf dem gesamten Arbeitsmarkt; *zwischen den Betrieben* besteht jedoch eine erhebliche Varianz. Die Autoren berechnen sodann verschiedene Segregationsindices² auf Betriebsebene und vergleichen diese mit den Indexwerten für den gesamten Arbeitsmarkt. Hier zeigt sich nun, dass die Segregationswerte auf der Betriebsebene deutlich höher sind als im Arbeitsmarkt insgesamt.

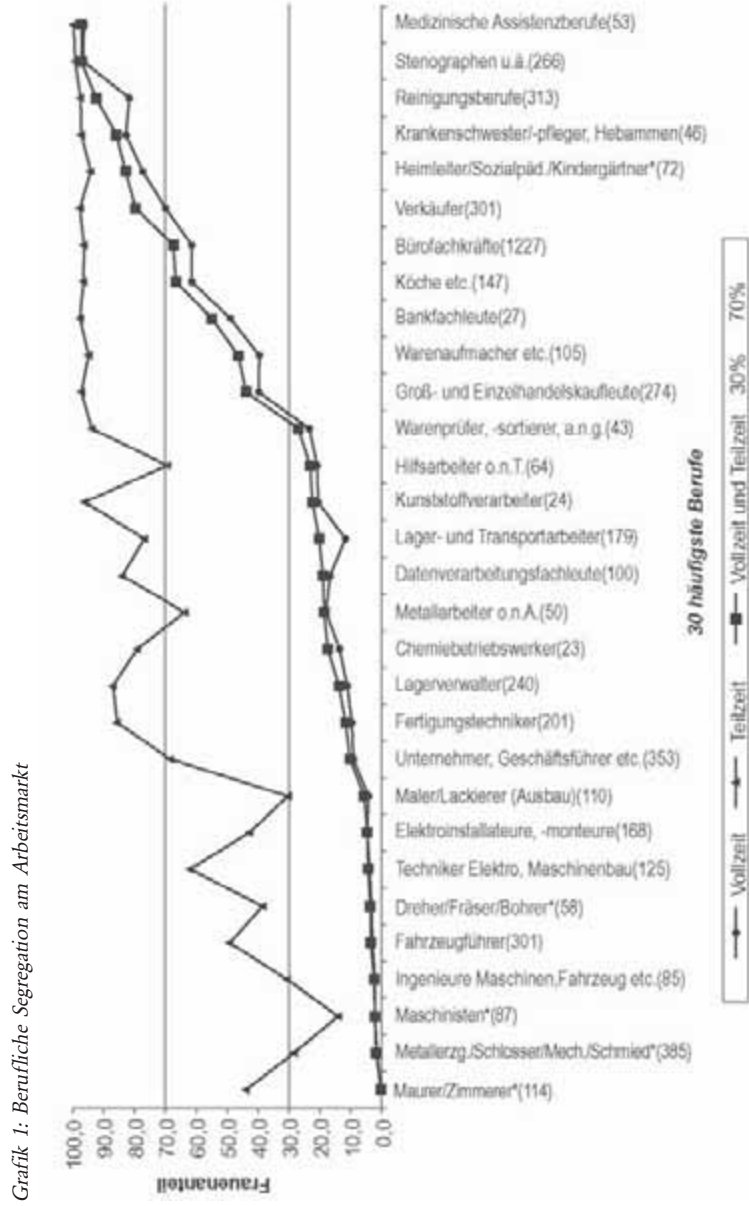
Grafik 1 nimmt Berufe mit einem Frauenanteil zwischen 30% und 70% als geschlechtsbezogen „ausgewogene“ Berufe (Hinz/Schübel 2001, 291) an. Es stellt sich heraus, dass lediglich fünf der häufigsten Berufe auf dem Arbeitsmarkt (Groß- und Einzelhandelskaufleute, Warenaufmacher, Bankfachleute, Köche, Bürofachkräfte) in diesen Bereich gehören. In 19 Berufen liegt der Frauenanteil unter 30%, was es erlaubt, von 'Männerberufen' zu sprechen, und in sieben Berufen liegt er über 70% – hier können wir von 'Frauenberufen' sprechen.

Haben wir nun gesehen, wie stark die *Berufsstruktur* nach Geschlechtern segregiert ist, so verlangt die nächste Grafik einen Perspektivwechsel: Sie zeigt, in wie vielen *Betrieben* die 30 häufigsten Berufe stark segregiert sind, d.h. hohe (über 70%) oder niedrige (unter 30%) Frauenanteile aufweisen.

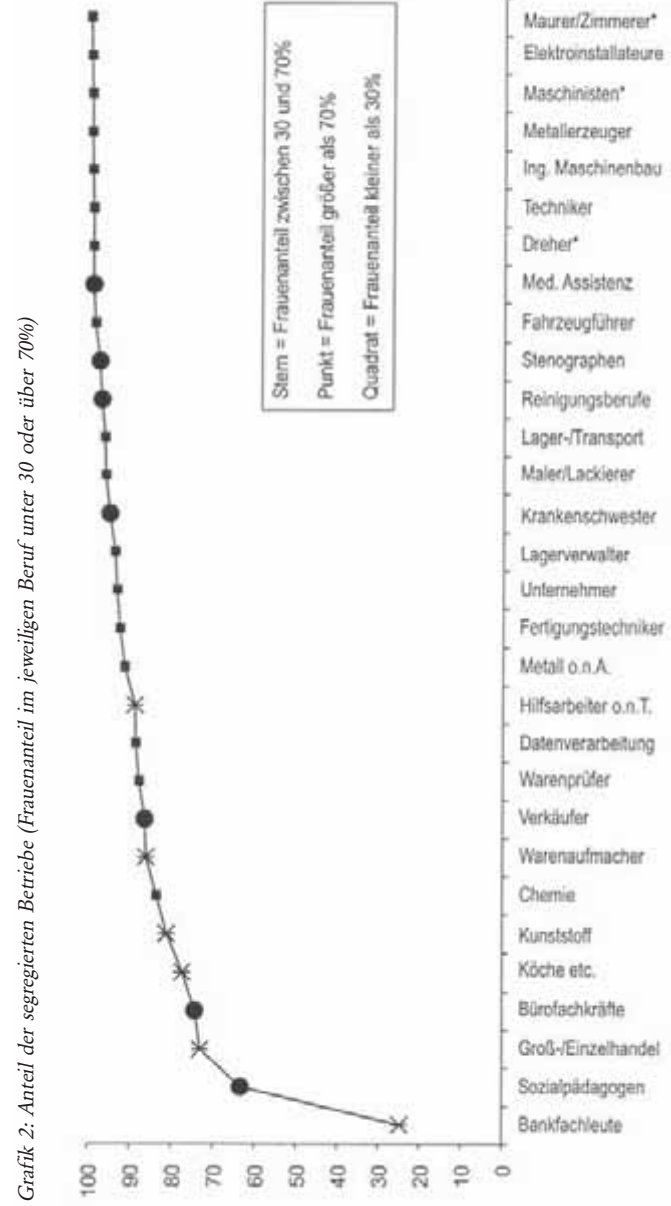
In Grafik 2 zeigt sich, dass für 25 der 30 Berufsgruppen der Anteil der segregierten Betriebe über 80%, teilweise sogar über 90% liegt. Nur für eine Berufsgruppe sind die Betriebe mit starker Segregation in der Minderheit: die Bankfachleute. Hier weisen nur etwa 25% der Betriebe sehr hohe oder sehr niedrige Frauenanteile auf. „Bis auf diese Berufsgruppe werden alle Berufe in Betrieben ausgeübt, die überwiegend Männer oder Frauen beschäftigen.“ (Hinz/Schübel 2001, 295).

Die Tendenz, dass Frauen und Männer in Westdeutschland den gleichen Beruf überwiegend in Betrieben ausüben, in denen sie entweder sehr viele oder sehr wenige VertreterInnen ihres eigenen Geschlechts antreffen, zeigt sich auch bei der Messung mit Segregationsindices. Bei jedem der drei von Hinz/Schübel verwandten Typen der Indexbildung stellt sich jeweils heraus, dass in ca. einem Drittel der westdeutschen Betriebe Frauen und Männer in den ausgeübten Berufen vollständig voneinander getrennt sind: 50-70% der westdeutschen Betriebe weisen Indexwerte größer oder gleich 80 auf. Dies entspricht also einer deutlichen, wenn auch keiner vollständigen Segregation, und nur bei 1% der westdeutschen Betriebe verteilen sich Frauen und Männer zu gleichen Anteilen auf die im Betrieb ausgeübten Berufe (vgl. Hinz/Schübel 2001, 297).³

Auch wenn diese Ergebnisse in vieler Hinsicht kritisch diskutierbar sind⁴, liefern sie doch ernst zu nehmende Hinweise darauf, dass der Organisationsebene als Analyse-



Quelle: Hinz/Schübel, MitrAB 3/2001, 291.



Quelle: Hinz/Schübel, MitrAB 3/2001, 295.

dimension für Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle zukommt. Dieses Ergebnis wird neuerdings beleuchtet durch eine Analyse von geschlechterbezogenen Lohnunterschieden mit dem gleichen Datensatz: Während in den USA so gut wie keine geschlechterbezogenen Lohnunterschieden im gleichen Beruf im gleichen Betrieb (also in so genannten 'Job-Zellen') vorzufinden sind, lässt sich in Westdeutschland eine nicht unbedeutende Differenz feststellen. Diese ist bei Vollbeschäftigten zwischen 1993 und 2001 von 17% auf 15% gesunken; sie reduziert sich beim Konstanthalten von Ausbildung und Berufserfahrung auf immer noch nicht unerhebliche 12% (im Vergleich zu 1,4% in den USA) (Hinz/Gartner 2005, 1 und 9).

Lebensführung: Segregation zwischen Frauen und zwischen den Geschlechtern

Ehe wir nun die Ebene der Organisationen näher untersuchen, sollten wir uns vergegenwärtigen, dass Organisationen nicht in einem 'gesellschaftsfreien' Raum agieren, sondern innerhalb institutioneller und geschlechterkultureller Rahmenbedingungen. Auch wenn die Verbindung zwischen Organisationen und Arbeitsmarkt unklar ist, ergibt ihr Zusammenwirken hochgradig unterschiedliche Auswirkungen auf die Geschlechter, sorgt aber auch für eine Binnendifferenzierung unter den Frauen.

Denn mit der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt, in Berufen und in Betrieben korrespondiert eine Segregation in der Lebensführung, sobald Erwerbstätige Eltern werden. Dies ist in Deutschland immer seltener der Fall; der Geburtenrückgang hat – sehr spät – politische Aktionen hervorgerufen, deren Auswirkungen abzuwarten bleiben. Wenn die Elternschaft aber eintritt, segregieren sich die Mütter in der Lebensführung von den Nicht-Müttern. In den 25 Staaten, die als zur EU gehörig gelten (EU-25), liegt nach einer neuen Eurostat-Erhebung (Eurostat 4/2005) die Erwerbstätigenquote der Frauen ohne Kinder unter 12 Jahren im Alter von 20 bis 49 Jahren bei 75%, mit Kindern unter 12 Jahren bei 60%. Bezogen auf die Erwerbstätigenquote wie auf die Quote der Teilzeitbeschäftigung gehört Deutschland (zusammen mit der Tschechischen Republik, Ungarn, Malta, der Slowakei, England und Estland) zu den Ländern, in denen die *Unterschiede zwischen Frauen mit und ohne Kindern* besonders ausgeprägt sind (Eurostat 4/2005, 2). Auch ist Deutschland ein Land, in dem *Teilzeitarbeit bereits ab dem ersten Kind* sehr häufig ist: 54% der 'Erst-Mütter' gehen zur Teilzeit über. Das ist nach den Niederlanden (73%) der zweithöchste Anteil in der EU (EU-Durchschnittswert 33%).

Die erwerbstätigen Männer in EU-25 sind in der Lebensführung homogener und stärker segregiert von den Frauen: Die Erwerbstätigenquote von Männern mit Kindern unter 12 Jahren liegt mit 91% um 5% über der Erwerbstätigenquote von Männern ohne Kinder unter 12 Jahren. In EU-25 sind ferner 27% der Frauen und 4% der Männer teilzeitbeschäftigt (Arbeitszeit unter 30 Wochenstunden). Auch hier diffe-

renziert die Elternschaft zwischen Frauen: 28% der Mütter und 20% der Nicht-Mütter sind teilzeitbeschäftigt, während die Vaterschaft bei Männern kaum einen Unterschied macht.

Auch bezogen auf das Bildungsniveau unterscheiden sich Frauen stärker voneinander als Männer. Deutlich mehr Frauen mit hohem Bildungsniveau (84%) gehen einer Erwerbstätigkeit nach als Frauen mit niedrigerem Bildungsniveau (etwa 50% in EU-25). Bei den Männern beträgt dieser Unterschied lediglich 10% (Eurostat 4/2005, 4). Auch der Rückgang der Erwerbstätigenquote fällt bei Frauen mit hohem Bildungsabschluss immer geringer aus als bei den anderen Frauen.

Nur sehr wenige Paare in Europa (2%) haben sich die Erwerbstätigkeit so aufgeteilt, dass beide Partner in Teilzeit arbeiten oder die Frau voll erwerbstätig ist und der Mann in Teilzeit; hier liegt Deutschland genau im Durchschnitt. Die häufigste Form, in der Paare in EU-25 erwerbstätig sind, ist gleichwohl die Vollzeitarbeit für beide (EU-25-Durchschnitt 45%, Deutschland 37%). Der allein erwerbstätige männliche Partner ist das zweithäufigste Modell in EU-25, aber nicht in Deutschland: Hier folgt es erst an dritter Stelle hinter der Form 'Mann Vollzeit/Frau Teilzeit', die zwar im EU-25-Durchschnitt mit 19% an dritter Stelle liegt, in Deutschland jedoch mit 28% an zweiter Stelle (Eurostat 4/2005, 5).

Das Auseinanderdriften der weiblichen und männlichen Lebensführung ist schon vor Jahren von Helga Krüger (1995) unter dem Aspekt der Aufschichtung nachteiliger Aspekte im weiblichen Lebenslauf analysiert worden, an der institutionelle Prozesse entscheidend mitwirken. Hierzu tragen die Segmentierung weiblicher und männlicher Ausbildungsgänge, die Halbtagsschule, die fehlende öffentliche Kinderbetreuung ebenso bei wie sozial- und finanzpolitische Konstruktionen. Diese erweisen sich als Gender-Praktiken von Institutionen, die Geschlechterkonstruktionen als Strukturierungsprinzip einsetzen. Diese Thesen werden bezogen auf die Arbeitsmarkt- und Karriereeffekte durch eine neuere Analyse bestätigt. Ziefle (2004) hat Karriereverlaufsdaten des Sozio-ökonomischen Panels für die Jahre 1984 bis 1999 ausgewertet. Nicht nur wirkt sich Erziehungszeit um so nachteiliger aus, je länger sie in Anspruch genommen wird; darüber hinaus erweisen sich die Effekte als kumulativ und schichten sich zu mittel- bis längerfristig geringeren Karrierechancen für Mütter auf.

Diese Ergebnisse zur Segregation der Geschlechter wie der Frauen untereinander verweisen auf zwei bedeutsame Dimensionen. Die eine betrifft die institutionellen Rahmenbedingungen der nationalen 'Gender Regimes'. Über unterschiedliche wohlfahrtsstaatliche Traditionen (oder deren Fehlen), Regulierung und De-Regulierung von Arbeitsmärkten und Arbeitsbedingungen, mehr oder weniger ausgeprägter Geschlechterparität in der Politik und versehen mit unterschiedlichen geschlechterkulturellen Vorstellungen gestalten nationale 'Gender Regimes' das Zusammenleben der Geschlechter innerhalb und außerhalb der Erwerbsarbeit. Hierzu gibt es bereits

eine Forschungstradition (vgl. Pfau-Effinger 2000; Ostner 2002), die aber die Ebene der Organisation nicht einbezieht. Diese stellt in ihre Beziehung zum Arbeitsmarkt die zweite wichtige Dimension bezogen auf Geschlechtersegregation dar, die im Unterschied zur ersten der Forschung noch hart: Welchen Anteil leisten Organisationen zur Segregation der Geschlechter im Erwerbsleben und in der Lebensführung? Gibt es organisationale Strukturmodelle und Kulturen, die nationenübergreifend zu mehr oder zu weniger Segregation führen? Erweisen sich verschiedene Organisationstypen als unterschiedlich resistent gegenüber Umweltveränderungen, wenn es etwa um die Durchsetzung von auf Geschlechterparität zielenden Maßnahmen geht (vgl. Bock u.a. 2005)?

Organisation und Geschlecht revisited

Nachdem wir uns 'Segregation' als Erwerbsarbeit und Lebensführung umgreifendes Phänomen verdeutlicht haben, das zudem nicht nur zwischen den Geschlechtern, sondern auch zwischen Frauen trennt, wenden wir uns nun der organisationalen Ebene zu.

In der frühen Beschäftigung der Frauen- und Geschlechterforschung mit Organisation in den siebziger Jahren standen sich zwei Positionen gegenüber (vgl. ausführlicher Riegraf 1996). Die eine, an Max Weber orientierte, bezog Rosabeth Moss Kanter (1977). Sie vertrat kurz gefasst die Auffassung, dass Geschlechterdifferenzen in Organisationen eigentlich Machtdifferenzen seien und auf der quantitativen und positionalen Minderheitsstellung der Frauen beruhen. Die Prinzipien von Organisation, Bürokratie und Management seien nicht per se nachteilig für Frauen; es komme vielmehr darauf an, genügend Frauen in Machtpositionen zu bringen, um das Geschlechterungleichgewicht zu minimieren. Das stereotype Beziehungsmuster von Chef und Sekretärin – letztere agiert quasi als 'zweite Ehefrau', die ihn an die Geburtstage seiner Kinder, seinen Hochzeitstag und das Abendessen mit der Gattin erinnert etc. – gilt bei Kanter als irrationaler Rest der Überlappung von traditionellen Geschlechterarrangements und der Rationalität der Organisation, der mit wachsender organisationaler Macht von Frauen verschwinden wird. Aus heutiger Sicht trägt Kanter immer noch einflussreicher Ansatz⁵ mikropolitische Züge (Frauen erhalten über Quantitäten mehr Verhandlungsmacht und können Entscheidungen beeinflussen, sobald ihr Anteil eine „critical mass“ erreicht), aber auch der Gedanke der Legitimation, der z.B. in herrschaftssoziologischen wie systemtheoretisch inspirierten Ansätzen eine wichtige Rolle spielt, ist hier angelegt. In jedem Fall sehen wir eine Organisation vor uns, die relativ autonom auf die Anforderungen ihrer Umwelt reagiert.

Die andere Position, u.a. vertreten von Kathy Ferguson (1984), ging von einem grundlegenden Patriarchalismus in der Gesellschaft aus, von dem Organisation, Bürokratie und Management lediglich Ausdrucksformen seien. Für Ferguson ist das Verhältnis von Chef zu Sekretärin der Normalfall und zugleich die Symbolisierung

des Charakters von Organisationen. In ihrer Sichtweise ist jede formale Organisation geschlechtshierarchisch, da sie von der gesellschaftlichen Geschlechterhierarchie umgeben und durchdrungen sei. Dieser Ansatz ließe sich angesichts der Eingangsüberlegungen zum Verhältnis von Segregation auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und in Organisationen dahingehend deuten, dass letztere eben das 'Abbild' des Arbeitsmarktes seien. Aus heutiger Sicht wäre dann die Frage zu stellen, wie es zu interpretieren ist, dass in Westdeutschland zum einen die Ebene der Betriebe deutlich stärker nach dem Geschlecht segregiert ist als der Arbeitsmarkt insgesamt; und ob der Umstand, dass sich andererseits auf der Organisationsebene Anzeichen beginnender „Geschlechterunordnung“ (Kutzner 2003; Heintz u.a. 1997) finden, darauf hinweist, dass gesamtgesellschaftlich der Patriarchalismus zurückgeht.

Empirisch ist auf der Organisationsebene Wandel nachweisbar. Große 'Männerorganisationen' – Polizei, Militär – haben sich für Frauen geöffnet, wobei allerdings, wie Müller u.a. für das Beispiel Polizei zeigen, die vertikale Segregation weitgehend unangetastet bleibt (vgl. Müller u.a. 2004). Die Abwesenheit von Frauen in Führungspositionen ist jedoch ein öffentliches Thema geworden, und bezogen auf den Dienstleistungsbereich (vgl. Wilz 2002) wie den Produktionsbereich (vgl. Kutzner 2003), aber auch bezogen auf die Hochschulen ergeben sich Chancen für eine stärker egalitäre Inklusion von Frauen – wenn auch nicht ohne Widersprüche.

Kuhlmann u.a. (2002) kommen in ihrer vergleichenden Analyse von Fallstudien aus Industrie- und Dienstleistungsbetrieben sowie dem Hochschulfeld zu dem Schluss, dass das Verhältnis von Wandel und Persistenz geschlechtshierarchischer Arrangements widersprüchlich sei und sich diese Prozesse gleichzeitig beobachten ließen – es fänden sich Belege sowohl für das eine als auch für das andere. In organisationalen Wandlungsprozessen scheinen nicht zu unterschätzende Handlungs- und Gestaltungsspielräume zum Abbau von Geschlechterungleichheiten durch, von einer durchgängigen Marginalisierung und Abwertung von Frauen könne so eindeutig nicht mehr gesprochen werden. Diese Handlungsräume ließen sich allerdings nur jeweils für das spezifische Untersuchungsfeld genauer bestimmen und damit Möglichkeiten für organisationale Veränderungen und kollektive Handlungsoptionen benennen, die einen Abbau „asymmetrischer Geschlechterverhältnisse“ (Müller 1998; 1999) begünstigen. Aussagen über Organisationen ‚an sich‘ würden erst durch empirische Fallstudien gehaltvoll.

Organisationen können die Forderung nach Geschlechtersymmetrien durchaus unterschiedlich aufgreifen. Untersuchungen der 90er Jahre zeigten zudem bereits, dass selbst in der Binnenstruktur von Organisationen erhebliche Unterschiede in der Reaktion auf Gleichstellungsforderungen und in der Implementation von Gleichstellungsmaßnahmen erkennbar sind. So konnten in Bezug auf die Geschlechterfrage innovative von weniger innovativen Unternehmen unterschieden werden (vgl. Rudolph/Grüning 1994).

Untersuchungen auf der Organisationsebene weisen darauf hin, dass die „gendered substructure“ (Acker 1991) von Organisationen flexibler zu werden scheint und/oder nicht mehr eindeutig zu fassen ist. Die organisationale Restrukturierung und ihre Auswirkungen auf die Arrangements der Geschlechter werden zu einem „messy, unpredictable and uneven process“, wie Halford, Savage und Witz aus ihren Fallstudien im Banksektor, im Pflegebereich und in der öffentlichen Verwaltung schlussfolgern (1997, 269). In die gleiche Richtung deutet die Analyse von Umstrukturierungsprozessen (Einführung von Gruppenarbeit) in fünf Produktionsbetrieben von Kutzner (2003): Weder führt Gruppenarbeit per se zu größerer Geschlechterparität in der Arbeitsaufteilung, noch behalten geschlechtshierarchische Arrangements immer und überall die Oberhand. Vielmehr setzt sich mehr und mehr die These durch, dass die Geschlechterdifferenz ein latent verfügbares Angebot für die Konstruktion von Hierarchien, von Asymmetrien in Aufgabenteilung und Bewertung sowie von ungleichen Chancen darstellt. Dieses Angebot *muss* aber zum einen nicht (mehr) unbedingt genutzt werden, und zum anderen scheint seine Nutzung mehr und mehr legitimationsbedürftig zu werden.⁶

Veränderungen zugunsten einer egalitäreren Inklusion von Frauen sind nach den Ergebnissen von Kutzner (2003) am ehesten durch eine direkte Beteiligung von Frauen an der Gestaltung der Arbeitsorganisation zu erreichen. Formen direkter Beteiligung der Arbeitenden konstituieren eine unmittelbare Austauschbeziehung zwischen Beschäftigten und Vorgesetzten, aber auch unter Beschäftigten entsteht eine andere Beziehung. Frauen in Organisationen sind auf vielfältige Weise in den Aushandlungs- und Auseinandersetzungsprozess darüber eingetreten, wessen Stimme in einem Diskurs zählt und wessen Situationsdeutung sich durchsetzt (vgl. Müller 1998). Dieser Umstand wird auch mit „Politisierung der Geschlechterdifferenz“ (Heintz u.a. 1997, 240) beschrieben. Durch Verfahren der direkten Beteiligung können Handlungsspielräume geschaffen werden, um auf die Gestaltung des Arbeitsprozesses und die Definition dessen, was als relevante, was als betriebliche Wirklichkeit gilt, Einfluss zu nehmen. Hier liegt auch eine wichtige Aufgabe der Interessenvertretung.

Bei einer solchen Betrachtung erweist sich die betriebliche Wirklichkeit, die eigentlich eine feste soziale Ordnung zu haben scheint, ‘unordentlicher’ als zuvor. Nicht nur Frauen stellen die bestehende Geschlechterordnung infrage, auch Männer sind „beeindruckbar“ (Müller 1999) für Ent-Diskriminierung. Zu beobachten sind Ungleichzeitigkeiten in der Entwicklung. Beides, Beharrung und Veränderung, ist möglich. Bestehende Geschlechterdifferenzen verlieren in manchen der derzeit stattfindenden Umbruchprozesse als ordnende Strukturen ihren ‘Gesetzescharakter’. Geschlechterordnungen werden kontingent (vgl. Alvesson/Billing 1997).

Diese Interpretation ist geprägt durch eine mikropolitische Sichtweise (vgl. Riegraf 1996), in der eine Vielzahl von Akteuren in wechselnden Konstellationen über situativ unterschiedliche Verhandlungsmacht verfügen, grundsätzlich aber kein Akteur

ohne Einfluss ist. Auch der in der angelsächsischen Literatur vielfach apostrophierte ‘Foucauldian view’ tendiert in diese Richtung. Die ‘Rationalität’ von Organisationen wird als gestaltbar begriffen und als Resultat sozialer und politischer Auseinandersetzungen in den jeweiligen Organisationen gedacht: „Each organisation has its own history, linked to the action of its members as well as its wider social and political context, with the result that particular organisational forms and cultures are developed as the crystallisation of various forms of struggle, contestation and negotiation between various organisational members.“ (Halford/Savage/Witz 1997, 19). Vorhandene Organisationsstrukturen stellen in diesem Konzept sedimentierte Symbolisierungen der ‘Siege’ aus vorherigen Kämpfen dar; neue Kämpfe werden zu unvorhersagbaren Zeitpunkten, aber mit großer Sicherheit an irgendeinem Punkt wieder entstehen und dann den früheren ‘Verlierern’ die Chance geben, die Strukturen umzugestalten.

Zwischen dem ‘mainstream’ der (soziologischen) Organisationsforschung und der Geschlechterforschung gibt es bisher nur wenig Berührungspunkte; versuchsweise möchte ich jedoch einige Ansätze kurz skizzieren und auf Gender beziehen.

Neo-institutionalistische Ansätze schreiben Organisationen eine Tendenz zur Isomorphie bezogen auf ihre Umwelt zu und erklären auf diese Weise Wandel (vgl. Di Maggio/Powell 1983). Die Tendenz, sich in einigen als wichtig erkannten Aspekten der Umwelt anzugleichen, ist eine Möglichkeit, mit dem Wandel der Umwelt zurechtzukommen und dabei das eigene Überleben zu sichern. Diese These ist nicht ohne Charme: Sie kann sowohl erklären, warum von ‘außen’ kommende Gleichstellungspolitiken nicht immer nur abgewehrt werden können, als auch den Umstand, dass sich insgesamt – bezogen auf den Abbau von Segregation in der Erwerbsarbeit und der Lebensführung – wenig wandelt.

Der dem Neo-Institutionalismus nahe Ansatz von Meyer/Rowan (1992) liefert interessante Hinweise dafür, weshalb Organisationen sich zu relevanten Strukturentscheidungen bereit finden, die sie dann aber nicht oder nicht zureichend implementieren. Nach Meyer/Rowan reagieren Organisationen auf relevante Veränderungen in der Umwelt, die unabweisbar werden (z.B. Anti-Diskriminierungsforderungen). Diese werden in programmatische Entscheidungen umgesetzt, und es werden an der Oberfläche Strukturen gebildet, die die Umsetzung der Entscheidung symbolisieren – die Implementation selbst jedoch unterbleibt, entweder vollständig oder zu wesentlichen Anteilen. Nach Meyer/Rowan ist dies so zu erklären, dass zuerst die Nicht-Anerkennung der Forderungen aus der Umwelt als zu kostenreich eingeschätzt wird, um sinnvoll zu sein. Die tatsächliche Implementation ist jedoch mit internen Konflikten verbunden, die ihrerseits wieder Kosten mit sich bringen, Loyalitätsverluste nach sich ziehen und Instabilität herbeiführen können. Von daher sei das Muster des stecken gebliebenen Wandels durchaus häufig. Dies ist nach Meyer/Rowan jedoch nur die Oberfläche der Geschehnisse. Organisationen mit diesem Erscheinungsbild

versuchen, Aktivitäten und Strukturen partiell zu entkoppeln. Strukturelemente wie z.B. organisationsinterne Gleichstellungsrichtlinien werden nicht in der Weise integriert, dass sie die tatsächlichen Aktivitäten beeinflussen. Vielmehr können standardisierte, legitimierende Formalstrukturen beibehalten werden, während die Aktivitäten je nach praktischen Erwägungen variieren und auftretende Inkonsistenzen gerade aufgrund der Entkopplung nicht zu Irritationen führen (vgl. Meyer/Rowan 1992, 39).

Dieser Ansatz scheint mir durchaus vielversprechend bezogen auf Erklärungen zur Ungleichzeitigkeit und Widersprüchlichkeit der Entwicklung organisationsbezogener Geschlechterpolitiken zu sein, die auch einen Beitrag zur Vielfalt von Segregation und De-Segregation der Geschlechter in Organisationen leisten. Er erscheint mir auch geeignet, dem Loyalitätsproblem nachzuspüren, dass Joan Acker zu Beginn der 90er Jahre formulierte (vgl. Acker 1991): Viele Betriebe verhalten sich so, als sei ihnen lediglich an der Loyalität ihrer männlichen Belegschaften gelegen; dies wirkt sich heute noch oft dahingehend aus, dass die Einstellung von gleich oder besser qualifizierten Frauen in bisher unüblichen Positionen und Bereichen hinausgezögert wird, um die Loyalität der männlichen Belegschaftsmitglieder nicht zu gefährden (vgl. Müller 2002; Detmers 2001). Der Ansatz setzt Erklärungspotentiale frei für Themen wie geschlechterdifferente Bezahlung in Führungspositionen oder Entscheidungen über Betriebsstilllegungen mit geschlechterdifferenzen Effekten. Und er mag auch erklären, wieso Geschlechtersegregation und geschlechterbezogene Diskriminierung mancherorts als funktional gerechtfertigt werden, obwohl, wie eine kanadische Untersuchung zeigt, allein der Wegfall diskriminierender Barrieren eine große Produktivitätssteigerung nach sich zöge (vgl. Schmid 2004).

Die systemtheoretische Sichtweise hingegen diskutiert Organisation als auto-poetische Systeme, „die aus Entscheidungen bestehen und die Entscheidungen, aus denen sie bestehen, selbst anfertigen.“ (Luhmann 1993). Diese Selbstreferentialität sozialer Systeme bedeutet jedoch nicht, dass sie völlig unabhängig von ihrer Umwelt seien; sie ist vielmehr Ausdruck der stark gewachsenen inneren Komplexität des Systems, die es entwickelt hat, um sich seiner ebenfalls immer komplexer gewordenen Umwelt anzugleichen.⁷ Mag nun diese Betonung der Selbstreferentialität erstaunen, so verdeutlicht sie doch andererseits, welche Barrieren sich für noch nicht eingeführte, ungewohnte 'Umwelten' auf tun, die innerhalb des organisierten Systems relevante Resonanzen erzeugen wollen. Bezogen auf unsere Thematik können wir dies z.B. am Widerstand der Wirtschaft gegen das von der EU (als relevanter Umwelt) geforderte Anti-Diskriminierungsgesetz exemplifiziert sehen oder auch daran, wie lange es den deutschen Hochschulen gelungen ist, geschlechterbezogene Themen wie die Diskriminierung von Frauen in Wissenschaft und Gesellschaft oder die Vereinbarkeit von Familie und Beruf als nicht für die Organisation relevante Themen zu externalisieren. Andererseits böte sich auch ein Ansatzpunkt zu Erklärung der Diversität von Geschlechtersegregation in Organisationen: pfadabhängig von einmal getroffenen

Entscheidungen, die Alternativen ausgrenzen, entwickelt sich eine Struktur von Entscheidung zu Entscheidung, die eine Geschichte der selektierten Alternativen aufbaut. Allerdings muss das System offen bleiben für Irritationen, um seine eigenen Entscheidungen zu 'beobachten' und jeweils entscheiden, ob eine in der Umwelt an das System herangetragene Differenz zur Herausbildung einer systeminternen Information führt; es ist sogar für das System geboten, diese Irritationen „aufzusuchen“ (Luhmann 1988, 173). Die Geschlechterdifferenz ist jedoch bisher aus der Systemtheorie als im Prinzip irrelevant weitgehend ausgeblendet geblieben.

Anforderungen an Geschlechtertheorie

Auf der organisationalen Ebene wird die Frage, ob 'gender matters' oder nicht, erfahrungsbezogen teils mehr, teils weniger sichtbar. Die große Diversität zwischen den Betrieben, die solche Erfahrungen kontextuieren, wirkt sich hier aus und mag zu durchaus unterschiedlichen Alltagstheorien über die Relevanz von Geschlecht und die Persistenz von Segregation führen.

Aber auch bezogen auf wissenschaftliche Theorien ist die Situation durchaus nicht einheitlich. Arbeitsmarkttheorie-bezogene Ansätze versuchen Geschlecht als theoretischen Begriff häufig durch Differenzen in der Ausstattung mit Humankapital, Flexibilität u.a. zu ersetzen (vgl. Hinz/Schübel 2001; Schmid 2004). Es bleibt dann aber immer ein 'unerklärter Rest' von Diskriminierung, der auf das – in der Regel nicht theoretisierte – 'Geschlecht' zurückgeführt werden müsste, was aber zugunsten der Suche nach weiteren Verursachungsfaktoren meist nicht geschieht. Im Folgenden mögen einige Hinweise andeuten, welche Perspektiven auf Geschlecht hier weiterhelfen könnten.

Ein breites Spektrum der Frauen- und Geschlechterforschung spricht von Geschlecht als Struktur. Die geschlechtshierarchische Teilung der gesellschaftlich notwendigen Arbeit führe zu einer Kumulation von Nachteilen auf Seiten der Frauen und von Vorteilen auf Seiten der Männer; weil Frauen durch die Zuweisung unbezahlter Haus- und Sorgearbeit sich nur eingeschränkt an der Konkurrenz auf dem Arbeitsmarkt beteiligen können, haben Männer dort Vorteile. Ihre nachteilige Positionierung auf dem Arbeitsmarkt hindert Frauen wiederum daran, sich durch ein eigenes Erwerbseinkommen vom Zusammenleben mit einem Mann unabhängig zu machen. Dies schwächt wiederum ihre Position in der Ehe, in der sie die asymmetrische Zuweisung von Haus- und Sorgearbeit nicht wirksam verändern können (vgl. Hartmann 1976). Diese Position klingt sehr plausibel, macht sie doch deutlich, dass vorfindbare Segregationen auf Strukturen von Trennung und Re-Kombination in der geschlechtlichen Arbeitsteilung verweisen, die beide der Anschauung entzogen sind. Sie kann aber bezogen auf den Arbeitsmarkt und die Organisationsebene noch nicht

erklären, weshalb auch allein lebende und kinderlose Frauen der Geschlechtersegregation unterliegen.

Das Erkenntnis Konzept von Geschlecht als sozialer Konstruktion richtet sich auf Prozesse der Geschlechterunterscheidung, also z.B. auf institutionalisierte Reproduktionsweisen der Zweigeschlechtlichkeit. Hier wird nicht davon ausgegangen, dass Frauen an beruflicher Entwicklung gehindert sind, weil sie strukturell benachteiligt oder mit Defiziten in Qualifikation, Mobilitätsbereitschaft oder zeitlicher Elastizität behaftet wären; vielmehr würden ihnen diese (oder andere) 'Eigenschaften' zugeschrieben, wenn sie sich in Frauenberufen oder in Frauensegmenten gemischter Berufe wiederfinden, um diese Allokation im Nachhinein mit Legitimation und Sinn zu versehen (vgl. Wetterer 2004). Geschlechterbezogene Differenzbildungen (in der Zuschreibung von Fähigkeiten und Motivation, aber auch in der Konstruktion von Lohn-Leistungs-Relationen und von Männer- und Frauenarbeit) sind aus dieser Sicht Ausdruck durchgehender Differenzbildungen in einem nur schwer aufzubrechenden kulturellen Ordnungssystem der Zweigeschlechtlichkeit. Es findet aus der Sicht dieses Konzepts nicht nur eine Einmündung von Frauen in 'Frauenberufe' statt, sondern Frauen werden durch die Existenz bzw. die Herausbildung von Frauenbereichen immer wieder 'verweiblicht' und müssen ihre Ansprüche auf egalitäre Inklusion in 'Männerdomänen' immer wieder neu erheben. Dieser Ansatz ist in mehreren empirischen Studien fruchtbar gemacht worden. Es konnte gezeigt werden, dass die operative und symbolische Abgrenzung von Arbeitsbereichen für Männer und Frauen in verschiedenen sozialen und historischen Kontexten weniger von funktionalen Erfordernissen der arbeitsteiligen Rationalisierung und der Ertragssteigerung der Arbeit bestimmt ist als von dem Interesse, die überkommene Hierarchie im Geschlechterverhältnis aufrechtzuerhalten und zu legitimieren.

Die Systemtheorie betrachtet erst neuerdings Geschlechterfragen und sieht Geschlechterdifferenz als einen Unterschied, der noch einen Unterschied macht, obwohl er eigentlich keinen mehr machen dürfte. In hochkomplexen und hochgradig funktional segregierten Gesellschaften sei die Organisation von Funktionssystemen anhand von Geschlechterdifferenzen obsolet geworden (vgl. Weinbach/Stichweh 2001). Die soziale Inklusion der Frau sei vollständig gelungen und damit die De-Institutionalisierung von Geschlecht vollzogen – Maßstab ist hier die Ausstattung der Frau mit allen Bürgerrechten. Gleichwohl feststellbare Wirkungen der Geschlechterdifferenz im Sinne sozialer Ungleichheit gelten als Residuen aus einer früheren historischen Periode. Auch die Geschlechtersegregation in Organisationen verweist in dieser Sichtweise nicht auf strukturbildende Wirkungen von möglicherweise *doch* funktionalen Differenzbildungen nach Geschlecht, sondern ist der Attribution an die Person geschuldet. Personen „sind Bündel systeminterner und systemexterner Rollenverpflichtungen, über die Geschlechterdifferenzen, die in einem System [z.B. der Familie, UM] relevant sind, in andere Systeme [z.B. Organisationen, UM] transferiert werden kön-

nen“ (Weinbach/Stichweh 2001, 36). Personen seien zweigeschlechtlich vorhanden und böten sich für die unterschiedliche Attribution von Eigenschaften, Motivationszuschreibungen und Verhaltenserwartungen an (vgl. Weinbach/Stichweh 2001).

Ohne Zweifel ist es richtig, dass Attributionen an Personen in Organisationen Alltag sind; dieser Vorgang ist auch Bestandteil des Alltagswissens in Organisationen. So zeigte sich beispielsweise in einer jüngst abgeschlossenen Untersuchung zu Geschlechterkonstruktionen im Organisationswandel am Beispiel Polizei (Müller u.a. 2004) die starke Tendenz, dem Geschlechteraspekt eine Relevanz für den Arbeitsalltag abzusprechen; wenn dies nicht möglich war, wurde auf die Ebene der Einzelperson rekurriert: „(...) das kommt eben ganz auf die Person an.“ Angesichts der Zahlen, die Hinz/Schübel (2001) bezogen auf den Arbeitsmarkt wie auf die Organisationsebene analysiert haben, fällt es jedoch schwer zu glauben, dass es sich um millionenfach auftretende Attribuierungsprozesse handelt, die sich jeweils auf Einzelpersonen richten. Auf Grund dieser Prämisse jedoch sowie auch in Folge der Dysfunktionalität der Geschlechterdifferenz als steuernde Unterscheidung bei der Organisation von sozialen Feldern bleibt es diesem Ansatz zunächst verwehrt, die Frage zu stellen, welche Funktionen auf welchen Ebenen die Geschlechtersegregation vielleicht *doch* hat.

Um das komplexe Verhältnis von Geschlecht, Arbeitsmarkt und Organisationen zu fassen, scheint es daher angebracht, die Vermutung, Geschlecht sei eine Struktur bzw. wirke strukturbildend, nicht völlig fallen zu lassen, ohne aber in Abbildkonzepte früherer Stadien der Theorieentwicklung zurückzufallen. Neben einer theoretischen Konzeption, die Beharrung und Reproduktion betont, sollten weitere in Betracht gezogen werden, die Geschlecht auf der Mikro-Ebene der Interaktion, der Meso-Ebene der Organisation und der Makro-Ebene der Gesellschaft verfolgen; auf diese Weise würde auch die Segregation der Geschlechter auf dem Arbeitsmarkt und in Organisationen sich neu beleuchten lassen. Mit der Beobachtung von Mikroprozessen der Entstehung von Geschlechterdifferenz allein werden die derzeit beobachtbaren Widersprüche und Ungleichzeitigkeiten theoretisch nicht einzuholen sein.

Anmerkungen

- 1 Über die Komplexität dieses Datensatzes und die Möglichkeiten der Analyse für unterschiedliche Fragestellungen vgl. Hinz/Schübel 2001; Hinz/Gartner 2005.
- 2 Ein Segregationsindex basiert auf den Geschlechteranteilen (z.B. in Berufen) und kann z.B. angeben, wie viele Frauen bzw. Männer den Beruf wechseln müssten, damit der Frauenanteil in jedem Beruf dem Frauenanteil auf dem Arbeitsmarkt entspräche (Duncan-Index); er könnte auch angeben, wie viele Frauen und Männer den Beruf wechseln müssten, bis ihre Anteile in jedem Beruf gleich wären; oder er kann angeben, wie groß die Chance einer Frau ist, in ihrem Betrieb auf eine weitere Frau in demselben Beruf zu treffen ('Interaktionswahrscheinlichkeit'). Alle Indexbildungen weisen Bereiche auf, die über- oder unterbelichtet werden. So haben z.B. beim Duncan-Index große Berufsgruppen einen deutlich stärkeren

- Einfluss auf den Indexwert als kleinere, was nicht für jeden Anwendungszweck wünschenswert ist. Diese Bemerkungen sollen nur auf die Problematik aufmerksam machen und können eine ausführlichere Diskussion nicht ersetzen (vgl. Hinz/Schübel 2001).
- 3 Die Untersuchung von Hinz/Schübel hat noch weitere Ergebnisse, die ich hier nicht diskutieren kann. So ergibt sich, dass in der Vollzeitbeschäftigung Frauen kaum Zugang zu Männerberufen finden, während Männer umgekehrt durchaus auch in Frauenberufen tätig sind (vgl. auch Heintz u.a. 1997). Frauen finden Zugang zu Männerberufen hauptsächlich als Teilzeitkräfte (vgl. zusammenfassend Hinz/Schübel 2001, 298).
 - 4 So fragt es sich, wie das Ergebnis wäre, wenn ostdeutsche Betriebe und Kleinstbetriebe unter fünf Beschäftigten mit einbezogen wären (worauf die Autoren allerdings selbst verweisen); und hinsichtlich der Maßgrenzen für stark und weniger stark segregierte Bereiche wäre sicher auch Diskussionsbedarf gegeben.
 - 5 Immer noch wird z.B. ihr Bild der „Token“-Frau zitiert, oder es werden ihre Angaben zur „critical mass“ als Grundlage der Beurteilung von Geschlechterrelationen in Organisationen genommen (vgl. Müller 1999).
 - 6 Dies zeigt sich z.B. im soeben abgeschlossenen DFG-Projekt 'Geschlechterkonstruktionen im Organisationswandel am Beispiel Polizei' (vgl. Müller u.a. 2004).
 - 7 Letztlich haben autopoetische Systeme dann so viel 'Welt' in sich angereichert, dass sie sich für die notwendige Beachtung wichtiger Signale für Wandel auf ihr 'Inneres' beschränken können und mit ihrem Bezug auf sich selbst überleben.

Literatur

- Acker, Joan, 1991: Hierarchies, Jobs, Bodies. A Theory of Gendered Organizations. In: Lorber, Judith/Farrell, Susan A. (Hg.): *The Social Construction of Gender*. Newbury Park, 162-179.
- Allmendinger, Jutta/Podsiadlowski, Astrid: 2001, Segregation in Organisationen und Arbeitsgruppen. In: Heintz, Bettina (Hg.): *Geschlechtersoziologie*. Wiesbaden, 276-307.
- Alvesson, Mats/Billing, Ivonne Due, 1997: *Understanding Gender and Organizations*. London.
- Bock, Stephanie u.a., 2005: Wissenskommunikation im Kontext von Gender Mainstreaming. Das Beispiel deutscher Kommunen. In: Ernst, Sylke/Warwas, Jasmin/Kirsch-Auwärter, Edith (Hg.): *Wissenskommunikation in Netzwerken*. Hamburg (im Erscheinen).
- Detmers, Ulrike, 2001: *Männerwelt Wirtschaft. Zur Stellung der Frau in der Wirtschaft*. Münster.
- Di Maggio, Paul J./Powell, Walter W., 1983: The iron cage revisited. Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*. Jg. 48. Nr. 2, 147-160.
- Eurostat 4/2005: Statistik kurz gefasst. Bevölkerung und soziale Bedingungen. Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Unterschiede zwischen Frauen und Männern (Christel Aliaga).
- Ferguson, Kathy, 1984: *The Feminist Case Against Bureaucracy*. Philadelphia.
- Halford, Susan/Savage, Mike/Witz, Anne, 1997: *Gender, Careers and Organizations*. London.
- Hartmann, Heidi, 1976: Capitalism, Patriarchy and Job Segregation by Sex. In: Blaxall, Marta/Reagan, Barbara (Hg.): *Women and the Workplace*. Chicago/London, 137-169.
- Heintz, Bettina u.a., 1997: *Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*. Frankfurt am Main/New York.
- Hinz, Thomas/Gartner, Hermann, 2005: Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Branchen, Berufen und Betrieben. IAB-Discussion Paper No. 4. *Zeitschrift für Soziologie*. Jg. 34. Nr. 1, 22-39.
- Hinz, Thomas/Schübel, Thomas, 2001: Geschlechtersegregation in westdeutschen Betrieben. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Jg. 34. Nr.1, 286-301.
- Kanter, Rosabeth Moss, 1977: *Men and Women of the Corporation*. New York.
- Krüger, Helga, 1995: Dominanzen im Geschlechterverhältnis. Zur Institutionalisierung von Lebensläufen. In: Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli (Hg.): *Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften*. Frankfurt am Main, 195-219.
- Kuhlmann, Ellen u.a., 2002: Organisationen und Professionen als Produktionsstätten der Geschlechter(a)symmetrie. In: Schäfer, Eva u.a. (Hg.): *Geschlechterverhältnisse im sozialen Wandel*. Opladen, 221-249.
- Kutzner, Edelgard, 2003: *Die Un-Ordnung der Geschlechter. Industrielle Produktion. Gruppenarbeit und Geschlechterpolitik in partizipativen Arbeitsformen*. München/Mehring.
- Luhmann, Niklas, 1993: *Organisation und Entscheidung*. In: Ders.: *Soziologische Aufklärung*. 3. Opladen, 335-389.
- Luhmann, Niklas, 1988: *Organisation*. In: Küpper, Willi/Ortmann, Günther (Hg.): *Mikropolitik. Rationalität, Macht und Spiele in Organisationen*. Opladen, 165-185.
- Meyer, John W./Rowan, Brian, 1992: Institutionalized Organizations. Formal Structure as Myth and Ceremony. In: Dies. (Hg.): *Organizational Environments. Ritual and Rationality*. Newbury Park/London/New Delhi, 21-44.
- Müller, Ursula, 2002: *Geschlecht im Management - ein soziologischer Blick*. *Wirtschaftspsychologie*. Jg. 4. Heft 1. Lengerich, 5-10.
- Müller, Ursula, 1999: *Geschlecht und Organisation: Traditionsreiche Debatten, aktuelle Tendenzen*. In: Nickel, Hildegard Maria/Völker, Susanne/Hüning, Hansko (Hg.): *Transformation, Unternehmensorganisation, Geschlechterforschung*. Opladen, 53-71.
- Müller, Ursula, 1998: *Asymmetrische Geschlechterkultur in Organisationen und Frauenförderung als Prozess - mit Beispielen aus Betrieben und der Universität*. *Zeitschrift für Personalforschung*. Jg. 12. Nr. 2, 123-142.
- Müller, Ursula u.a., 2004: *Alles eine Frage der Zeit? Zur Situation von Frauen und Männern in der Polizei*. Schriftenreihe der Fachhochschule Villingen/Schwenningen, Hochschule für Polizei. Texte Nr. 37.
- Ostner, Ilona, 2002: *Der oder die Sozialstaat? Doing Gender europäischer Wohlfahrtsregime*. Bielefeld.
- Pfau-Effinger, Birgit, 2000: *Kultur und Frauenerwerbstätigkeit in Europa. Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs*. Opladen.
- Riegraf, Birgit, 1996: *Geschlecht und Mikropolitik*. Opladen.
- Rudolph, Hedwig/Grüning, Marlies, 1994: *Frauenförderung. Kampf- oder Konsensstrategie? In: Beckmann, Petra/Engelbrech, Gerhard (Hg.): Arbeitsmarkt für Frauen 2000. Ein Schritt vorwärts oder ein Schritt zurück? Compendium zur Erwerbstätigkeit von Frauen*. BeitrAB 179, 773-795.
- Schmid, Günther, 2004: *Gleichheit und Effizienz auf dem Arbeitsmarkt. Überlegungen zum Wandel und zur Gestaltung eines 'Geschlechtervertrags'*. *Berliner Journal für Soziologie*. Heft 1, 51-72.

- Weinbach, Christine/Stichweh, Rudolf, 2001: Geschlechtliche (In)Differenz in modernen Gesellschaften. In: Heintz, Bettina (Hg.): Geschlechtersoziologie. Wiesbaden, 30-52.
- Wetterer, Angelika, 2004: Konstruktion von Geschlecht. Reproduktionsweisen der Zweigeschlechtlichkeit. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden, 122-131.
- Wilz, Sylvia M., 2002: Organisation und Geschlecht. Strukturelle Bindungen und kontingente Kopplungen. Opladen.
- Ziefle, Andrea, 2004: Die Individuellen Kosten des Erziehungsurlaubs. Eine empirische Analyse der kurz- und längerfristigen Folgen für den Karriereverlauf von Frauen. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. www.wz-berlin.de/ars/ab/

Julia Lepperhoff

Gleichberechtigt ungleich – ungleich gleichberechtigt Geschlechter-Wissen und berufliche Entwicklung in der öffentlichen Verwaltung

Nach wie vor ist die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern nicht erreicht. In welchem Maß Geschlechtergerechtigkeit tatsächlich verwirklicht ist, stellt sich allerdings in den verschiedenen Bereichen des Erwerbslebens als sehr unterschiedlich dar. Mit der Verwaltung der Landeshauptstadt Hannover steht eine Organisation des öffentlichen Dienstes, die in der gleichstellungspolitischen Diskussion allgemein als besonders 'frauenfreundlich' gilt, im Mittelpunkt des Beitrags. In diesem Bereich sind direkte Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts bei weitem nicht (mehr) so stark zu finden wie in der Privatwirtschaft, die nach wie vor durch ein ausgeprägtes *gender pay gap* (vgl. Hinz/Gartner 2005), einen wesentlich geringeren Frauenanteil insbesondere auf den Führungsebenen (vgl. Holst 2005), aber auch durch unzureichende Gleichstellungsaktivitäten der Unternehmen und Betriebe gekennzeichnet ist (vgl. Klenner 2004; Krell/Ortlieb 2004).

Die aus Geschlechterperspektive bessere Ausgangssituation im Öffentlichen Dienst gründet dabei vor allem darauf, dass dort seit den 1980er Jahren eine Gleichstellungspolitik institutionalisiert wurde, die direkten Diskriminierungen vorzubauen half und aktiv auf Chancengleichheit im Erwerbsleben hingewirkt hat. Maßnahmen zur Frauenförderung, die auf die spezifische Arbeits- und Lebenssituation von Frauen zielen, werden seit einigen Jahren zudem durch die Strategie des Gender Mainstreaming ergänzt bzw. ersetzt (vgl. Bothfeld u.a. 2002; Nohr/Veth 2002). Da der öffentliche Dienst im Gegensatz zur privaten Wirtschaft (bislang) eher politisch-administrativen als marktlichen Logiken unterlag, war er in besonderem Maße an die Umsetzung des gesetzlichen Gleichstellungsauftrags gebunden. Insofern kann dem Öffentlichen Dienst durchaus eine Vorreiterrolle bei der beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern zugeschrieben werden.

Positiv verstärkend kommt hinzu, dass durch den Ausbau des Öffentlichen Dienstes in den letzten Jahrzehnten insbesondere für Frauen erweiterte Beschäftigungsmöglichkeiten geschaffen wurden. Während 1974 lediglich 36% aller im öffentlichen Dienst Beschäftigten Frauen waren, sind es inzwischen 52% (2003) (vgl. Statistisches Bundesamt 2005). Trotz der in den 1990er Jahren einsetzenden Haushaltskonsolidierung und dem im internationalen Vergleich nur durchschnittlichen Ausbau von sozialen Dienstleistungen im Bereich der öffentlichen Verwaltung, zählen die in diesem Bereich beschäftigten Frauen eher zu den Gewinnerinnen des übergreifenden Strukturwandels von Erwerbsarbeit. Die Zunahme von Frauenerwerbstätigkeit im öffentlichen Sektor wurde „im Schatten der 'Krise der Arbeitsgesellschaft'“ möglich (Meyer 1997, 245).

Nichtsdestotrotz zeigen sich auch in der öffentlichen Verwaltung noch vielerlei gleichstellungspolitische Defizite. Hierzu gehört die auch in diesem Bereich feststellbare Geschlechtersegregation hinsichtlich Arbeitszeit, Tätigkeitsfeld, Entgelt, Aufstieg etc., die sich nur sehr langsam zu wandeln scheint. Dies wirft die Frage auf, wo angesichts der staatlichen Gleichstellungsinitiative und dem hohen Anteil weiblicher Beschäftigter die Barrieren zu verorten sind, die einer Gleichstellung von Frauen und Männern im Beruf und in ihrer beruflichen Entwicklung entgegenstehen. Dabei ist davon auszugehen, dass es sich bei einem Bereich, der aus Geschlechterperspektive als vergleichsweise weit entwickelt gilt und in dem zahlreiche Maßnahmen zur beruflichen Gleichstellung von Frauen und Männern umgesetzt worden sind, um anders gelagerte Phänomene als um direkte Diskriminierungsstrukturen handelt. Vielmehr scheint diese Situation eher auf indirekt wirksame Struktur- und Handlungsmuster zurückzuführen zu sein, die auch die bislang praktizierte Gleichstellungspolitik des öffentlichen Dienstes an ihre Grenzen stoßen lässt.

Im Rahmen der Analyse der beruflichen Entwicklung von weiblichen und männlichen Beschäftigten wird im Weiteren die These vertreten, dass die Unterschiede in der Berufslaufbahn von Frauen und Männern nicht nur auf (organisations-)struktureller Ebene, sondern auch durch die subjektiven Wahrnehmungs- und Handlungsformen der Beschäftigten hergestellt werden. Dies bedeutet, dass die subjektive Dimension, die mehr Geschlechtergleichheit behindert bzw. ermöglicht, verstärkt in den Blick genommen werden muss, ohne dabei aus den Augen zu verlieren, dass diese ihrerseits durch gesellschaftliche Strukturen und Strukturkonflikte geprägt ist und auf die hierarchische Gestalt von Geschlechterverhältnissen in ihrer gesellschaftlichen Dimension wirkt. Dabei ist zu klären, wie die Struktur der Verwaltung, die durch das gesetzliche Gleichstellungsgebot einerseits und geschlechtsspezifische vertikale und horizontale Segregation andererseits gekennzeichnet ist, und die Wahrnehmungs- und Handlungsformen der in dieser Organisation beschäftigten Frauen und Männer ineinander greifen (oder auch inwiefern sie gegenläufig und widersprüchlich sind).

Zur Beantwortung dieser Frage soll im Folgenden betrachtet werden, wie Beschäftigte der Landeshauptstadt Hannover die Praxis der beruflichen Entwicklung wahrnehmen und in welcher Weise diese in einen Zusammenhang mit der Geschlechterdimension von Erwerbsarbeit gestellt wird. Zu diesem Zweck wird auf empirisches Material Bezug genommen, das im Rahmen der eineinhalbjährigen Wissenschaft-Praxis-Kooperation zwischen *GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung* und der Verwaltung der Landeshauptstadt Hannover gewonnen wurde. In dieser Kooperation führten WissenschaftlerInnen und Beschäftigte in 'Forschungswerkstätten' einen intensiven Dialog darüber, ob Geschlecht die berufliche Entwicklung beeinflusst und welche (geschlechtsspezifischen) Problemlagen und Bedarfe es im Hinblick auf die berufliche Entwicklung der Beschäftigten der Verwaltung der Landeshauptstadt

gibt (vgl. Lepperhoff/Scheele in diesem Band; GendA 2005). Bevor die in diesem Kontext erstellten Materialien der Beschäftigten sowie die Protokolle der Gruppendiskussionen auf Erklärungen zur Beharrungskraft geschlechtlicher Ungleichheiten in modernen Arbeitswelten befragt werden sollen, werden jedoch zunächst die Ausgangssituation in der Verwaltung Hannover sowie der theoretische Bezugsrahmen des Beitrags dargelegt.

Die Verwaltung der Landeshauptstadt Hannover – Geschlechtersegregation bei einem 'Frauenarbeitgeber'

Die Verwaltung in Hannover kann als eine typische Organisation des öffentlichen Dienstes betrachtet werden; ihre Daten zur Personal- und Organisationsentwicklung entsprechen in etwa denen der öffentlichen Verwaltung insgesamt (vgl. Statistisches Bundesamt 2005). In Hannover sind 54 % der Beschäftigten weiblich (vgl. Landeshauptstadt Hannover 2003); dabei ist die Verwaltung der Landeshauptstadt mit über 9.000 Beschäftigten einer der größten Arbeitgeber in Niedersachsen überhaupt. Die anteilig gleiche Vertretung von Frauen und Männern in der Erwerbswelt ist aber keinesfalls eine hinreichende Voraussetzung für geschlechtergerechte Arbeitsverhältnisse. Darüber hinaus muss auch qualitativ hochwertige Beschäftigung, die sich an bestimmten Maßstäben wie z.B. *equal pay*, gleiche Aufstiegchancen und Anerkennung für beide Geschlechter festmachen lässt, einen wichtigen Stellenwert bei der Modernisierung von Erwerbsarbeit erhalten.

Innerhalb der Verwaltung lässt sich eine deutliche Geschlechtersegregation nach Tätigkeitsfeldern feststellen. Frauen sind überproportional im Bereich der sozialen Dienstleistungen vertreten: In der Verwaltung Hannover sind z.B. im Fachbereich *Jugend und Familie* 80,3% und im Fachbereich *Soziales* 66,2% aller Beschäftigten Frauen, während beispielsweise der Frauenanteil im Fachbereich *Feuerwehr* nur bei 4,6% liegt (vgl. Landeshauptstadt Hannover 2003). Zugleich sind im sozialen Bereich die Auswirkungen der Verwaltungsreform, die im Sinne der intendierten 'Verschlankung' immer auch Rationalisierungsstrategie ist, besonders spürbar. Dies hängt zum einen mit der zunehmenden Nachfrage der Bürgerinnen und Bürger nach sozialen Dienstleistungen und zum anderen mit der besonders hohen Personalintensität dieser Bereiche (Sprechzeiten etc.) zusammen. Stellenabbau ist in diesen Feldern somit aufgrund des dann fehlenden Personals zwingend mit Arbeitsintensivierung und angesichts des schrumpfenden Stellenpools auch mit geringeren Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung verbunden. In der internen Hierarchie der Arbeitsverhältnisse stehen die sozialen Dienste am unteren Ende („Niemand bleibt hier lange“), darüber hinaus gelten sie verwaltungsintern als 'Fachbereiche ohne Lobby'.

Eine weitere Segregationslinie zwischen den Geschlechtern verläuft entlang der Arbeitszeiten: So waren in der Stadtverwaltung Hannover bei insgesamt steigender

Tendenz im Jahre 2001 23,3% aller Beschäftigten Teilzeitkräfte, wobei der überwiegende Teil (92,1%) weiblich war (Landeshauptstadt 2003, 12f.). Auch in Bezug auf Elternzeit zeigen sich hinlänglich bekannte Geschlechterunterschiede: Nach wie vor nehmen trotz der Arbeitsplatzsicherheit in der Verwaltung fast nur Frauen Elternzeit in Anspruch, und dies oftmals mit deutlichen Konsequenzen für das weitere Erwerbsleben. Männliche Beschäftigte aus der Verwaltung haben dagegen bislang nur unzureichend die gegebenen Möglichkeiten genutzt, ein Leben jenseits der (Vollzeiterwerbs-)Arbeit zu führen und ggf. Familie und Beruf besser zu vereinbaren: Nur 3,2% nahmen im Jahr 2003 Elternzeit in Anspruch (Landeshauptstadt 2003, 3).

Deutliche Geschlechterdifferenzen ergeben sich zudem daraus, dass die Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen auch im öffentlichen Dienst schlechter ausfallen als für Männer. So ist der Frauenanteil insbesondere im höheren Dienst in der Verwaltung der Landeshauptstadt Hannover um einiges niedriger als der Anteil der Männer (6% Männer, 1% Frauen, 2001). Dieses als 'Gläserne Decke' bekannt gewordene Phänomen stellt sich als eine der zentralen Barrieren für die berufliche Entwicklung und die Gleichstellung von Frauen und Männern in modernen Verwaltungen dar. In engem Zusammenhang mit der 'Gläsernen Decke' wie auch mit der bereits erwähnten Konzentration von Frauen in bestimmten Tätigkeitsfeldern besteht nicht zuletzt ein deutlicher *gender pay gap*, da die Struktur der Frauenbeschäftigung, aber auch die implizite Geschlechterdiskriminierung im Bundesangestelltentarif (BAT) mit einem entsprechend niedrigeren Entgelt bzw. schlechteren Aufstiegschancen für weibliche Beschäftigte einhergeht (vgl. Krell u.a. 2001). Auch in Hannover lässt sich in der Besoldungs- und Vergütungsstruktur ab einer bestimmten Entgeltstufe ein deutlicher Knick zuungunsten von Frauen verzeichnen, der sich bei den BeamtInnen ab Besoldungsgruppe A11 und bei den Angestellten ab BAT III vollzieht (vgl. Landeshauptstadt 2003, 8).

Vor diesem Hintergrund sind in der Landeshauptstadt Hannover in der Vergangenheit zahlreiche gleichstellungspolitische Aktivitäten unternommen worden. Dies betrifft nicht nur die Anstrengungen der Verwaltungsspitze, insbesondere den Frauenanteil im gehobenen und höheren Dienst zu steigern, sondern auch die seit 25 Jahren aktiv betriebene Gleichstellungspolitik, die seit 2001 durch die Strategie des Gender Mainstreaming ergänzt wird. Mehrfach hat sich die Verwaltung auch für geschlechtsbezogene Forschungsvorhaben geöffnet, wie zum Beispiel für das empirische Vergleichsprojekt zur Aufwertung von Frauentätigkeiten in Kooperation mit der Gewerkschaft ÖTV (heute ver.di), das die Geschlechterdiskriminierung im BAT analysierte (vgl. Krell u.a. 2001). Diese Befunde erhielten u.a. Eingang in die Tarifverhandlungen des öffentlichen Dienstes.

Den Ursachen für die nach wie vor bestehende Geschlechtersegregation bei diesem 'Frauenarbeitsgeber' nachzugehen, wurde damit zur Leitidee des Wissenschaft-Praxis-Dialogs, den GendA und die Landeshauptstadt Hannover initiiert haben. Eine

Akteurin aus der Verwaltung brachte dies folgendermaßen auf den Punkt: „Wir tun und tun, und wir fragen uns, was ist das Problem, was ist die Ursache dafür?“

Die Forschungswerkstätten mit Beschäftigten haben gezeigt, dass viele der Problemlagen und Ursachen für die unterschiedliche berufliche Entwicklung von Frauen und Männern bekannte Phänomene der geschlechtlichen Ungleichheit in der Erwerbsarbeit darstellen. Darüber hinaus konnten wir feststellen, dass die Wahrnehmung und Interpretation von Geschlecht und seiner Relevanz für den eigenen Werdegang die berufliche Entwicklung der Beschäftigten in besonderem Maße beeinflussen. Diese Annahmen und Vorstellungen über die geschlechtliche Strukturierung der eigenen Arbeits- und Lebenssituation sollen im Folgenden genauer betrachtet werden.

'Geschlechter-Wissen' als subjektive Dimension von Vergeschlechtlichung

Um die vergeschlechtlichten Wahrnehmungs- und Deutungsformen der Beschäftigten analytisch fassen zu können, sollen diese im Weiteren als „Geschlechter-Wissen“ (Dölling 2003; Wetterer 2003) bezeichnet werden. Mit dem Begriff des Wissens werden geschlechtlich geprägte Annahmen, Stereotypisierungen etc. nicht als 'falsches Bewusstsein' disqualifiziert, sondern können als erworbene und kontextabhängige Muster der Interpretation und der Aneignung von Geschlecht erfasst werden. Durch die Verwendung des Begriffs Geschlechter-Wissen soll zugleich deutlich werden, dass Wissen über Geschlecht sowohl in sich stimmig und aufeinander bezogen ist als auch aus Sicht der Subjekte mit den für sie wahrnehmbaren gesellschaftlichen Bedingungen übereinstimmt. Geschlechter-Wissen wird somit als individuell kohärent und im sozialen Kontext verankert begriffen. Im Wissenschaft-Praxis-Dialog zwischen ForscherInnen und Beschäftigten ist dies von Vorteil, da es eine Offenheit hinsichtlich der Geschlechterdimension von beruflicher Entwicklung eröffnet, die gegenseitige Abwertungen oder Hierarchisierungen von vermeintlich richtigem bzw. falschem Bewusstsein über geschlechtliche Ungleichheiten im Erwerbsleben vermeiden hilft.

Der Begriff des Geschlechter-Wissens ist insbesondere von Irene Dölling ausgearbeitet worden (vgl. Dölling 2003; 2005a und b); sie konzipiert ihn als biografie- und feldspezifisch sowie situationsabhängig hergestellte Wahrnehmung- und Deutungsformen, mit denen auch die Analyse des 'doing gender', d.h. der subjektiven Dimension der Herstellung von Geschlecht im interaktiven sozialen Handeln konkretisiert werden kann (vgl. Dölling 2005a). Mit dem Begriff des Geschlechter-Wissens wird eine Brücke zwischen AkteurInnen und Strukturkontexten geschlagen: Geschlechter-Wissen umfasst laut Dölling „die verschiedenen Arten kollektiven Wissens, die (...) jeweils über den Geschlechterunterschied, die Begründungen seiner 'Selbstverständlichkeit' und 'Evidenz', die (vor-)herrschenden normativen Vorstellungen über die 'richtigen' Beziehungen und Arbeitsteilungen zwischen Männern und Frauen kursie-

ren.“ (Dölling 2003, 114f.). Im Anschluss an Bourdieu (1982; 1997) wurde damit ein genderkompetentes Analyseinstrumentarium entwickelt, das bereits im empirischen Feld der öffentlichen Verwaltung Anwendung fand (vgl. Andresen u.a. 2003). Dabei geht Dölling (2004) mit Bourdieu davon aus, dass männliche Herrschaft über einen Klassifikationsmodus begründet wird, der eine hierarchisierende Dichotomie zwischen den Geschlechtern etabliert. Die Wirkmächtigkeit dieses Wissens über Geschlechtlichkeit besteht vor allem in der Selbstverständlichkeit dieses Gegensatzes und damit in einer Naturalisierung desselben in der diskursiven Interaktion, so dass es keiner Rechtfertigung der Geschlechterdifferenz bedarf. Auch in modernen Gesellschaften, in denen sich gegenwärtig ein Wandel von Arbeits- und Geschlechterverhältnissen vollzieht, kann männliche Herrschaft nur sehr begrenzt thematisiert werden, da diese in die Körper eingeschrieben und über sozialisatorische Prozesse verinnerlicht ist und damit dem Bewusstsein und der rationalen Aufklärung weitgehend entzogen bleibt. Bourdieu bezeichnet diese Form von Zwang auch als „abgepresste Anerkennung“ (1997, 164).

Diese Überlegungen sind auch für die gleichstellungspolitische Praxis folgenschwer. Denn wenn geschlechtlich geprägte Annahmen, Stereotypisierungen, Metaphern etc. nicht oder nur in geringem Maße veränderbar sind, müssen auch gleichstellungspolitische Konzepte neu überdacht werden. Weder die jahrelang betriebene geschlechterpolitische ‘Aufklärungsarbeit’, wie z.B. die Konfrontation von Akteuren aus der Arbeitswelt mit Statistiken zur geschlechtlichen Ungleichheit etc. noch ein Top-Down-Approach wie die Strategie des Gender Mainstreaming, die Geschlechtergerechtigkeit von oben nach unten implementieren soll, können vor diesem Hintergrund eine langfristig erfolgreiche Perspektive bieten. Solche Anstrengungen müssen aus dieser Perspektive am ‘Common Sense’ über das Geschlechterverhältnis ‘abprallen’.

Wie dieser ‘Common Sense’ aussieht, haben Andresen u.a. (2003) in ihrer Studie zu Vergeschlechtlichungsprozessen in einer Kommunalverwaltung herausgearbeitet.¹ Das WissenschaftlerInnenteam hat dabei den von ihnen so bezeichneten „Universalistischen Code“ (Dölling 2003, 158f.) als das *dominante ‘Geschlechter-Wissen’* innerhalb der untersuchten Verwaltungsorganisation ausgemacht, das trotz ‘feiner Unterschiede’ unabhängig von Geschlecht, Alter, Ost-West-Herkunft und der Position der Befragten Geltung hatte. Geprägt wird dieser Wissenstypus von einem Leistungsgedanken, nach dem jede/r unabhängig von ihrem/seinem Geschlecht soziale Aufstiegschancen habe. Im Universalistischen Code spielt die Geschlechtszugehörigkeit in der eigenen Organisation keine Rolle, sondern es wird betont, dass Alle ‘Menschen’ sind und nur als ‘Menschen’ wahrgenommen werden (sollten).

„Entsprechend war insbesondere für Fachbeamte Gleichstellung keine Dimension ihres Führungshandelns. Diese Dominanz des ‘universalistischen Codes’ schloss im Übrigen keineswegs aus, dass die Interviewten – entgegen ihrer expliziten Betonung der Gleichheit aller ‘als Menschen’ – stereotype Vorstellungen einer ‘natürlichen’ Geschlechterdifferenz, eines ‘Andersseins’

von Frauen (bzw. Männern) ins Spiel brachten, wenn es um betriebliche Arbeitsteilungen oder um ‘passende’ Orte für Frauen und Männer in der Verwaltung ging und sie damit existierende Geschlechterhierarchien in ‘ihrer’ Organisation bestätigten“ (Dölling 2005b, 2f.).

Dabei scheint der universalistische Code bei der Mehrzahl der Beschäftigten nicht nur der biografieabhängigen Herausbildung von Geschlechter-Wissen im Lebensverlauf zu entsprechen, sondern auch in der Organisationskultur öffentlicher Verwaltungen und in den eingeschriebenen Leitbildern begründet zu liegen.²

Um die Herrschaftsdimension von Geschlechter-Wissen stärker herauszuarbeiten, könnte der Begriff des Geschlechter-Wissens auch mit dem Konzept der Gouvernementalität von Foucault verknüpft werden (vgl. Foucault 2000; Pieper/Rodríguez 2003). Der Begriff der Gouvernementalität, der sich aus ‘regieren’ (gouverner) und ‘Denkweise’ (mentalité) zusammensetzt, zielt dabei direkt auf das Subjekt ab und konzipiert die Prozesse der Subjektkonstituierung als widersprüchliche Gleichzeitigkeit von Fremd-Disziplinierung und Selbst-Disziplinierung. Das Ineinandergreifen von Machttechnologien (Regierung durch andere) und Selbsttechnologien (Selbstregierung) führt zu modernisierten Herrschaftsstrukturen, die sich auch auf das geschlechtliche Subjekt übertragen lassen. Der Wandel der Geschlechterverhältnisse, der mit Prozessen der Individualisierung und Ausdifferenzierung verbunden ist, führt einerseits zu mehr Handlungsspielräumen auf der individuellen Ebene, andererseits aber auch zu einer Modernisierung und Reformulierung von Herrschaftsverhältnissen, die ihrerseits wiederum Subjektivitätskonstruktionen verschieben. Aus dieser Perspektive kann also die systematische Verbindung und Konstituierung von Machttechniken, Wissensformen und Subjektivierungsformen in den Blick genommen werden (vgl. Pieper/Rodríguez 2003, 8). Geschlechter-Wissen, verstanden in diesem Sinne, legt ein verstärktes Augenmerk auf den Zusammenhang von Subjektivität und Herrschaftsformen, „die sich durch flexible Normalisierungen, selbsttätige Integration der Individuen und ‘zwanglose’ Regierungspraktiken kennzeichnen. Dynamische dezentrierte und kontextuelle Formen der Regierung von Selbst und Anderen ersetzen stabile, normativ vereindeutigte, vertikale oder zentrale Herrschaftsinstitutionen.“ (Engel 2003, 237). Dementsprechend muss Geschlechter-Wissen als Teil eines komplexen Kräftefeldes gedeutet werden, das zwar nicht losgelöst vom Einfluss institutionalisierter Herrschaftsformen wirkmächtig wird, jedoch in produktiv-dynamischer Weise Wissen re-interpretiert und vervielfacht. Insofern kann hierin auch konzeptionell ein Potential für geschlechterpolitische Handlungsspielräume erschlossen werden, die bei Bourdieu zumindest im Hinblick auf die „männliche Herrschaft“ als recht gering erscheinen.

Nach diesen Überlegungen, wie die subjektive Dimension der Vergeschlechtlichung theoretisch gefasst werden kann, soll im Weiteren empirisch geprüft werden, welches Geschlechter-Wissen in der Verwaltung der Landeshauptstadt Hannover vorzufinden ist, mit welchem subjektiven und kollektiven Geschlechter-Wissen Frauen und Männer ihre berufliche Entwicklung verknüpfen und welche Strategien für eine Politik der

Geschlechtergerechtigkeit daraus abgeleitet werden können. In diesem Zusammenhang werden weitere Typen des Geschlechter-Wissens zu entwickeln sein.

Befunde aus den Forschungswerkstätten: Das Geschlechter-Wissen der Beschäftigten

Die Beschäftigten der Verwaltung der Landeshauptstadt Hannover, die an den Forschungswerkstätten teilgenommen haben, verfügen über ein sehr unterschiedliches Geschlechter-Wissen im Hinblick auf die Wahrnehmung von Geschlechtsunterschieden und beruflichen Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts. Insgesamt lassen sich mit Blick auf das empirische Material drei Typen des Geschlechter-Wissens unterscheiden. Neben dem universalistischen Code, der im Weiteren von mir als naturalisiertes Geschlechter-Wissen bezeichnet wird, lassen sich zwei weitere, genauso stark ausgeprägte Typen identifizieren: implizites und explizites Geschlechter-Wissen. Diese drei Typen werden im Folgenden zunächst synopsenartig zusammengefasst und anschließend kurz erläutert.

Tabelle 1: Beeinflusst Geschlecht die berufliche Entwicklung?

	Typ A: Implizites Geschlechter- Wissen	Typ B: Explizites Geschlechter- Wissen	Typ C: Naturalisiertes Geschlechter-Wissen
Benachteiligung in der beruflichen Entwicklung	aufgrund von privater Versorgungsarbeit	aufgrund des Geschlechts	Wenn überhaupt, aufgrund persönlicher Merkmale
Geschlechter- unterschiede	Nein	ja (sozial)	ja (biologisch)
Strategie für die berufliche Entwicklung	Bessere Vereinbarkeits- lösungen	Bereichs- übergreifende Thematisierung der Geschlechter- frage	Bessere individuelle Förderung

Typ A: Implizites Geschlechter-Wissen (Versorgungsarbeit als Platzanweiser)

Bei dieser Form des Geschlechter-Wissens sind Diskriminierungs- und Ungleichheitsstrukturen im Erwerbsleben an die Übernahme der Versorgungsarbeit im privaten Bereich gebunden. Auch Männer können dementsprechend benachteiligt werden,

wenn sie sich z.B. um die Betreuung von Kindern kümmern. Die Geschlechterfrage wird hier also primär als Vereinbarkeitsproblem von Familie und Beruf gedeutet. Geschlechtliche Unterschiede in der Erwerbswelt bestehen für Typ A nicht bzw. gelten als überbewertet; sie werden aus dieser Sichtweise nur über Stereotypisierungen reproduziert („Das sind doch alles nur Klischees“).

Vor diesem Hintergrund zielen die Bedarfe der Beschäftigten vor allem auf bessere Vereinbarkeitslösungen. Ein besonderer Stellenwert kommt in dieser Interpretation Männern zu. ‘Moderne Männer’, die Kinder betreuen und eine Teilzeitbeschäftigung übernehmen und damit das tun, was Frauen (schon immer) tun, sollen als Vorbilder für andere Männer fungieren. Beschäftigte mit diesem Geschlechter-Wissen übernehmen dabei zum Teil auch die Rolle von „Zeitpionieren“ (Hörning u.a. 1998; vgl. Correll/Janczyk 2005).

Von Bedeutung ist, dass diese Interpretation die aufeinander verwiesenen Funktionslogiken von produktiver und reproduktiver Sphäre (an)erkennt und insbesondere die Unterordnung privater/reproduktiver Erfordernisse unter den Erwerb kritisch reflektiert. Zugleich wird diese Deutung aber um die Erkenntnis der Wirkungsmacht geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung ‘bereinigt’ und verneint zudem auch weitere Vergeschlechtlichungsprozesse jenseits der traditionellen Vereinbarkeitsproblematik.

Typ B: Explizites Geschlechter-Wissen (Geschlecht als Platzanweiser)

Bei diesem Typ des Geschlechter-Wissens sind Diskriminierungs- und Ungleichheitsstrukturen in der gesamten Gesellschaft und dementsprechend auch in der Organisation der Verwaltung der Landeshauptstadt Hannover vorhanden. Geschlechtergleichstellung im Arbeitsleben gilt in Deutschland als (noch) nicht erreicht. Geschlecht stellt einen der zentralen sozialen Platzanweiser innerhalb der Organisation dar. Dies gilt auf den unterschiedlichsten Ebenen: So werden neben den aus der feministischen Arbeitsforschung bekannten sich immer wieder reproduzierenden Segregationsmechanismen auch die geringe kulturelle Passfähigkeit von Frauen in homogenen Männergruppen bzw. von Männern in homogenen Frauengruppen genannt. Aber auch sozialisationsbedingte geschlechtliche Unterschiede werden zur Erklärung der ‘Gläsernen Decke’ und von Schwierigkeiten in der beruflichen Entwicklung herangezogen. Reflektiert wird in diesem Kontext insbesondere die subjektive Verinnerlichung und Reproduktion von Geschlechternormen („Ich sollte mich eigentlich bewerben, brauche dazu aber die Unterstützung vom Chef und von der Freundin, sonst traue ich mich wieder nicht“).

Vor diesem Hintergrund werden Bedarfe vor allem dahingehend formuliert, dass eine verwaltungsübergreifende fortwährende Thematisierung von Geschlecht erfolgen muss. Dies betrifft zum Beispiel Forderungen nach einem *engendering* des Führungskräfte-Entwicklungsprogramms der Verwaltung der Landeshauptstadt Hannover.

Typ C: *Naturalisiertes Geschlechter-Wissen* (*De-Thematisierung von Geschlecht*)

Bei diesem dritten Typ des Geschlechter-Wissens, der mit dem 'universalistischen Code' vergleichbar ist, bestehen keine geschlechtsspezifischen Diskriminierungs- und Ungleichheitsstrukturen in der Verwaltung der Landeshauptstadt Hannover. Die Positionierung innerhalb der Verwaltung hängt in dieser Wahrnehmungsweise vom Individuum, von seinen Präferenzen, seinem Wissen und Kompetenzen ab. Die Geschlechtszugehörigkeit, aber auch andere soziale Merkmale stellen keine Platzanweiser innerhalb der Organisation dar. Die berufliche Entwicklung ist eine Angelegenheit der freien Entscheidung des oder der autonomen Einzelnen. Geschlechtsunterschiede bestehen – abgesehen vom Merkmal 'Gebärfähigkeit von Frauen' – nicht. Frauen fügen sich vor diesem Hintergrund a) in die 'Gebär- und daraus abgeleitete Betreuungsverantwortung' von Kindern ein oder bekommen b) keine Kinder. Diese einzige im Geschlechter-Wissen des Typs C zugelassene Ungleichheit zwischen den Geschlechtern wird biologisch begründet und damit naturalisiert („Es ist nun mal gottgewollt, dass die Frau die Kinder kriegt“).

Wichtigste Anforderung an die Verwaltung ist vor dem Hintergrund dieses Geschlechter-Wissens die Gewährleistung von (abstrakter) Chancengleichheit. In diesem Sinne zielen die Bedarfe vor allem auf die Stärkung der individuellen Förderung (Mentoring/Coaching) und der individuellen Anerkennung durch Vorgesetzte (Wertschätzung). Spezielle Maßnahmen, die sich nur an Frauen richten, werden abgelehnt. In eingeschränkter Weise gilt dies auch für Maßnahmen, die das Geschlechterverhältnis thematisieren.

Naturalisiertes Geschlechter-Wissen als Voraussetzung für den beruflichen Aufstieg?

Im Rahmen der Befunde aus den Forschungswerkstätten lässt sich erstens festhalten, dass außer dem universalistischen Code, den Andresen, Dölling und Kimmerle als dominante Wissensform hervorheben und der von mir als naturalisiertes Geschlechter-Wissen bezeichnet wird, zwei weitere Typen von Geschlechter-Wissen identifiziert wurden: das implizite Geschlechter-Wissen, das auf die Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Versorgungsarbeit als Grundproblem beruflicher Entwicklung abhebt, und das explizite Geschlechter-Wissen, das Geschlecht als einen zentralen sozialen Platzanweiser für die berufliche Entwicklung betrachtet.

Diese Erweiterung des Spektrums von Geschlechter-Wissen wirft die Frage auf, unter welchen Bedingungen sich das eine oder andere Muster des Geschlechter-Wissens von Beschäftigten als dominant erweist.³ Da es sich bei den untersuchten Beschäftigten in Hannover im Gegensatz zur Untersuchung von Andresen u.a. nicht

um Führungskräfte handelt, liegt die Annahme nahe, dass sich genau die Wissensformen – und damit auch die TrägerInnen dieses Wissens in ihrer beruflichen Entwicklung – durchsetzen, die sich für das kollektive Organisationsgefüge der Verwaltung als besonders passfähig erweisen. Diese Passfähigkeit wird durch ein naturalisiertes Geschlechter-Wissen geleistet, in dem Geschlechter-Unterschiede durch Naturalisierung nicht mehr thematisierbar und gestaltbar werden. Auf diese Weise kann das 'unsichtbare Geschlecht' der Organisation gewahrt bleiben.

Entsprechend lässt sich darüber hinaus vermuten, dass die 'neu' identifizierten Formen des Geschlechter-Wissens für 'widerständige' oder zumindest alternative Praktiken sehr viel anschlussfähiger sein könnten. Dies gilt sowohl für die Gruppe mit implizitem als auch mit explizitem Geschlechter-Wissen (Typ A und B). Auch wenn die inkorporierten Geschlechtsklassifikationen laut Bourdieu nicht kurzfristig wandelbar sind, sind diese Beschäftigtengruppen doch Akteure, deren Handeln emanzipatorische, soziale und sozio-ökonomische Veränderungen beeinflussen kann, die sich im gegenwärtigen Wandel von Arbeits- und Geschlechterverhältnissen abzeichnen. Akteure wie diese könnten unter Umständen längerfristig eine Modifizierung des Geschlechter-Wissens und damit auch der Organisationskultur im öffentlichen Dienst provozieren und bewirken. Zugleich sind diese AkteurInnen auch RepräsentantInnen dafür, dass jeder verbleibende Raum, wie ihn auch die Forschungswerkstätten geboten haben, für eine Auseinandersetzung um die Definitions- und Deutungsmacht über geschlechtliche Klassifikationen genutzt werden kann.

Zusammengefasst lässt sich also zugespitzt formulieren, dass in der subjektiven Dimension der beruflichen Entwicklung das naturalistische Geschlechter-Wissen bzw. der universalistische Code *konstitutiv* für einen Aufstieg innerhalb des Öffentlichen Dienstes ist. Implizites oder explizites Geschlechter-Wissen kann hingegen als eine Barriere für die berufliche Weiterentwicklung verstanden werden, zumindest für die Übernahme von Führungspositionen.

Hinweise für diese Vermutung finden sich auch in den Diskussionen, den Materialien und Szenendarstellungen der Beschäftigten in den Forschungswerkstätten. So spielt das Verhältnis von Arbeitszeit und Lebenszeit der bei der Verwaltung beschäftigten Frauen und Männer immer wieder eine wichtige Rolle. Dabei unterliegen *alle* Beschäftigten bestimmten Anforderungen der Verwaltung an die zeitliche Präsenz und die persönliche Identifikation mit den Arbeitsaufgaben. Beschäftigte, die der Versorgungsarbeit und dem 'Rest des Lebens' einen hohen Stellenwert einräumen (implizites Geschlechter-Wissen), weisen diese Ansprüche jedoch zurück oder versuchen diese in Grenzen zu halten, was teilweise zu bestimmten Widerständen im Arbeitszusammenhang und einem erhöhten Rechtfertigungszwang gegenüber den Kolleginnen und Kollegen führt. So wurden z.B. verstärkt Konflikte mit dem Team und Vorgesetzten in Szene gesetzt, die durch eigene Ansprüche an die Lebenszeit oder familiäre Versorgungskrisen (Krankheit des Kindes etc.) ausgelöst wurden. Die Dis-

tanz, die Beschäftigte zu ihrer Arbeit und den Anforderungen der Arbeitsgesellschaft im Allgemeinen aufbringen müssen, verhindert dabei aber an anderer Stelle einen Aufstieg in der Verwaltungshierarchie. Von diesem Balanceakt sind VertreterInnen des naturalisierten Geschlechter-Wissens weit entfernt: Sie argumentieren in der Logik eines Entweder-Oder, von drinnen oder draußen, nach dem Frauen entweder in der Sphäre der Erwerbsarbeit oder aber in der privaten familiären Sphäre verortet werden. Treten Probleme mit der Vereinbarkeit von Arbeitszeit und Lebenszeit auf, sind diese im Rahmen privater Vereinbarungen zu lösen. Frauen können dementsprechend auch in der Verwaltungshierarchie aufsteigen, allerdings nur um den Preis der Unterordnung des 'Rests des Lebens' unter die Erfordernisse der Erwerbsarbeit.

Auch das Thema 'Passfähigkeit in der Erwerbsarbeit' wurde von den Beschäftigten sehr stark angesprochen. Beschäftigte mit explizitem Geschlechter-Wissen, die Geschlecht als sozialen Platzanweiser innerhalb der Organisation verstehen und dies auch im Arbeitsalltag hervorheben, sind oftmals mit Schwierigkeiten beim beruflichen Aufstieg konfrontiert. Sie liegen mit der Problematisierung der Geschlechterdimension quer zur vorherrschenden Leitidee der Verwaltung und stellen bisherige Prinzipien des beruflichen Aufstiegs in Frage. So thematisieren sie mit der 'Geschlechterfrage' ein aus Sicht der Mehrheit der Führungskräfte nicht vorhandenes Problem, da der öffentliche Dienst sein geschlechtsneutrales Leitbild aus der Wertung des Staates als universalistisch und am Gemeinwohl orientiert ableitet. Beschäftigte mit naturalisiertem Geschlechter-Wissen stoßen in diesem Zusammenhang dagegen auf mehr Unterstützung, da sie Geschlecht negieren und damit die internen Regeln der Organisation akzeptieren und reproduzieren. Dabei wurde in den Diskussionen und Szenen der Beschäftigten deutlich, dass diese Vorstellungen über den Einfluss auf das Geschlecht im Sinne einer Selbstbeschränkung bzw. Selbstermöglichung auch sehr stark nach innen wirken.

Insgesamt ist deutlich geworden, dass sich mit dem Geschlechter-Wissen auch die favorisierten Strategien unterscheiden, um ein gleichberechtigtes Geschlechterverhältnis zu erreichen bzw. die berufliche Entwicklung der Beschäftigten zu fördern. Hieraus resultiert auch, dass es für eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik in modernen Verwaltungen nicht ausreicht, sich auf organisationale Strukturen zu konzentrieren. Vielmehr muss die Handlungsdimension von weiblichen und männlichen Beschäftigten stärker in den Blick genommen werden. Dies gilt insbesondere auch für eine erhöhte Strategiefähigkeit im Hinblick auf eine Politik der Geschlechtergerechtigkeit. So lässt sich erkennen, dass spezifische Gruppen innerhalb der Verwaltung auf unterschiedliche Konzepte (Gender Mainstreaming, Frauenförderung, Work-Life-Balance/Vereinbarkeit) Bezug nehmen und ihre Implementierung stützen oder stoppen.

Perspektiven für eine zukunftsfähige genderkompetente Arbeitsforschung

Abschließend soll der 'Mehrwert' der Geschlechterperspektive für die Analyse von beruflichen Entwicklungsprozessen aus Sicht der genderkompetenten Arbeitsforschung in den Blick genommen werden. Dabei meint 'Mehrwert' eben gerade nicht nur solche Befunde, die sich auf das Geschlechterverhältnis beschränken, sondern auch solche, die darüber hinausgehend einen allgemeinen Perspektivwechsel auf Arbeit und berufliche Entwicklung ermöglichen. In den Forschungswerkstätten mit WissenschaftlerInnen und Beschäftigten haben sich dabei andere bzw. neue Perspektiven eröffnet, die sich ergeben können, wenn berufliche Entwicklung durch die 'Geschlechterbrille' gesehen wird. An dieser Stelle sollen zwei Aspekte aus dem Bereich der beruflichen Entwicklung aufgegriffen werden.

Erstens kann man mit der Geschlechterperspektive über den engen Horizont der Erwerbsarbeit hinaussehen. Dann wird deutlich, dass Arbeit Bestandteil des Lebens ist und über Erwerbsarbeit nur sinnvoll diskutiert werden kann, wenn sie in ihrem sozialen und gesellschaftlichen Zusammenhang betrachtet wird. So schafft das private Leben einerseits die Voraussetzung dafür, dass die Beschäftigten überhaupt einer Erwerbsarbeit nachgehen können (Regeneration und Reproduktion). Zugleich ist der Arbeitsalltag in vielerlei Hinsicht dadurch geprägt, welcher Takt durch den 'Rest des Lebens' vorgegeben wird. Auch das vermeintlich selbst bestimmte Privatleben ist häufig in ein festes Zeitraster gezwängt. So geraten die Anforderungen des privaten oftmals mit denen des beruflichen Lebens in Konflikt. In den Forschungswerkstätten machten die Beschäftigten unmissverständlich deutlich, dass die Bereitschaft zur Veränderung und die berufliche Veränderung selbst eng mit der privaten Situation zusammenhängen. Insbesondere Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit Betreuungsaufgaben problematisierten diesen Zusammenhang. Aber auch jenseits dessen war offensichtlich, dass berufliche und private Erfordernisse und Wünsche aufeinander abgestimmt werden (müssen).

Maßnahmen zur beruflichen Entwicklung sollten sich also zwangsläufig auf beide Teile dieses komplexen Arrangements, d.h. auf die Erwerbsarbeit *und* den Privatbereich konzentrieren, wenn sie nicht zu kurz greifen wollen. Zugleich ist gerade in der Nichtaufgabe des Privaten eine Sollbruchstelle zu erkennen, die alternativen Formen der beruflichen Entwicklung den Weg weisen könnte. Die genderkompetente Arbeitsforschung hat dieses Thema bereits seit langem mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie aufgegriffen und es inzwischen mit einem erweiterten Blick auf Arbeit und Leben vertieft. Dabei betrifft diese Erkenntnis nicht nur Frauen, geschweige denn nur Mütter, sondern hat für alle Beschäftigten Gültigkeit (vgl. Correll/Janczyk 2005; vgl. zur Soziabilität Correll und Janczyk in diesem Band).

Zweitens lässt sich aus der Geschlechterperspektive auch besser erkennen, dass die berufliche Situation der Beschäftigten nicht allein mit der Eignung, Befähigung und fachlichen Leistung in Zusammenhang steht, sondern weitere soziale Kriterien bei

der beruflichen Veränderung eine gewichtige Rolle spielen. Wer wie in eine Organisation und ihre Kultur 'hineinpasst', hat auch etwas mit sozialen Faktoren wie Geschlecht, soziale Herkunft, Alter, Gesundheitszustand oder Staatsangehörigkeit der Beschäftigten zu tun. Dies hängt damit zusammen, dass sich in der Arbeitswelt meist relativ homogene Gruppen zusammenfinden, und beispielsweise ein Mann in einem traditionellen Frauenbereich oder eine Frau auf der männlich kodierten Führungsebene das gewohnte Bild durchbrechen. Die Schwierigkeiten, die hieraus entstehen, sind oftmals nicht messbar, wirken aber nachhaltig auf die berufliche Entwicklung dieser Beschäftigten ein. So profitieren z.B. 'Outsider' wesentlich weniger von beruflichen (oftmals informellen) Netzwerken als Beschäftigte, die in die allgemeine Verwaltungskultur integriert sind. Wenngleich sich dies im Berufsalltag für Männer und Frauen anders auswirkt und die Bedeutung von Geschlecht kontextabhängig ist (vgl. Heintz u.a. 1997), sind männliche wie weibliche Beschäftigte mit indirekt wirksamen Barrieren bei der beruflichen Entwicklung konfrontiert. Auch in den Forschungswerkstätten wurden von vielen Beschäftigten Hemmnisse bei der beruflichen Entwicklung zum Thema gemacht, die sie zum einen bei sich selbst (Selbstvertrauen, Selbstbild), zum anderen aber auch in Problemen mit den/der Vorgesetzten, den fehlenden Netzwerken und mangelnder Kommunikation verorteten.

Diese Beispiele zeigen, dass Maßnahmen zur beruflichen Entwicklung die Vielfalt der Beschäftigten und ihrer Perspektiven ausdrücklich fördern und integrieren sollten. Damit können nicht nur positive Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern verbunden sein, sondern insgesamt eine Kultur der Wertschätzung und Anerkennung befördert werden. Diese sollte allerdings nicht auf eine 'effiziente Nutzung der Vielfalt' reduziert werden, wie es sich teilweise in der gegenwärtigen Umsetzung von *diversity management* ankündigt.

In diesem Zusammenhang sollte eine zukunftsfähige und genderkompetente Arbeitsforschung nicht zuletzt auch die Handlungsebene der mit Arbeit befassten Subjekte stärker als bisher in ihre Analyse einbeziehen und die subjektive Dimension von Vergeschlechtlichung rekonstruieren. Dabei kann die Auseinandersetzung mit der Kategorie Geschlecht potentiell aus dem Dualismus von Struktur und Subjekt hinausführen und die wechselseitigen Verschränkungen auch in ihren handlungsrelevanten Konsequenzen deutlicher machen. So können Potentiale und Barrieren für eine Politik der Geschlechtergerechtigkeit im Feld Arbeit untersucht und Strategien entwickelt werden, die die 'Reformresistenz' von Organisationen und Betrieben nicht ausschließlich als Strukturproblem interpretieren, das (organisations-)politisch 'weg-reguliert' werden kann. Vielmehr kann durch eine solche Betrachtungsweise verdeutlicht werden, dass betriebliche, organisationale, aber auch gesellschaftliche Strukturen insgesamt von (geschlechtlichen) Subjekten getragen und neu hergestellt werden (und das Beharrungsvermögen der Strukturen dem der in diesen Erwerbsorganisationen sozialisierten Beschäftigten entspricht).

Hieraus lassen zwei Schlussfolgerungen ziehen: Zum einen sollten Analysen der genderkompetenten Arbeitsforschung verstärkt die Konflikthaftigkeit und die Prozesshaftigkeit hervorheben, die im Wandel von Arbeits- und Geschlechterverhältnissen erkennbar ist. Zum anderen lässt sich dieser Beitrag (aus einer praxisorientierten Perspektive) auch als Plädoyer für beteiligungsorientierte Verfahren und Bottom-Up-Strategien in Erwerbsorganisationen verstehen, die eine Modernisierung tradierter Arbeitsstrukturen und -kulturen fördern können. Denn nur die Auseinandersetzung mit dem Geschlechter-Wissen sowie den Praxen der beteiligten Akteure, die die bestehenden Strukturen geschlechtlicher Ungleichheit reproduzieren, kann nachhaltigen Strategien für mehr Geschlechtergerechtigkeit zum Erfolg verhelfen.

Anmerkungen

- 1 Ziel des empirischen Forschungsprojektes war es zu untersuchen, ob die Verwaltungsreform, die seit Anfang der 1990er Jahre auch in Deutschland den öffentlichen Dienst modernisieren soll, Chancen für einen Abbau von bestehenden Geschlechterhierarchien und für eine erfolgreiche Gleichstellungspolitik in der Organisation bietet. Befragt wurden vor allem Führungskräfte der 1. Leitungsebene, politische Beamte (StadträtInnen) sowie PersonalvertreterInnen.
- 2 Dölling führt die Dominanz dieses Codes vor allem darauf zurück, dass parallel zur zunehmenden neoliberalen Wertschätzung des Marktes als sozialer Regulierungsinstanz individualisierende Vorstellungen an Boden gewinnen, die im Zuge der Verwaltungsreformen auch Eingang in den Öffentlichen Dienst erhalten. Aber auch in einer historischen Perspektive baut das moderne Berufsbeamtentum mit der Anstellung auf Lebenszeit sowie dem Laufbahn- und Alimentationsprinzip darauf auf, dass sich hinter der Verneinung sozialer Unterschiede eine Geschlechterdifferenzierung verbirgt (vgl. di Luzio 2000).
- 3 Einer der Gründe, warum in der Studie von Andresen u.a. der universalistische Code als dominantes Geschlechter-Wissen identifiziert wird, lässt sich auch darin sehen, dass es sich bei der untersuchten Kommunalverwaltung um eine ostdeutsche Organisation handelt, in der Gleichheitsvorstellungen tendenziell gegenüber der Annahme von Geschlechterdifferenz bzw. -hierarchie wirksamer sind (vgl. Andresen u.a. 2003, 123ff.), während sich die hier vorgestellten Befunde auf eine westdeutsche Verwaltung beziehen.

Literatur

- Andresen, Sünne/Dölling, Irene/Kimmerle, Christoph (Hg.), 2003: Verwaltungsmodernisierung als soziale Praxis. Geschlechter-Wissen und Organisationsverständnis von Reformakteuren. Opladen.
- Bothfeld, Silke/Gronbach, Sigrid/Riedmüller, Barbara (Hg.), 2002: Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Zwischenberichte aus der politischen Praxis. Frankfurt am Main.
- Bourdieu, Pierre, 1997: Die männliche Herrschaft. In: Dölling, Irene/Krais, Beate (Hg.): Ein alltägliches Spiel. Geschlechterkonstruktionen in der sozialen Praxis. Frankfurt am Main, 153-217.
- , 1982: Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt am Main.

- Correll, Lena/Janczyk, Stefanie, 2005: Qualität der Arbeit – Qualität des Lebens. Zur Aktualität der Debatte um Qualität im Spannungsfeld von Erwerbsarbeit und Leben. In: Lepperhoff, Julia/Satilmis, Ayla/Scheele, Alexandra (Hg.): *Made in Europe. Geschlechterpolitische Beiträge zur Qualität von Arbeit*. Münster, 145-158.
- Dölling, Irene, 2005a: 'Geschlechter-Wissen' – ein nützlicher Begriff für die verstehende Analyse von Vergeschlechtlichungsprozessen? *Zeitschrift für Frauenforschung & Geschlechterstudien*. 23. Jg. Heft 1 und 2.
- , 2005b: Akteure im Handlungsfeld Betrieb: Anlässe, Bedingungen und Hemmnisse für betriebliche Gleichstellungsaktivitäten. Manuskript. Konferenz der Hans-Böckler-Stiftung in Kooperation mit dem DGB Strategien der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft vom 20. bis 21. Januar 2005 in Berlin, 1-5. www.boeckler.de/pdf/v_wsi_2005_01_2021_thesenpapier_doelling.pdf
- , 2004: Männliche Herrschaft als paradigmatische Form der symbolischen Gewalt. In: Steiner, Margareta (Hg.): *Pierre Bourdieu. Politisches Forschen, Denken und Eingreifen*. Hamburg, 74-90.
- , 2003: Das Geschlechter-Wissen der Akteur/e/innen. In: Andresen, Sünne/Dölling, Irene/Kimmerle, Christoph (Hg.): *Verwaltungsmodernisierung als soziale Praxis. Geschlechter-Wissen und Organisationsverständnis von Reformakteuren*. Opladen, 113-165.
- Engel, Antke, 2003: Wie regiert die Sexualität? Michel Foucaults Konzept der Gouvernementalität im Kontext queer/feministischer Theoriebildung. In: Pieper, Marianne/Rodríguez, Encarnación Gutiérrez (Hg.), 2003: *Gouvernementalität. Ein sozialwissenschaftliches Konzept im Anschluss an Foucault*. Frankfurt am Main, 224-239.
- Foucault, Michel, 2000: Die Gouvernementalität. In: Bröckling, Ulrich/Krasmann, Susanne/Lemke, Thomas (Hg.): *Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen*. Frankfurt am Main, 41-67.
- GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung, 2005: *Gender Kompetenz und Berufliche Entwicklung. Eine Wissenschaft-Praxis-Kooperation zwischen GendA und der Landeshauptstadt Hannover*. Berlin.
- Heintz, Bettina/Nadai, Eva/Fischer, Regula/Ummel, Hannes, 1997: *Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes*. Frankfurt am Main/New York.
- Hinz, Thomas/Gartner, Hermann, 2005: *Lohnunterschiede zwischen Frauen und Männern in Branchen, Berufen und Betrieben*. IAB Discussion Paper Nr. 4. Nürnberg.
- Hörning, Karl H./Gerhard, Anette/Michailow, Matthias, 1998: *Zeitpioniere – neuer Lebensstil*. Frankfurt am Main.
- Holst, Elke, 2005: *Frauen in Führungspositionen – Massiver Nachholbedarf bei großen Unternehmen und Arbeitgeberverbänden*. DIW-Wochenbericht. Jg. 72. Heft 3, 49-57.
- Klenner, Christina, 2004: Bilanz 2003. Brauchen wir wirklich kein Gleichstellungsgesetz? *femina politica. Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft*. Jg. 13. Heft 1, 91-96.
- Krell, Gertraude/Carl, Andrea-Hilla/Krehnke, Anna, 2001: *Aufwertung von Frauentätigkeiten. Diskriminierungsfreie Bewertung von (Dienstleistungs-)Arbeit*. Stuttgart.
- /Ortlieb, Renate, 2004: *Chancengleichheit von Frauen und Männern in der Privatwirtschaft. Eine Befragung des Managements von 500 Unternehmen zur Umsetzung der Vereinba-*

- zur Förderung der Chancengleichheit. Im Auftrag des Deutschen Gewerkschaftsbundes und der Hans-Böckler-Stiftung. DGB, Abteilung Gleichstellungs- und Frauenpolitik. Positionen + Hintergründe Nr. 2, Berlin.
- Landeshauptstadt Hannover, 2003: *Berichtswesen, Personal und Organisation 2003*.
- Luzio, Gaia di, 2000: *Berufsbeamtentum, Geschlechterbeziehung und Reform des öffentlichen Dienstes*. Soziale Welt. Jg. 51, 267-288.
- Meyer, Traute, 1997: *Im Schatten der Krise. Über das 'Ende der Arbeitsgesellschaft' und die öffentliche Dienstleistung von Frauen*. In: Kerchner, Brigitte/Wilde, Gabriele (Hg.): *Staat und Privatheit*. Opladen, 239-257.
- Nohr, Barbara/Veth, Silke (Hg.), 2002: *Gender Mainstreaming – kritische Reflexionen einer neuen Strategie*. Berlin.
- Pieper, Marianne/Rodríguez, Encarnación Gutiérrez (Hg.), 2003: *Gouvernementalität. Ein sozialwissenschaftliches Konzept im Anschluss an Foucault*. Frankfurt am Main.
- Statistisches Bundesamt, 2005: *Im öffentlichen Dienst stellen Frauen 52% des Personals*. Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes. Nr. 93 vom 3. März 2005.
- Wetterer, Angelika, 2003: *Rhetorische Modernisierung. Das Verschwinden der Ungleichheit aus dem zeitgenössischen Differenzwissen*. In: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hg.): *Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik*. Band 2. Münster, 286-319.

Clarissa Rudolph

Fördern und Fordern – Hartz IV aus genderkompetenter Perspektive

Mit dem *Vierten Gesetz für moderne Dienstleistungen – Hartz IV* – ist ein Systemwechsel in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik vorgenommen worden, der weitreichende Konsequenzen nicht nur für Langzeitarbeitslose und die Möglichkeiten ihrer Förderung hat, sondern auch, wie im Folgenden noch gezeigt wird, für das soziale Gefüge in der Bundesrepublik Deutschland insgesamt. Formuliert als „Fördern und Fordern“ ist im SGB II eine Grundsicherung für 'erwerbsfähige Hilfebedürftige' verankert, die – auf Höhe des alten Sozialhilfeniveaus – die bisherige Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe zusammenführt¹. Zusätzlich zu den materiellen Leistungen sollen Arbeitslose weitreichende Unterstützung bei der Integration in den 1. Arbeitsmarkt erhalten; gleichzeitig sind fast alle Bedingungen für eine Arbeitsaufnahme zumutbar; die Ablehnung von Arbeitsangeboten wird stark sanktioniert. Damit wird ein „grundlegender Richtungswechsel in der deutschen Arbeitsmarktpolitik“ (Rabe/Schmidt 1999, 21) von einer *aktiven* zu einer *aktivierenden* Arbeitsmarktpolitik fortgesetzt, der schon 1997 begonnen worden war.

Den politischen Rahmen für die aktuelle Arbeitsmarktpolitik stellt die Agenda 2010 dar. In den „Grundideen der Agenda 2010“ betont die rot-grüne Bundesregierung die Ziele: „Soziale Sicherheit für alle, mehr Arbeitsplätze und Wirtschaftswachstum und solide Staatsfinanzen“ (Rabe/Schmidt 1999). Folgt man diesem Maßstab bei der Bewertung der so genannten Hartz-Gesetze, so erscheint die Bilanz bis Mitte 2005 vernichtend: Die Arbeitslosenzahlen sind kontinuierlich weiter angestiegen, für die Betroffenen nimmt die soziale Verunsicherung zu und eine Konsolidierung der Staatsfinanzen ist ebenfalls nicht absehbar. Darüber hinaus verläuft die durch das SGB II erforderlich gewordene institutionelle Umstrukturierung der Jobcenter äußerst mühsam und das „Fördern und Fordern“ erscheint bisher eher als Schimäre. Eine Fokussierung auf die statistischen Effekte würde allerdings den Blick auf das mögliche Ausmaß der Folgen der gesellschaftlichen Umstrukturierung durch Hartz IV verstellen. Denn durch Hartz IV wird nicht nur das Arbeitslosengeld II (ALG-II) eingeführt. Vielmehr werden dem Ziel 'Arbeiten um jeden Preis' eine Reihe von Instrumenten, Maßnahmen und Leitbildern untergeordnet, die nicht nur Auswirkungen auf die Strukturierung des Arbeitsmarktes, sondern auch auf die Sozialstruktur der Bundesrepublik haben werden.

Im Folgenden sollen die maßgeblichen Leitlinien der Agenda 2010 und deren Umsetzung ins SGB II skizziert werden. Dabei wird deutlich, dass die Arbeitsmarktpolitik insbesondere den Anforderungen von sozialer Gerechtigkeit und Geschlechterdemokratie widerspricht. Mithilfe einer genderkompetenten Forschungsperspektive soll der Forschungsprozess zur Umsetzung von Hartz IV strukturiert werden. Am

Beispiel einer Forschungskooperation im Landkreis Marburg-Biedenkopf zeige ich dann im dritten Teil dieses Beitrags den Prozess der Generierung und Spezifizierung von Forschungsfragen auf, die sich aus genderkompetenter Perspektive im konkreten Dialog mit der Arbeitspraxis ergeben. Sie bilden die Grundlage für eine empirische Studie zu den Rahmenbedingungen, der konkreten Umsetzung und notwendigen Handlungsperspektiven aktueller Arbeitsmarktpolitik.

Leitlinien aktueller Arbeitsmarktpolitik

Hartz IV folgt der Maßgabe, dass Politik keine Arbeitsplätze schaffen, sondern lediglich für die arbeitsplatzfördernden Rahmenbedingungen sorgen könne. Dies geschieht, laut Hartz-Kommission insbesondere dadurch, dass bei den Erwerbslosen 'Eigenaktivitäten ausgelöst' und 'Sicherheit eingelöst' werden (vgl. Kommission 2002, 45). Somit konzentriert sich die Arbeitsmarktpolitik auf die Erwerbslosen. Sie entwickelt Leitlinien und Maßnahmen, die die (vermeintlich individuelle) Situation der Erwerbslosen verbessern und sie (wieder) arbeitsfähig machen sollen.

Die Individualisierung von Erwerbslosigkeit und Existenzsicherung

„Wer arbeiten kann, muss auch arbeiten wollen. Jede erwerbsfähige Frau, jeder erwerbsfähige Mann muss dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen – und muss sich aktiv um Arbeit bemühen. Niemand darf sich zu Lasten der Gemeinschaft zurücklehnen und andere die Arbeit machen lassen, aus der der Sozialstaat finanziert wird“ (Agenda 2010, Die Ausgangslage)

Sowohl in der Agenda 2010 als auch im Bericht der Hartz-Kommission (Kommission 2002) wird das Bild vermittelt, die Erwerbslosen selbst wären maßgeblich dafür verantwortlich, dass sie arbeitslos sind. Darüber hinaus böte das bisherige Sozialsystem wenig Anreize dafür, die Erwerbslosigkeit zu beenden. Während das Sozialsystem materielle und immaterielle Leistungen an die Erwerbslosen entrichtete, hätten diese ihrerseits nichts oder wenig dazu beigetragen, die Phase der Erwerbslosigkeit zu beenden. Vielmehr seien sie unflexibel und hätten zu hohe Ansprüche an ihre Arbeitsplätze. Umgesetzt wird diese Argumentation im SGB II, indem die Rahmenbedingungen für Erwerbslosigkeit verändert sowie Anreize und Sanktionsmaßnahmen für die Integration in den 1. Arbeitsmarkt erhöht werden. Infolgedessen sind die Regelsätze für das Arbeitslosengeld II auf dem bisherigen Sozialhilfeniveau angesiedelt, bei der Feststellung der Bedürftigkeit wird in einem deutlich höheren Ausmaß als bisher das Einkommen des Partners bzw. der Partnerin sowie das Vermögen des/der Erwerbslosen und der Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft angerechnet. Dies führt dazu, dass überwiegend Frauen aus dem eigenständigen Anspruch auf ALG II herausfallen². Auch die Möglichkeiten eines Zuverdienstes zum ALG II sind stark eingeschränkt, damit das Einkommen durch der Grundsicherung plus Zuverdienst nicht die unteren Einkommen sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung überschreitet –

und damit die Arbeitsaufnahme wieder unattraktiv wird. Auch die Regelungen zur neuen Zumutbarkeit folgen dem Motto „(fast) jede Arbeit ist besser als keine“ (Streeck/Heintze 1999, 159f). Arbeitsangebote können von den ALG II-BezieherInnen nur noch dann abgelehnt werden, wenn sie „körperlich, geistig oder seelisch nicht in der Lage sind“ (§10 Abs. 1 SGB II), diese Arbeit auszuführen, oder wenn diese Arbeit die Erziehung eines Kindes oder die Pflege von Angehörigen gefährdet. Arbeit, die nicht der eigentlichen Qualifikation oder der bisherigen Entlohnung entspricht, kann nicht abgelehnt werden.³

Darüber hinaus sieht das SGB II die Bearbeitung individueller Vermittlungshemmnisse als Aufgabe der JobCenter vor, wie sie bisher aus der Betreuung von SozialhilfeempfängerInnen bekannt sind, nämlich Aspekte aus der Lebenssituation der Erwerbslosen wie die Betreuung von Kindern oder Pflegebedürftigen, Sucht, Obdachlosigkeit, Verschuldung u.ä. Ob diese Integration 'lebensweltlicher' Vermittlungshemmnisse in Hartz IV positive Folgen hat, oder ob sie nicht eher zur Stigmatisierung und Ausgrenzung der Betroffenen führt – mit dem Effekt, dass ihnen faktisch Integrationsleistungen der JobCenter verwehrt werden – muss an dieser Stelle zunächst offen bleiben. Sie reihen sich jedoch in die Systematik der Regelungen ein, die an der individuellen Situation der sog. Hilfebedürftigen ansetzen. Sobald die persönliche Lebenssituation der Betroffenen verändert wird, so impliziert diese Systematik, steht einer Arbeitsaufnahme nichts mehr im Wege. Strukturelle Probleme des Arbeitsmarktes, Veränderungen von Erwerbsformen und -strukturen, Globalisierungsfolgen, Wandel von Geschlechterrollen und Lebentwürfen werden in der Arbeitsmarktpolitik nicht berücksichtigt (vgl. Wagner/Schuldt 2003) – dies wäre aber die Voraussetzung für eine zukunftsfähige Arbeitsmarktpolitik. Aufgrund der Fokussierung auf die individuelle Lebenssituation und die materielle Absenkung der Grundsicherung ist es aber mittlerweile zu einer umfassenden sozialen Verunsicherung⁴ und zu einer Verschlechterung der Lebensqualität gekommen.⁵ Selbst die bisherigen SozialhilfeempfängerInnen profitieren in einem geringeren Ausmaß von Hartz IV als bisher angenommen (vgl. die tageszeitung 2005).⁶

Familialisierung von Solidarität

Die Neu-Konzeption des Sozialsystems verschiebt die gesellschaftliche Solidarität, die darin bestand, dass der Staat bei individuellen Notlagen den Einzelnen unterstützt, hin zu einer stärkeren *familialen Solidarität*. „Die Bürgerinnen und Bürger sollen in Notlagen mehr Verantwortung für sich und ihre Partner und Familien übernehmen. Dadurch kann der Sozialstaat entlastet werden und sich auf die Hilfe für diejenigen konzentrieren, die es alleine nicht schaffen“ (Reformen der Agenda 2010 zum Arbeitsmarkt).

Im SGB II drückt sich dies v.a. in dem Konstrukt der Bedarfsgemeinschaften aus. Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft sind die 'erwerbsfähigen Hilfebedürftigen', die

LebenspartnerInnen sowie die minderjährigen unverheirateten Kinder. Die Bedeutung der familialen Solidarität wird im SGB II in zweierlei Hinsicht deutlich: Zum einen wird von den Mitgliedern der Bedarfsgemeinschaft die gegenseitige finanzielle Unterstützung erwartet, weshalb auch nicht nur das Einkommen und das Vermögen des Arbeitslosen selbst, sondern auch das der Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft angerechnet wird. Hiermit wird nicht nur das gesamte Einkommen der Bedarfsgemeinschaft gemindert; auch die eigenständige Existenzsicherung – eine der grundlegenden Forderungen feministischer Arbeitsforschung – kann nicht realisiert werden. Bisher zeigt sich, dass durch die stärkere Anrechnung des PartnerInneneinkommens bei der Bemessung von Arbeitslosengeld II mehrheitlich Frauen kein eigener Leistungsbezug mehr zusteht.⁷ Familieninterne Abhängigkeiten können sich dadurch verstärken.

Diese Logik setzt sich fort in der Rolle, die die Bedarfsgemeinschaften bei den Eingliederungsvereinbarungen spielen. Die Eingliederungsvereinbarungen sind ein zentrales Instrument des SGB II, in dem festgelegt wird, „welche Leistungen der Erwerbsfähige zur Eingliederung in Arbeit erhält“ (§15 SGB II) und welchen Beitrag der Erwerbslose seinerseits leisten muss. In §15 Abs. 2 SGB II ist vorgesehen, dass in den Eingliederungsvereinbarungen einer Person auch Regelungen bzw. Leistungen für die anderen Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft vereinbart werden können. Dies erinnert an patriarchale Familienkonstellationen, in denen ein männlicher Haushaltsvorstand für die anderen Haushaltsmitglieder Entscheidungen und Verfügungen trifft – wobei im Falle des SGB II noch nicht ersichtlich ist, ob in der Mehrzahl der Mann die Bedarfsgemeinschaft vertritt.

Prekarisierung von Erwerbsarbeit

Sowohl die Hartz-Kommission als auch die rot-grüne Bundesregierung gingen in ihren Analysen davon aus, dass v.a. der Niedriglohnssektor ausbaufähige Potentiale zur Schaffung neuer Arbeitsplätze besitzt. Der Ausbau dieses Sektors wurde insbesondere durch die Einführung von so genannten *Arbeitsgelegenheiten*, durch die neuen Zumutbarkeitskriterien und durch die deutlich stärkeren Sanktionsmaßnahmen forciert. Welche Auswirkungen dies beispielsweise auf das Lohngefüge und die Absicherung von ArbeitnehmerInnenrechten haben wird, ist derzeit aufgrund der kurzen Geltungsdauer des SGB II noch nicht absehbar. Allerdings legen erste Tendenzen nahe, dass es zu einer Verstärkung geschlechtsspezifischer Diskriminierungen kommt (vgl. Satilmis/Baatz in diesem Band).

Kommunalisierung der Arbeitsmarktpolitik

Ausgangspunkt für die Arbeit der Hartz-Kommission war der Vermittlungsskandal in der (damals noch) Bundesanstalt für Arbeit, bei dem sichtbar wurde, dass die offiziellen Vermittlungszahlen der Bundesanstalt nicht die Realität wiedergeben und dass die zentralistisch geführte Bundesanstalt mit ihren nachgeordneten Landes- und kommunalen Arbeitsämtern nur unzureichend in der Lage ist, auf lokale und regionale Besonderheiten des Arbeitsmarktes einzugehen. Im Zuge der Umstrukturierung der (nun) Bundesagentur für Arbeit (BA) und der Zusammenführung von Sozial- und Arbeitslosenhilfe ist es zu einer stärkeren Kommunalisierung der Arbeitsmarktpolitik gekommen. So wird die Betreuung der Langzeitarbeitslosen nach dem SGB II von lokalen JobCentern umgesetzt, die in der gemeinsamen Trägerschaft der Arbeitsagentur und der Kommunen in Form von Arbeitsgemeinschaften (ARGE) liegen. 'Hilfe aus einer Hand' lautet das Motto, wobei in der Verantwortung der Kommunen v.a. die Bearbeitung individueller Vermittlungshemmnisse und die Verbesserung der Kinderbetreuungssituation liegt. Des Weiteren läuft die Finanzierung der Zuschüsse für Wohnung und Heizung über die kommunalen Haushalte. Die Agentur für Arbeit ist in erster Linie für die Leistungsgewährung und für die Integration der Arbeitssuchenden in den Arbeitsmarkt zuständig. Nicht nur durch den Zeitdruck bei der Gründung der ARGEN, sondern auch durch die komplizierte Zusammenführung zweier unterschiedlicher Behördenstrukturen und -kulturen sind einige Konflikte entstanden (vgl. Adamy 2004): So sind die (bisherigen) MitarbeiterInnen der Sozialämter überwiegend im gehobenen Dienst tätig, während die MitarbeiterInnen der BA aus dem mittleren Dienst kommen – und die beiden Gruppen werden entsprechend unterschiedlich vergütet. Als ebenfalls problematisch hat sich die paritätische Besetzung der Geschäftsführungen erwiesen, wodurch Entscheidungsprozesse langwierig und kompliziert geworden sind. Da diese Konfliktlagen die Umsetzung von Hartz IV teilweise sehr erschwert haben, sollen die Organisationsstrukturen der ARGEN im Sommer 2005 überarbeitet werden. Ungeklärt bleibt allerdings weiterhin, wer für die Umsetzung und Überwachung der Gleichstellungsaufgaben und Frauenförderung in den ARGEN zuständig ist.⁸ Als Ausnahme zum Regelfall der Arbeitsgemeinschaft existiert das kommunale Optionsmodell, bei dem die Kommunen allein für die Umsetzung von Hartz IV zuständig sind. 69 Kommunen nehmen die kommunale Option im Sinne einer Experimentierklausel⁹ wahr und haben ihre (früheren) Sozialämter entsprechend ausgebaut. In den Optionskommunen kam es zu einer Reihe von Konflikten mit der Arbeitsverwaltung (vgl. Adamy 2004), die einen großen Zuständigkeitsbereich verloren hat und entsprechend Personal reduzieren musste – das z.T. jedoch von der Kommunalverwaltung übernommen wurde.

Zu den Optionskommunen gehört auch der Landkreis Marburg-Biedenkopf. Der Landkreis begründet seine Entscheidung mit den spezifischen Kenntnissen der loka-

len Rahmenbedingungen und den positiven Erfolgen und langjährigen Erfahrungen, die der Kreis mit der Betreuung, Qualifizierung und Integration von langzeitarbeitslosen SozialhilfeempfängerInnen gemacht hat. Dadurch sei die Kommune besser in der Lage, die Langzeitarbeitslosen zu betreuen und ihnen Perspektiven zu eröffnen.

Die Wahrnehmung der Option ist auf heftige Kritik seitens der Arbeitsagentur gestoßen. Sie verweist auf ihre Kernkompetenz bei der Betreuung von Arbeitslosen und auch auf Kooperationsprojekte von Agentur und Landkreis z.B. beim Modellprojekt MoZArT, in dem die Zusammenarbeit der beiden Verwaltungen erfolgreich erprobt wurde (vgl. Infas 2003). Der Konflikt zwischen Agentur und Landkreis schwelt weiter fort und wird in einen Wettbewerb um offene Stellen und Vermittlungsquoten überführt.

Im KreisJobCenter werden seit Januar 2005 ca. 10.500 Personen, also 8500 Bedarfsgemeinschaften betreut. Der Landkreis sieht für sein KreisJobCenter ein „integriertes Fallmanagement“ vor (vgl. Konzept 2004), bei dem Leistungsgewährung und Hilfeplanung in einer Hand liegen.¹⁰ Als FallmanagerInnen sind bisherige Angestellte aus den Sozialämtern der Stadt und des Landkreises sowie zahlreiche neu Eingestellte tätig.

Zwischenfazit: Konzeptionelle Grundlagen des SGB II und offene Problemlagen

Die Idee von Hartz IV, nämlich die Zusammenlegung von Arbeitslosenhilfe und Sozialhilfe und die Unterstützung der Arbeitslosen innerhalb einer Institution erscheint vor dem Hintergrund der Erfahrungen und Evaluationsergebnissen bisheriger Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik zunächst sinnvoll (vgl. Jergers u.a. 2001; Schulze-Böing 2004). Gleichwohl deuten erste Analysen der Grundausrichtung der aktuellen Arbeitsmarktpolitik darauf hin, dass hier einige Richtungsentscheidungen vorgenommen werden, die für das soziale Gefüge der Bundesrepublik nicht unproblematisch sind und die die Strukturen des Arbeitsmarktes nachhaltig verändern. So scheinen die Maßnahmen gerade aus der Perspektive *sozialer Gerechtigkeit* und *Geschlechterdemokratie* – verstanden im Sinne von Gerechtigkeit und demokratischen Verhältnissen zwischen den Geschlechtern – Schief lagen zu produzieren oder zu verstärken. Allerdings fehlen derzeit noch empirische Befunde, um die Richtung und das Ausmaß der Schief lagen beschreiben zu können.

Die Umsetzung dieser Fragen in die Forschung und die Bereitstellung von Befunden kann über die genderkompetente Arbeitsforschung erfolgen, die sich methodologisch der Praxisorientierung und der Integration der Kategorie Geschlecht bedient und die sich am Leitbild der Soziabilität orientiert. In dieses Leitbild Soziabilität sind gerade im Hinblick auf empirische Analysen die Dimensionen sozialer Gerechtigkeit und Geschlechterdemokratie integriert. Welche Ergebnisse in konkreten Forschungsprozessen zu Hartz IV erzielt werden können, wird im Folgenden dargelegt.

Genderkompetente Forschungsperspektiven auf Hartz IV

„Mit dem Begriff der Genderkompetenz bezeichnen wir eine Forschungsperspektive, die das Geschlechterverhältnis als integralen Bestandteil der Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeit begreift und normativ auf die Überwindung von hierarchischen Geschlechterkonstruktionen ausgerichtet ist. Dabei geht es zum einen um eine gleichgewichtige Berücksichtigung geschlechtstypischer Problemkonstellationen und Handlungsoptionen im aktuellen Wandel der Arbeit; zum anderen geht es um eine angemessene Reflexion und Bearbeitung der Verschränkung der Geschlechterproblematik mit anderen Dimensionen und Komponenten der sozialen Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit“ (GendA 2005, 6).

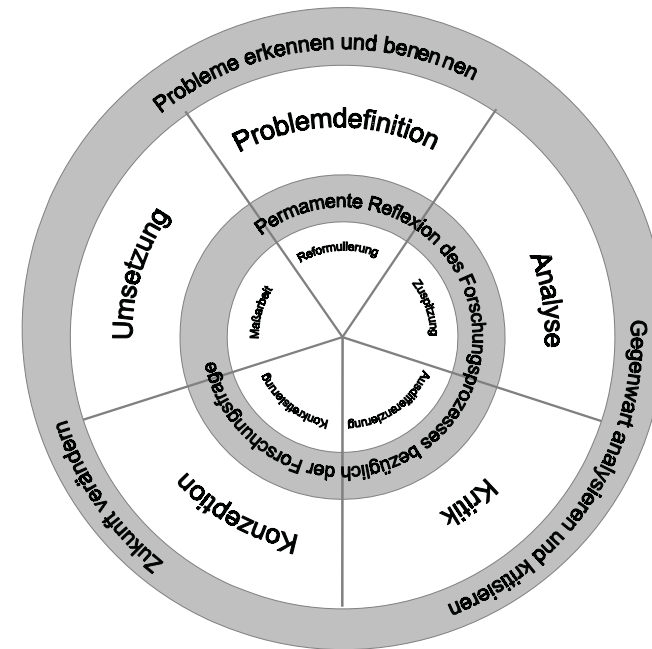
Wenn Soziabilität verstanden wird als ein Leitbild einer zukunftsfähigen Arbeitsforschung und von Arbeit (vgl. Correll und Janczyk in diesem Band), dann muss es an konkrete Problemlagen anknüpfen, Kriterien für potentielle Handlungsoptionen zur Lösung dieser Probleme entwickeln und einen normativen Orientierungsrahmen anbieten für die Analyse und Bewertung von Problemlagen, Forschungsergebnissen und Umsetzungsoptionen. Dieses Leitbild gibt somit Orientierungen für eine Forschungsperspektive vor, während das Konzept der genderkompetenten Arbeitsforschung einen Forschungsrahmen liefert, mit dessen Hilfe insbesondere aktuelle Problemlagen angemessen erfasst werden können. Zentral ist dabei die Integration der Kategorie *Geschlecht* in die Arbeitsforschung sowie die Orientierung an die Praxis auch im Forschungsprozess (vgl. zur Praxisorientierung Lepperhoff/Scheele in diesem Band). Zum Ablauf des Prozesses liefert das PAKKU-Modell einen Vorschlag für fünf Dimensionen, die bei der Prozessplanung und beim Verlauf beachtet werden sollten: Problemdefinition, Analyse, Kritik, Konzeption, Umsetzung (PAKKU) (vgl. Rudolph 2005b). Die Dimensionen lassen sich in drei Bereiche unterteilen:

1. Probleme erkennen und Fragen stellen
 - Problemdefinition
2. Gegenwart analysieren und kritisieren
 - Analyse: Gender Mainstreaming
 - Kritik: Gender Dialog
3. Zukunft gestalten
 - Konzeption: Feministische Zukunftskonzepte
 - Umsetzung: Politische Handlungsoptionen und Gestaltungsräume.

Die Dimensionen greifen kreisförmig ineinander und dienen der Strukturierung und der Qualitätssicherung des Forschungsprozesses.

In der überblicksartigen Analyse der Leitlinien von Hartz IV ist deutlich geworden, dass nur durch die Zusammenführung mehrerer Aspekte die Folgen aktueller Arbeitsmarktpolitik erfasst werden können. Diese Aspekte sind dann einzuordnen in die Dimensionen von Genderkompetenz und Soziabilität. Da sich das Konzept von Soziabilität u.a. auch mit den verschiedenen Entwicklungen von Erwerbsarbeit, dem Verhältnis von 'Arbeit und Leben' und dem Problem der Verteilung gesellschaftlich notwendiger Arbeit befasst - alles Fragen, die derzeit in der Arbeitsforschung intensiv

Schaubild 1: Das PAKKU-Modell



diskutiert werden (vgl. Verbund 'Zukunftsfähige Arbeitsforschung' 2005), die aber auch die Ausgestaltung und die Folgen der Arbeitsmarktreformen maßgeblich prägen - kann die Verknüpfung empirischer Befunde mit den Ergebnissen theoretischer Konzeptentwicklung gleichermaßen neue Zugänge und Fragestellungen eröffnen.

- Auch wenn das Ziel der Vollbeschäftigung unrealistisch ist, verliert Arbeit als Existenzsicherung, aber auch als Medium von Vergesellschaftung nicht an Bedeutung. Was sich ausdifferenziert, sind die Formen, Inhalte und Bewertungen der Arbeitsverhältnisse. Hartz IV nimmt einerseits die Bedeutung von Arbeit auf und trägt andererseits zur Entwertung bestimmter Tätigkeiten (z.B. durch die Einrichtung von Arbeitsgelegenheiten) bei.
- Eine Re-Strukturierung des Arbeitsmarktes hat Folgen für die Verteilung 'privater' Arbeit, aber auch für die Gestaltung von Lebensformen und -verhältnissen. Die derzeitige Dominanz von Erwerbsarbeit über andere Lebensbereiche wird auch durch Hartz IV sichtbar, wenn vielfältige Aspekte der Lebensverhältnisse nur deshalb erfasst und verändert werden sollen, um die Erwerbsfähigkeit der Betroffenen zu erhöhen.

- Es gibt eine Reihe von gesellschaftlich notwendiger Arbeit, die schlecht bewertet wird, und die derzeit v.a. in prekären Arbeitsverhältnissen angesiedelt ist – schlecht bezahlt, sozial nicht abgesichert und überwiegend von Frauen durchgeführt wird. Schon allein diese kursorische Aufzählung von Problemdimensionen weist darauf hin, dass die Bedeutung von Hartz IV nicht allein über Arbeitslosenstatistiken und anderen Formen der Effizienzmessung erfasst werden kann. Die Einbeziehung der Perspektiven *soziale Gerechtigkeit* und *Geschlechterdemokratie* erweitert den Gehalt der Problemformulierung und die Möglichkeiten des Erkenntnisgewinns. Bei einer Bewertung der Hartz IV-Regelungen geht es somit auch um die Analyse der Leitbilder, die diesen Maßnahmen zugrunde liegen, und der Rahmenbedingungen, in denen sich die arbeitsmarktpolitischen AkteurInnen und die ALG-II-BezieherInnen befinden, aber auch um die qualitativen Bedingungen von Arbeit. Und es geht einerseits um die geschlechtsspezifischen Auswirkungen der Hartz-Gesetze und andererseits um die Verschränkungen von Strukturen des Arbeitsmarkts und der Geschlechterverhältnisse. Daraus ergeben sich folgende Ebenen zur Strukturierung des Forschungsprozesses, die hier nur kurz beispielhaft angerissen werden können:

- a) Grundannahmen und Leitbilder: Im ersten Teil dieses Beitrages sind zu diesen Fragen schon erste Tendenzen herausgearbeitet worden. In einem zweiten Schritt wird es hier wichtig sein, empirische Befunde zu diesen Leitlinien zu erhalten, um die realen Folgen erfassen zu können. Ergeben sich neue Hinweise zur Neugestaltung eines Arbeitsbegriffs, der nicht mehr der Dominanz von Erwerbsarbeit folgt, sondern die verschiedenen Lebens- und Arbeitsbereiche in neue Verhältnisse zueinander setzt?
- b) (Re-) Strukturierung des Arbeitsmarktes: Welche Folgen hat die Ausweitung des Niedriglohnssektors und sind sie geschlechtsspezifisch unterschiedlich, wie verändern sich die qualitativen Bedingungen der Arbeitsverhältnisse, das Lohngefüge und die Partizipationsmöglichkeiten der Beschäftigten? Wie wird gesellschaftlich notwendige Arbeit verteilt und bewertet?
- c) Arbeit und Geschlecht, Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse: Welche Folgen hat das Konzept der familialen Solidarität für das Geschlechterverhältnis? Kommt es zu einer Neuverteilung 'privater Arbeit' im Zuge der Lösung 'individueller Vermittlungshemmnisse'? Und welche Folgen hätte dies wiederum für die Struktur des Arbeitsmarktes?
- d) Geschlechtsspezifische Auswirkungen: Verstärken die Hartz-Gesetze geschlechtsspezifische Strukturen und Diskriminierungen des Arbeitsmarktes? Gibt es Regelungen, von denen maßgeblich Männer bzw. Frauen betroffen sind? Unterstützt oder behindert Hartz IV gleichstellungsorientierte Regelungen aus dem Job-AQTIV-Gesetz?

Mit diesem Fragenkatalog sind erste Hinweise auf Forschungsfragen skizziert, mit deren Hilfe sowohl die Formulierung grundsätzlicher Kritik wie auch konkrete

Handlungsperspektiven entworfen werden können. Damit bewegt sich die genderkompetente Arbeitsforschung in einem Spannungsfeld feministischer Wissenschaft und Politik, die dazu beitragen will, soziale und geschlechtshierarchische Ungleichheiten und Arbeitsteilungen abzubauen und Emanzipationsprozesse zu initiieren.

Forschungskooperation zur Umsetzung von Hartz IV – Erfahrungen und Ergebnisse

Die Auflistung der Ebenen und potentieller Fragenkomplexe verdeutlicht, dass eine Zuspitzung der Fragen für einen konkreten Forschungsprozess notwendig ist. Ziel der Zuspitzung ist nicht nur eine sinnvolle Operationalisierung, sondern auch eine problemorientierte Praxiskooperation, um zu konkreten Handlungsoptionen für die Praxis der Arbeitsmarktpolitik zu gelangen. Aus diesem Grund haben wir den Ansatz der genderorientierten und praxisnahen Forschungskooperation im Landkreis Marburg-Biedenkopf mit arbeitsmarktpolitischen Akteurinnen und Akteuren der Region umgesetzt. Ziel war die Generierung praxisrelevanter Forschungsfragen, die Zusammenführung und Auswertung der Kompetenzen von Wissenschaft und Praxis und die kontinuierliche Reflexion von (Zwischen-)Ergebnissen.¹¹ Analog zum PAKKU-Kreislauf sind hier bisher v.a. die Dimension der Problemdefinition und der darin enthaltenen Aspekte der Analyse und Kritik zur Anwendung gekommen.

Kooperationspartner waren VertreterInnen des Landkreises und der Stadt, der Agentur für Arbeit, der Beschäftigungsgesellschaften, Gewerkschaften, aus dem Stadtparlament sowie von Frauenprojekten.¹² Die erste Phase der Kooperation umfasste den Zeitraum von Mitte 2004 bis Anfang 2005.¹³ Sie war in drei Veranstaltungen gegliedert, ein Arbeitsgespräch, eine Forschungswerkstatt und einen Workshop.

Das erste Arbeitsgespräch mit dem Titel 'Lokale Arbeitsmarktpolitik in Marburg' im Juli 2004 diente dazu zu klären, inwieweit bei den arbeitsmarktpolitischen Akteuren Interesse an einer Forschungskooperation bestand und dazu thematische Interessenschwerpunkte zu formulieren. Dabei kristallisierten sich zwei Themenbereiche heraus, die in der nachfolgenden Forschungswerkstatt im Mittelpunkt der Diskussion standen: Dies waren der gesamte Bereich des Fallmanagements und die Frage nach der Bedeutung der Qualität von Arbeit in den aktuellen Politikprozessen insbesondere in Verbindung mit den neuen Zumutbarkeitsregelungen. In der Forschungswerkstatt zum Thema 'Aktuelle Arbeitsmarktpolitik und ihre Folgen für Geschlechterdemokratie und soziale Gerechtigkeit' im Oktober 2004 diskutierten 20 ExpertInnen aus Wissenschaft und Praxis einen Tag lang diese Themenbereiche vor dem Hintergrund der aktuellen Alltagserfahrungen und der daraus resultierenden offenen Fragen. Die Forschungswerkstatt war offen konzipiert: Nach jeweils einem thematischen Input zu den beiden Themenbereichen konnten alle TeilnehmerInnen ihre Expertise in die Debatte einbringen; Themenverdichtungen oder -verschiebungen waren konzeptio-

nell möglich und erwünscht – und erfolgten auch (s.u.). Schon auf dem Arbeitstreffen, und nochmals auf der Forschungswerkstatt war von einigen VertreterInnen der Praxis das Interesse formuliert worden, noch stärker an Erkenntnissen wissenschaftlicher Untersuchungen zu dem Themenfeld zu partizipieren. Aus diesem Grund wurde im Januar 2005 ein Workshop mit einer breiteren Öffentlichkeit durchgeführt. Dort wurden erste wissenschaftliche Ergebnisse präsentiert (Bohrke-Petrovic 2005; Weinkopf 2005) und von ExpertInnen der Praxis kommentiert. Darüber hinaus gab es die Gelegenheit mit VertreterInnen der lokalen Arbeitsmarktpolitik erste Erfahrungen der Umsetzung von Hartz IV zu reflektieren.

Generierung und Spezifizierung der Forschungsfragen: Das Beispiel Fallmanagement

Im Zuge der Forschungskoooperation konnten die forschungsleitenden Interessenlagen und Fragen konkretisiert werden.¹⁴ Grundlegende Erkenntnis der Diskussionen war zunächst, dass die Regelungen des SGB II in der arbeitspolitischen Praxis als deutlich ambivalenter empfunden wurden, als eine genderkompetente Analyse zunächst nahe legt. Auch wenn die Mehrheit der TeilnehmerInnen grundsätzliche bzw. teilweise Kritik am SGB II formulierte,¹⁵ sahen sie auch Potentiale der Neuregelungen: Zum einen im Konzept des Fallmanagements, das eine intensivere Betreuung und Bearbeitung individueller Lebenslagen der Langzeitarbeitslosen vorsieht, zum anderen in den Arbeitsmöglichkeiten, die – bei aller grundsätzlicher Kritik – bei den dort Beschäftigten durchaus auf positive Resonanz stößt: Denn sie ermöglichen in einem gewissen Umfang die Erhöhung der materiellen Leistungen durch die Mehraufwandsentschädigung; sie schaffen Partizipationschancen am Arbeitsmarkt und gewähren somit eine bestimmte Form von gesellschaftlicher Anerkennung, und die sog. Ein-Euro-JobberInnen erhalten zumindest teilweise begleitende Qualifizierung und Betreuung. Die Ambivalenzen, die sich durch eine genderkompetente Analyse und Kritik einerseits und die (bisherigen) konkreten Erfahrungen der Betroffenen andererseits ergeben (vgl. Rudolph 2005a), stellen eine besondere Herausforderung für die feministische Arbeitsforschung dar. Methodisch heißt das zunächst, dass sie in ihren Analysen und Auswertungen strukturelle und subjektive Perspektiven zusammenführen muss, um reale Problemlagen wirklich erfassen zu können. Im Fallmanagement, so ein Ergebnis der bisherigen Forschungskoooperation, könnte diese Verknüpfung erfolgen.

Das Prinzip des 'Förderns und Forderns' erlangt seine Verdichtung im Konzept des Fallmanagements, das zentral für die Arbeit der Institutionen der aktuellen Arbeitsmarktpolitik ist. Im Fallmanagement werden die individuellen Vermittlungshemmnisse erhoben und Eingliederungsvereinbarungen zwischen den FallmanagerInnen und den ALG II-BezieherInnen getroffen. Obwohl es unterschiedliche Konzepte für das Fallmanagement gibt, gilt für alle:

„Fallmanagement in der Beschäftigungsförderung ist ein auf den Kunden ausgerichteter Prozess mit dem Ziel der Beseitigung der Hilfebedürftigkeit, möglichst durch nachhaltige Integration in den Arbeitsmarkt. In diesem kooperativen Aushandlungsprozess werden vorhandene individuelle Ressourcen und multiple Problemlagen methodisch erfasst und gemeinsam Versorgungsangebote und Dienstleistungen geplant, die anschließend vom Fallmanager implementiert, koordiniert, überwacht und evaluiert werden. So wird der individuelle Bedarf eines Kunden im Hinblick auf das Ziel der mittel- oder unmittelbaren Arbeitsmarktintegration durch Beratung und Bereitstellung der verfügbaren Ressourcen abgedeckt und seine Mitwirkung eingefordert“ (Bohrke-Petrovic 2005).

Das Fallmanagement stellt somit den Ort dar, an dem die Instrumente und Maßnahmen der Arbeitsförderung bewilligt oder verweigert werden. In ihm laufen strukturelle Ansätze und Instrumentarien sowie die individuellen Problemlagen und Folgen für die betroffenen ALG-II-BezieherInnen zusammen; dadurch erlangt das Fallmanagement eine zentrale Steuerungsfunktion. Auch die Herstellung von Geschlechtergleichheit soll im Fallmanagement laut SGB II verwirklicht werden. Sichtbar werden hier konfliktreiche Ziele des Fallmanagements: So soll die Arbeit der JobCenter einerseits zu einer finanziellen Entlastung der öffentlichen Haushalte führen, entweder indem eine Integration auf den 1. Arbeitsmarkt erfolgen kann, aber auch indem die Leistungsgewährung und Maßnahmenbewilligungen deutlich restriktiver gehandhabt werden. Gleichzeitig soll an den Problemlagen der Einzelnen angeknüpft und bestmöglich die Teilhabemöglichkeit am Arbeitsmarkt gesteigert werden, was u.U. nur durch kostenintensive Prozesse und Maßnahmen möglich ist. Damit sitzen insbesondere die FallmanagerInnen zwischen allen Stühlen, ein Umstand, der auch schon aus der bisherigen Arbeit in Sozial- und Arbeitsämtern bekannt ist (vgl. Ministerium für Wirtschaft und Arbeit NRW 2003).

Im Zuge der Diskussionen in der Forschungskoooperation wurde die Bedeutung des Fallmanagements und der Eingliederungsvereinbarungen hervorgehoben, die zum Kristallisationspunkt einer Forschungsperspektive werden könnten. Dort werden sowohl die individuellen Lebenssituationen der ALG II-BezieherInnen erfasst als auch Instrumente und Maßnahmen zum Abbau der Vermittlungshemmnisse, zur besseren Integrationsfähigkeit oder zur Qualifizierung festgelegt. Darüber hinaus werden dort auch die Folgen festgehalten, die bei Nichteinhaltung der Vereinbarungen für die Erwerbslosen eintreffen.

Analog zu den oben entwickelten Analyseebenen lassen sich für das Fallmanagement und die Eingliederungsvereinbarungen folgende Forschungsfragen zusammenfassen:

- a) Grundannahmen und Leitbilder: Wie werden die in der Agenda 2010 und den Hartz-Gesetzen angelegten Orientierungen zur Individualisierung, familialen Solidarität und Prekarisierung im Fallmanagement umgesetzt? Wird die Bearbeitung individueller Vermittlungshemmnisse positiv oder negativ umgesetzt, unterscheidet sich dies u.U. aus subjektiver und struktureller Ebene?
- b) (Re-)Strukturierung des Arbeitsmarktes: Wie viele Arbeitsmöglichkeiten werden geschaffen, in welchen Segmenten? Werden personennahe Dienstleistungen da-

mit zu *zusätzlichen* und *gemeinnützigen* Arbeiten? Werden dadurch sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse verdrängt? Hat das Auswirkungen auf das Lohngefüge in der Region? Werden geschlechtsspezifische Arbeitsteilungen bestätigt oder aufgelöst? Werden ALG II-BezieherInnen eher in den Niedriglohnbereich vermittelt?

- c) Arbeit und Geschlecht, Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse: Werden alle Mitglieder der Bedarfsgemeinschaft tatsächlich in die Vereinbarungen zur Eingliederung einbezogen? In welchem sozialen Kontext entsteht die Eingliederungsvereinbarung? Wie ist das Verhältnis von Fallmanager/Fallmanagerin zum/zur ALG II-BezieherIn? Inwieweit werden die Anforderungen aus anderen Lebensbereichen in die Situationsklärung mit aufgenommen, welche Rückwirkungen gibt es? Gibt es hier geschlechtsspezifische Unterschiede?
- d) Geschlechtsspezifische Dimension: Werden männliche und weibliche ALG II-Bezieher unterschiedlich behandelt? Und wenn ja, worin liegen die Unterschiede: Werden Frauen beispielsweise eher in Mini-Jobs vermittelt und Männer in Arbeitsgelegenheiten? Entsprechen die Angebote inhaltlich der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung oder nicht?

Diese Ausdifferenzierung ist Ergebnis der Anregungen, aus den Diskussionen auf der Forschungswerkstatt, und während des Workshops. Als Zwischenfazit für den Aufbau und bisherigen Ablauf der Forschungskooperation lässt sich festhalten, dass sich der mehrstufige Prozess als sinnvoll erwiesen hat: Damit wird Offenheit und das Bemühen beider Seiten (Wissenschaft und Praxis) signalisiert, die Ernsthaftigkeit des Kooperationsinteresses zu überprüfen. Nach dem Workshop waren konkrete Diskussionsergebnisse sichtbar, die Verbindlichkeit der Zusammenarbeit ist hoch. Gleichwohl bleibt in dem Prozess ein Ungleichgewicht erhalten: So geht die Initiative für den Austausch und die Kooperation weitgehend von der wissenschaftlichen Seite aus, auch wenn von den VertreterInnen der Praxis immer wieder der Gewinn einer solchen inhaltlichen Vernetzung und das Interesse an der Entwicklung von Forschungsperspektiven betont wird. Darüber hinaus wiesen die VertreterInnen der arbeitsmarktpolitischen Akteure wiederholt auf begrenzte Zeitressourcen hin. Hinzu kommt, dass die Wissenschaft mehrjährige Forschungsprozesse präferiert; die Praxis aber aufgrund des Ziels, aktuelle Problemlagen zu klären, vor allem an schnellerer Ergebnisentwicklung interessiert ist. Hier zeigen sich erste Hinweise auf die unterschiedlichen Logiken von Wissenschaft und Praxis (vgl. Lutz 2005), die auch in der weiteren Kooperation zu beachten sind. Klare und eindeutige Handlungsoptionen stellen die Zielvorstellungen der PraxisakteurInnen dar, während aus wissenschaftlicher Perspektive auch die Produktion von ambivalenten Ergebnissen und offenen Fragen als gewinnbringend erachtet wird. Zudem zeigt sich wiederholt, dass die Genderperspektive in der feministischen Wissenschaft und der arbeitspolitischen Praxis in unterschiedlichem Umfang verankert ist. Während für die genderkompetente Arbeitsforschung 'Gender' eine

grundsätzliche Kategorie für Problemdefinition, Analyse, Kritik, Konzeption und Umsetzung darstellt, ist 'Geschlecht' für die PraxisakteurInnen oftmals nur ein ergänzendes Kriterium und bedeutet zumeist 'Frauen als spezifische Zielgruppe' zu definieren. Insofern sind die Auseinandersetzungen über Geschlecht auch ein wesentlicher Bestandteil der Kooperation, die notwendig sind, um überhaupt dialogfähig zu sein. Die Ergebnisse der Forschungskooperation sind in die Konzeption eines Forschungsprojekts zur Umsetzung von Hartz IV aus genderkompetenter Perspektive eingeflossen; der Antrag ist vom hessischen Wissenschaftsministerium auch bewilligt worden.¹⁶

Im Rahmen dieses Forschungsprojekts *Aktuelle lokale Arbeitsmarktpolitik: Die Umsetzung von Hartz IV und ihre Auswirkungen auf Geschlechterdemokratie und Geschlechterverhältnisse* soll anknüpfend an den oben formulierten Forschungsrahmen nun die Umsetzung von Hartz IV im Landkreis Marburg-Biedenkopf erhoben, ausgewertet und auf seine Wirkungen hin untersucht werden. Dabei konzentriert sich der weitere Forschungsprozess vor allem auf das Fallmanagement. Strukturelle Rahmenbedingungen werden verknüpft mit individuellen Problemlagen, wobei gleichermaßen die Sicht der ALG II-EmpfängerInnen wie auch der FallmanagerInnen erhoben werden sollen. Die Erhebung wird verschiedene Ebenen (Arbeitsmarkt in der Region, KundInnen des SGB II, Fallmanagement, arbeitsmarktpolitische AkteurInnen, politische Rahmenbedingungen) umfassen, wobei qualitative und quantitative Analysen gleichermaßen eingesetzt werden. In der Weiterentwicklung der Forschungsperspektive wird zu klären sein, in welchem Umfang eine migrationspolitische Perspektive integriert werden muss, um auch diese Form sozialer Ungleichheit in die Auswertung aufzunehmen (vgl. Butterwege/Reißlandt 2005).¹⁷

Darüber hinaus verspricht die Aufnahme einer vergleichenden Perspektive nicht nur interessante Schlussfolgerungen für die aus der Sicht der Bundesregierung effektivste Form der Institutionalisierung – also als ARGE oder als Optionskommune – sondern auch im Hinblick darauf, ob unterschiedliche Träger der Grundsicherung die Umsetzung von Hartz IV unterschiedlich handhaben: Gibt es z.B. eine mehr oder weniger restriktive Handhabung der Regelungen? Unterliegen die verschiedenen Institutionen unterschiedlichen Geschlechterleitbildern? Sind unterschiedliche Zugänge auf den lokalen und den überregionalen Arbeitsmarkt möglich – und hat dies für unterschiedliche Qualifikationsstufen unterschiedliche Auswirkungen? Die bisherigen Erkenntnisse aus den beiden Forschungswerkstätten in Marburg-Biedenkopf und der Region Hannover zeigen zunächst für beide Institutionalisierungsformen enorme Schwierigkeiten bei der Durchführung der Institutionalisierung wie auch dem Aufbau einer neuen Infrastruktur und der Aufbereitung der unterschiedlichen Datenmaterialien aus der Bundesagentur und den Sozialämtern. Auch der angestrebte Betreuungsschlüssel von FallmanagerIn zu Arbeitslosen ist noch nicht erreicht; am

ehesten für die Gruppe der Jugendlichen bis 25. Und es lässt sich für beide Kommunen gleichermaßen festhalten, dass mit einem umfassenden Fallmanagement erst in der zweiten Jahreshälfte 2005 begonnen werden kann.

Fazit: Genderkompetenz in der Arbeitsforschung

Die Analyse der Leitlinien von Hartz IV hat gezeigt, dass die Integration von Genderperspektiven zur Erfassung der realen Problemlagen notwendig ist – aber auch, dass nur eine Verknüpfung mit Dimensionen sozialer Gerechtigkeit die Transformationsprozesse in ihrer Komplexität sichtbar macht. Bei Hartz IV geht es eben nicht nur um die Zahlen in einer Arbeitslosenstatistik, sondern um die Frage, welches Leitbild des gesellschaftlichen Zusammenlebens zukünftig dominant sein soll. Für eine genderkompetente Arbeitsforschung wird es darum gehen, die Arbeitspolitik „um ein neues Leitbild eines demokratischen Sozialstaats zu erweitern (...), eines Sozialstaats, der Ausdruck und Garant der wechselseitigen Anerkennung und gegenseitigen Solidarität einander verpflichteter und sozialpolitisch gleich berechtigter Bürgerinnen und Bürger ist“ (Stolz-Willig 2005).

Für das PAKKU-Konzept zeigt sich, dass sich die Praxisorientierung und die Genderorientierung bewährt haben, wobei die Umsetzung dieser Orientierungen sicherlich immer wieder neu definiert und hergestellt werden muss. Die Herausforderung für die genderkompetente Arbeitsforschung liegt allerdings eher in der weiteren Konzeptionalisierung des Leitbilds Soziabilität einerseits und in der Ausdifferenzierung operationalisierbarer Analyse Kriterien.

Anmerkungen

- 1 Die Mehrzahl der Regelungen des *Vierten Gesetzes für moderne Dienstleistungen* sind im *SGB II – Grundsicherung für Arbeitslose* verankert. Die Bezeichnung *Hartz IV* verweist auf die so genannte Hartz-Kommission, die die Grundlagen der Gesetze für moderne Dienstleistungen geliefert hat.
- 2 Und führt bei unverheirateten Paaren dazu, dass der- oder diejenige ohne ALG II-Anspruch nicht mehr krankenversichert ist, weder eigenständig noch in Form der Familienversicherung. Regelungen, die diesen Missstand beheben sollen, sind bisher noch nicht systematisch implementiert.
- 3 Welchen politischen Stellenwert die quasi parallel verlaufenden Diskussionen zur Qualität von Arbeit haben (vgl. Lepperhoff u.a. 2005; Kurz-Scherf 2005), lässt sich nur erahnen.
- 4 Deren deutlichster Ausdruck im Sommer 2004 die so genannten Montagsdemos gegen Hartz IV und die Gründung der WASG sind.
- 5 So wurden im Mai 2005 in Hamburg die ersten Aufforderungen zum Umzug verschickt, da die „angemessene“ Wohnungsgröße oder der Mietpreis überschritten worden sei (Die Zeit 2005).

- 6 Wengleich die Tatsache, dass für die bisherigen SozialhilfeempfängerInnen, die jetzt im ALG II-Bezug sind, Sozialabgaben gezahlt werden und sie darüber hinaus Arbeitsförderungsmaßnahmen in Anspruch nehmen könnten, nicht unterbewertet werden soll.
- 7 So wurden von den im Jahr 2003 wegen der Anrechnung des Partnereinkommens abgelehnten Anträge auf Arbeitslosenhilfe 77 % von Frauen gestellt (vgl. IG Metall 2005).
- 8 Nach derzeitiger Kenntnis hat nur die ARGE der Region Hannover eine eigenständige Beauftragte für Chancengleichheit eingesetzt.
- 9 Die Experimentierklausel ist Ergebnis der Vermittlungsverhandlungen zwischen SPD/Grüne und CDU im Bundesrat im Dezember 2003. Ob die CDU nach ihrem potentiellen Wahlerfolg im Herbst 2005 die Kommunalisierung der Arbeitsmarktpolitik weiter vorantreibt, ist noch offen.
- 10 Dies widerspricht einem bundesweit erarbeiteten Konzept des Fallmanagements, das eine Trennung der beiden Tätigkeiten vorschlägt (vgl. Fachkonzept 2004).
- 11 An der inhaltlichen Konzeptionierung und Umsetzung der Forschungskoooperation waren Ayla Satilmis und Dagmar Baatz maßgeblich mit beteiligt; Julia Lepperhoff und Alexandra Scheele begleiteten den methodischen Teil.
- 12 Zur Teilnahme eingeladen waren auch Wirtschaftsvertreterinnen, die der Einladung nicht folgten, und die Erwerbsloseninitiative, die nach dem ersten Treffen die Kooperation aufgrund divergierender Interessenlagen verließ.
- 13 In diese Phase fiel auch eine Anfrage des Landkreises, ob das Projekt *GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung* die Umsetzung von Hartz IV genderkompetent begleiten könne, v.a. im Hinblick auf die Tätigkeit der FallmanagerInnen und auf ein genderkompetentes Berichtswesen. Dieses parallel formulierte Eigeninteresse zumindest eines Akteurs hat die Bereitschaft zur Kooperation wesentlich erhöht.
- 14 Neben dem Fallmanagement wurde ausführlich über 'Qualität der Arbeit', Niedriglohnssektor und Folgen der neuen Zumutbarkeitsregelungen debattiert, ein Teil der Diskussionsergebnisse findet sich im Beitrag von Satilmis/Baatz wieder.
- 15 Insbesondere weil sich alle einig waren, dass das SGB II nicht in der Lage sei, neue Arbeitsplätze im 1. Arbeitsmarkt zu schaffen.
- 16 Das Projekt 'Aktuelle lokale Arbeitsmarktpolitik: Die Umsetzung von Hartz IV und ihre Auswirkungen auf Geschlechterdemokratie und Geschlechterverhältnisse' läuft seit dem 1. Juli 2005 und ist an der *Forschungs- und Kooperationsstelle GendA – Arbeit, Demokratie und Geschlecht* am Institut für Politikwissenschaft der Philipps-Universität Marburg angesiedelt.
- 17 Insgesamt wird die Migrationsperspektive bei den Hartz IV-Studien bisher weitgehend ignoriert (vgl. Beckmann u.a. 2004).

Literatur

- Adamy, Wilhelm, 2004: Hartz IV. Schwierige Kooperation zwischen Arbeitsagenturen und Kommunen. Soziale Sicherheit. Heft 10, 332-338.
- Agenda 2010: Die Ausgangslage. www.bundesregierung.de/artikel,413.710041/Grundideen-der-Agenda-2010.htm

- Beckmann, Petra u.a., 2004: Forschung zum SGB II aus Sicht des IAB. Die neuen Forschungsaufgaben im Überblick. IAB Forschungsbericht 6. Nürnberg.
- Bohrke-Petrovic, Siglinde, 2005: Das Fallmanagement – Die Institutionalisierung des Förderns und Forderns auf individueller Ebene. Vortrag im Rahmen des GendA-Workshops ‘Perspektiven lokaler Arbeitsmarktpolitik’ am 21.01.2005 in Marburg
- Butterwege, Christoph/Reißland, Carolin, 2005: Hartz und Migration. Blätter für deutsche und internationale Politik. Jg. 50. Heft 1, 90-98.
- Fachkonzept, 2004: ‘Beschäftigungsorientiertes Fallmanagement im SGB II’. Vorgelegt von einem Autorenteam. Hg. von Rainer Göckler. Nürnberg.
- GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung, 2005: Memorandum zur zukunftsfähigen Arbeitsforschung. Arbeit und Geschlecht – Plädoyer für einen erweiterten Horizont der Arbeitsforschung und ihrer Förderung. Marburg. www.gendanetz.de
- IG Metall, 2005: Frauen in der IG Metall – Männer sind arbeitslos, Frauen auch. www.igmetall.de/frauen/aktuell/kampagnen/hartz_iv.html
- Infas-Institut für angewandte Sozialwissenschaft, 2003: Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung – MoZArT. Neue Strukturen für Jobs. Bonn.
- Jergers, Jürgen/Pohnke, Christian/Spermann, Alexander, 2001: Gut betreut in den Arbeitsmarkt? Eine mikroökonomische Evaluation der Mannheimer Arbeitsvermittlungagentur. IAW-Diskussionspapiere 3. Tübingen.
- Kommission (Kommission zum Abbau der Arbeitslosigkeit und zur Umstrukturierung der Bundesanstalt für Arbeit), 2002: Moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt. Bericht. Berlin.
- Konzept zur Umsetzung des SGB II in Trägerschaft des Landkreises Marburg-Biedenkopf, 2004: Marburg. www.marburg-biedenkopf.de/upload/pdf/konzept_sgb_ii.pdf
- Kurz-Scherf, Ingrid, 2005: Qualitätskriterien von Arbeit – Ein Überblick. WSI-Mitteilung. Heft 4, 193-199.
- Lepperhoff, Julia/Satilmis, Ayla/Scheele, Alexandra (Hg.), 2005: Made in Europe. Geschlechterpolitische Beiträge zur Qualität von Arbeit. Münster.
- Lutz, Burkhard, 2005: Wirkungsforschung und Politikberatung. Vortrag auf der Fachtagung ‘Wirkungsforschung und Politikberatung – eine Gratwanderung’ am 24./25. Februar 2005 in Bonn. www.doku.iab.de/veranstaltungen/2005/samf_2005_lutz_referat.pdf
- Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Nordrhein-Westfalen (Hg.), 2003: Case Management. Theorie und Praxis. Düsseldorf.
- Rabe, Birgitta/Schmid, Günther, 1999: Eine Frage der Balance. Reform der Arbeitsmarktpolitik. Aus Politik und Zeitgeschichte. B 37/99, 21-30.
- Reformen der Agenda 2010 zum Arbeitsmarkt. www.bundesregierung.de/artikel,413.693216/Reformen-der-Agenda-2010-zum-A.htm
- Rudolph, Clarissa, 2005a: Aktuelle Arbeitsmarktpolitik – Forschungsdesiderate und -perspektiven der genderkompetenten Arbeitsforschung. Vortrag im Rahmen der Arbeitstagung des AK Politik und Geschlecht in der DVPW am 18.06.2005 in Freiburg.
- , 2005b: Genderkompetenz in der feministische Arbeitsforschung. Vortrag im Rahmen der 3. Marburger Arbeitsgespräche am 24.02.2005 in Marburg.

- Schulze-Böing, Matthias, 2004: Die Reformchancen nutzen. Anmerkungen zum aktuellen Stand der Arbeitsmarktreformen. In: Lange, Joachim (Hg.): Ende der Verschiebehahnhöfe. Rehb-urg-Loccum, 227-234.
- Streeck, Wolfgang/Heinze, Rolf G., 1999: Runderneuerung des deutschen Modells. In: Arlt, Hans-Jürgen/Nehls, Sabine (Hg.): Bündnis für Arbeit. Opladen, 147-166.
- Stolz-Willig, Brigitte 2005: Genderkompetenz in der Arbeitsforschung. Geschlechtersensible Analyse der Arbeitsmarktreform. Abstract zu den 3. Marburger Arbeitsgesprächen <http://www.gendanetz.de/index.php?cont=standard&thmid=114&docid=283&count=12> Die tageszeitung vom 15.06.2005.
- Verbund ‘Zukunftsfähige Arbeitsforschung’ (Hg.), 2005: Zukunftsfähige Arbeitsforschung. Arbeit neu denken, erforschen und gestalten. Dresden.
- Wagner, Alexandra/Schuldt, Karsten, 2003: Arbeitsmarktpolitische Reformen im Kontext der Vorschläge der Hartz-Kommission – Chancen und Risiken für den ostdeutschen Arbeitsmarkt. Berlin/Teltow.
- Weinkopf, Claudia, 2005: Abbau der Erwerbslosigkeit durch die Einführung eines Niedriglohnssektors? Vortrag im Rahmen des GendA-Workshops ‘Perspektiven lokaler Arbeitsmarktpolitik’ am 21.01.2005 in Marburg.
- Die Zeit Nr. 27 vom 30.06.2005.

V.
Anhang

Memorandum zur zukunftsfähigen Arbeitsforschung¹

Arbeit und Geschlecht – Plädoyer für einen erweiterten Horizont der Arbeitsforschung und ihrer Förderung²

Einleitung

Vielfältige Transformationsprozesse in den modernen Gesellschaften und im globalen Maßstab bewirken und verbinden sich mit einem grundlegenden Struktur-, Form- und Bedeutungswandel von Arbeit. Die Arbeitsforschung und deren Förderung stehen damit vor neuen Herausforderungen.

Einer der 'Megatrends' des aktuellen Wandels der Arbeit ist die damit einhergehende Restrukturierung der Geschlechterverhältnisse. Allerdings wird diese Restrukturierung in ihrer Bedeutung für die Zukunftsperspektiven der modernen Gesellschaften insgesamt und für die Frage nach dem Volumen, den Formen, Bedingungen und Inhalten der in diesen Gesellschaften zukünftig zu leistenden Arbeit noch immer unterschätzt.

Geschlechtsspezifische Dimensionen von Arbeit finden zwar zunehmend Aufmerksamkeit in der Arbeitsforschung und deren Förderung. Sie erscheinen meist aber nur als eine unter anderen Dimensionen. Systematisch integrierte Forschungs-, Förder- und Gestaltungsperspektiven fehlen. Die Thematisierung von Genderperspektiven folgt oft dem Muster einer gesonderten Erörterung der Problemlagen von Frauen. Die Arbeitsforschung und ihre Förderung laufen damit Gefahr, problematische Geschlechterkonstruktionen in der sozialen Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit zu reproduzieren. Es besteht darüber hinaus die Gefahr einer Ausblendung oder Marginalisierung von Themen und Fragestellungen, die zwar mit dem Geschlechterverhältnis verbunden sind, in ihrer Bedeutung aber weit über dieses hinausweisen.

Die Autorinnen und Autoren dieses Memorandums vertreten die Auffassung, dass es einer systematischen Integration der Geschlechterperspektive in die Forschungsperspektiven und Forschungsansätze der Arbeitsforschung bedarf. Aus unserer Sicht muss das Kriterium der Genderkompetenz zu einem Qualitätsstandard der Arbeitsforschung und zu einem zentralen Bestandteil von Förderprogrammen und Vergabekriterien der Forschungsförderung auf diesem Gebiet werden. Mit dem Begriff der Genderkompetenz bezeichnen wir eine Forschungsperspektive, die das Geschlechterverhältnis als integralen Bestandteil der Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeit begreift und normativ auf die Überwindung von hierarchischen Geschlechterkonstruktionen ausgerichtet ist. Dabei geht es zum einen um eine gleichgewichtige Berücksichtigung geschlechtstypischer Problemkonstellationen und Handlungsoptionen im aktuellen Wandel der Arbeit; zum anderen geht es um eine angemessene Reflexion und Bearbeitung der Verschränkung der Geschlechterproblematik mit anderen Di-

mensionen und Komponenten der sozialen Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit. Damit sollen die analytische Kraft und das Gestaltungspotential der Arbeitsforschung insgesamt gestärkt werden.

Der Fokus des Memorandums liegt auf den Gegebenheiten von Arbeit und Arbeitsforschung in der Bundesrepublik Deutschland.

Vom Wandel der Arbeit und der Neugestaltung der Arbeitsforschung

Die soziale Organisation und Konstruktion von Arbeit und Geschlecht kreuzen sich in vielerlei Hinsicht: in der geschlechtstypischen Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit, in der geschlechtstypischen Besetzung von Berufen, Branchen und Hierarchieebenen oder in geschlechtstypisch ausdifferenzierten Arbeitsformen und Berufsverläufen mit je spezifischen Einbindungen in geschlechtstypisch differenzierte Lebensmuster und Lebenskonzepte. In den vergangenen Jahrzehnten hat sich ein grundlegender Wandel der Geschlechterverhältnisse vollzogen, in dem auch tradierte Muster der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung erodieren. Die rechtliche Gleichstellung von Männern und Frauen, die zunehmende Egalisierung ihres Bildungsstandes sowie der Wandel der Lebenskonzepte und Lebensformen von Frauen und Männern haben vor allem bei den jüngeren Generationen zu einer Annäherung der Arbeits- und Lebensperspektiven geführt.

Allerdings sind die Grundstrukturen der geschlechtstypischen Segregation und hierarchisierten Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit längst nicht überwunden. Noch immer sind Frauen überproportional häufig in weniger anerkannten und schlechter bewerteten Berufen tätig, sie verdienen im Durchschnitt deutlich weniger als Männer und erreichen nach wie vor selten die höheren und höchsten Hierarchieebenen des Berufslebens. Zusätzlich entstehen in den aktuellen Transformationsprozessen neue Formen der Hierarchisierung von Geschlechterverhältnissen und der Reproduktion einer für Frauen und Männer problematischen Geschlechterordnung.

Im aktuellen Wandel von Arbeit und Geschlecht bilden sich zum einen grundlegend veränderte Konstellationen und damit verbundene Risiken aber auch Chancen heraus. Zum anderen werden aber auch tradierte Problemlagen in alten und neuen Formen reproduziert. Beide Entwicklungen überlagern sich.

Die Konstellationen und Transformationen von Arbeit und Geschlecht weisen im interregionalen und internationalen Vergleich gravierende Unterschiede auf. Auf den verschiedenen Ebenen und Bereichen der *Arbeitspolitik* gibt es seit einiger Zeit verstärkte Bemühungen um eine Klärung grundlegender Normen der Arbeitsgestaltung. Insbesondere im Kreis internationaler Organisationen gewinnen normative Standards zur Qualität der Arbeit an Verbindlichkeit. Unter dem Leitbild menschenwürdiger Arbeit (Decent Work) versucht die ILO die universale Verbindlichkeit grundlegender

Rechte bei der Arbeit sowie Sozialschutz, Sozialdialog und Beschäftigung zu befördern. Die EU hat normativ orientierte Leitlinien ihrer Beschäftigungspolitik definiert, einen Kriterienkatalog zur Beurteilung und Gestaltung der Qualität der Arbeit vorgeschlagen sowie Programme zur Förderung sozialer Verantwortung von Unternehmen und zum Gender Mainstreaming auf den Weg gebracht. In der Bundesrepublik Deutschland bemüht sich insbesondere die im Jahre 2001 ins Leben gerufene *Initiative neue Qualität der Arbeit* (INQA) um eine koordinierte Förderung von Qualität, Sicherheit und Wettbewerbsfähigkeit von Arbeit.

Der *Arbeitsforschung* ist damit die Aufgabe gestellt, sich kritisch mit diesen normativen Standards und Orientierungen auseinander zu setzen. Dabei hat sie diese auf innere Stimmigkeit und Praktikabilität, auf ihren Stellenwert im Kontext der Arbeits-, Beschäftigungs- und Wirtschaftspolitik insgesamt und ihre Kompatibilität mit anderen Bemühungen und Programmen zu überprüfen. Hierzulande hat in den vergangenen drei Jahrzehnten ein solcher Prozess der normativen Klärung und Öffnung für neue Entwicklungstendenzen und Betrachtungsweisen bereits begonnen. Er hat die interdisziplinäre Kooperation erweitert und vertieft und dabei ein Schema verschiedener Analyse- und Gestaltungsebenen gefunden.

Vergleicht man die Leitbild- und Qualitätsdebatte in der Bundesrepublik Deutschland mit derjenigen auf der internationalen Ebene, fällt auf, dass die Genderperspektive sowohl bei der EU wie auch bei der ILO einen deutlich höheren Stellenwert hat als hierzulande. Die Arbeitsforschung sollte daher zur Überwindung der besonderen Genderdefizite in der Bundesrepublik Deutschland beitragen. Das bedeutet, dass die Arbeitsforschung die Entwicklung von genderkompetenten Leitbildern und Qualitätsstandards zur Zukunft der Arbeit zu einer eigenständigen Aufgabe machen muss.

Arbeit neu bestimmen: Zum Leitbild genderkompetenter Arbeitsforschung

Die Frage nach den normativen Orientierungen der Arbeitsforschung betrifft nicht zuletzt die Definition ihres Gegenstandsbereiches. Trotz erfolgter Veränderungen in den vergangenen Jahren ist der unterlegte Arbeitsbegriff oft immer noch an männlicher Industriearbeit orientiert. So bleibt in den empirischen Forschungen unbezahlte Arbeit nach wie vor weitgehend außerhalb der Betrachtung bzw. anderen Disziplinen zugeordnet. Arbeitstätigkeiten und -bedingungen am unteren Ende des geschlechtsspezifisch strukturierten Arbeitsmarktes finden noch immer zu wenig Beachtung. Forschungsperspektiven unterliegen häufig einem *gender bias* – auch dann, wenn vorwiegend von Frauen verrichtete Arbeit bzw. von Frauen besetzte Arbeitsplätze untersucht werden.

Diese Tatbestände deuten darauf hin, dass es gerade im Hinblick auf den der Arbeitsforschung zugrunde liegenden Arbeitsbegriff nach wie vor an einer syste-

matischen Integration der Kategorie Geschlecht in die Konzepte und Methoden mangelt.

Darüber hinaus muss darauf reagiert werden, dass im Zuge des Wandels der Arbeit der Gegenstand der Arbeitsforschung insgesamt unklarer geworden ist. Hierzu tragen Entwicklungen bei wie etwa die Verwischung der Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und anderen Arbeits- und Lebensbereichen und das Entstehen und die Ausweitung neuer (Erwerbs-)Arbeitsformen. Immer wieder gab und gibt es in der Arbeitsforschung kontroverse Diskussionen um die Definition ihres Forschungsgegenstands. Die aktuellen Transformationen machen die Erneuerung einer solchen Debatte erneut dringlich.

Entsprechend beinhaltet eine genderkompetente Ausrichtung der Arbeitsforschung gerade auch eine Reflexion und Neubestimmung des Arbeitsbegriffs und zwar in mehrfacher Hinsicht: Erstens geht es um die angemessene Berücksichtigung der Vielfalt unterschiedlicher Arbeits- und Beschäftigungsformen einschließlich ihrer nach wie vor geschlechtsspezifischen Organisation, Verteilung und Bewertung. Zum Zweiten geht es um die Untersuchung der nach wie vor geschlechtstypischen Einbettung von Arbeit in die Gesamtheit der individuellen und gesellschaftlichen Lebenswirklichkeiten. Zum Dritten bedarf es vor dem Hintergrund des aktuellen Wandels der Arbeit und seiner Verschränkung mit dem Wandel der Geschlechterverhältnisse einer geschichtlichen Reflexion der Veränderungen des Begriffs und der Realität von Arbeit im Hinblick auf die sich daraus ergebenden Optionen für deren Zukunft. Viertens muss Arbeit ihrem Inhalt, ihrer Form, ihrer Bedeutung und ihrer konkreten Gestaltung nach als ein politisches Feld betrachtet werden, das von widersprüchlichen Interessen, unterschiedlichen Werten und Bedürfnissen sowie diesbezüglichen Auseinandersetzungen und Kontroversen strukturiert wird.

Bei der Suche nach und Diskussion über eine solche Neubestimmung eines Arbeitsbegriffs muss vor allem gefragt werden, wie ein Arbeitsbegriff aussehen kann, der in seiner Reichweite adäquat und gleichzeitig vor Beliebigkeit geschützt ist. Wie kann ein Arbeitsbegriff so gefasst werden, dass er zum einen eine Erweiterung beinhaltet – etwa auf große Teile der in den privaten Haushalten erbrachten Betreuungs-, Erziehungs- und Pflegetätigkeiten –, zum anderen aber nicht die bestehenden Unterschiede etwa zwischen marktvermittelten und nicht marktvermittelten Formen von Arbeit verwischt?

Die Arbeitsforschung muss die hier skizzierten Probleme in stärkerem Maße in ihr Forschungsprogramm einbeziehen, als dies in der Vergangenheit der Fall war. Dies erfordert nicht zuletzt auch eine Verstärkung ihrer Theoriearbeit, die aber immer auf reale Tatbestände bezogen sein sollte.

Forschungslücken und offene Forschungsfragen

Arbeit und Leben

Der Zusammenhang von 'Arbeit' und 'Leben' erfährt im aktuellen Wandel der Arbeit eine grundlegende Neustrukturierung. Deutlich wird dabei, dass sich Arbeits- und Lebenswirklichkeiten auf komplexe und spannungsreiche Weise wechselseitig durchdringen und dass dieser Prozess zukünftig noch zunimmt.

Die Arbeitsforschung steht damit vor der Aufgabe, das komplexe Verhältnis von 'Arbeit' und 'Leben' sowie den sich darin vollziehenden Wandel in genderkompetenter Perspektive zu erfassen und darauf aufbauend auch gestaltungspolitische Vorschläge zu offerieren. Erste Schritte in diese Richtung sind bereits unternommen worden. Weitergehende Forschungsbedarfe sollen hier exemplarisch für die Themenfelder *Vereinbarkeit*, *Zeit* und *Gesundheit* skizziert werden.

Vereinbarkeit: Im Zuge der verstärkt hervortretenden Interdependenzen von '(Erwerbs-)Arbeit' und 'Leben' gewinnt insbesondere die Frage der Vereinbarkeit in wachsendem Maße an Bedeutung. Viele Beschäftigte problematisieren die Unvereinbarkeit ihrer beruflichen Tätigkeit mit dem 'Rest des Lebens', und zwar in verschiedener Hinsicht. Neben mangelnder zeitlicher Kompatibilität werden Probleme der Vereinbarkeit von psychischen, psychosozialen und gesundheitlichen Belastungen sowie sonstigen betrieblichen und außerbetrieblichen Arbeitsanforderungen mit persönlichen Bedürfnissen oder den Vorstellungen eines 'guten Lebens' thematisiert. Durch die zunehmende Flexibilisierung und Pluralisierung der Erwerbsarbeit wie auch der privaten Lebensformen wird die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit mit dem 'Rest des Lebens' zu einer immer schwierigeren Integrations- und Koordinationsaufgabe. Dabei müssen nicht nur Elternschaft und Erwerbstätigkeit, sondern auch weitere Tätigkeiten und Lebensbereiche in Einklang gebracht werden, wie bürgerschaftliches Engagement, Eigenarbeit, Hobbys oder soziale Kontakte. Deutlich wird dabei, dass es sich bei der Vereinbarkeitsfrage nicht ausschließlich um ein Problem von Frauen oder gar nur von Müttern handelt, sondern um eines, das sich für Frauen und Männer stellt, wenn auch oft in unterschiedlicher Art und Weise. Nach wie vor nehmen überwiegend Frauen die hauptsächliche Verantwortung für den familiären Tätigkeitsbereich wahr; hierzu gehört etwa auch die Pflege älterer Familienangehöriger. Dies führt dazu, dass die Vereinbarkeitsfrage sich für Frauen noch immer unmittelbarer und dringlicher stellt als für Männer.

In der aktuellen Arbeitsforschung wird das Thema Vereinbarkeit allerdings der Tendenz nach als Problem zeitlicher Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen verstanden, dessen 'Lösung' oftmals in der Teilzeitarbeit gesehen wird. Eine solche Fokussierung wird jedoch der Komplexität der Vereinbarkeitsfrage nicht gerecht. Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit haben nach wie vor eine wichtige Bedeutung für

die Frage der Vereinbarkeit, aber auch Arbeitsverdichtung, Arbeitsbelastung oder erhöhte Leistungsanforderungen lassen sich mit einem Leben jenseits der Arbeit oftmals schlecht vereinbaren, für das man neben Zeit auch (emotionale) Energien und 'soziale' Ressourcen benötigt.

Zeit: Die Entwicklung von Erwerbsarbeitszeiten ist in der jüngeren Vergangenheit durch eine Ausdifferenzierung und Pluralisierung gekennzeichnet. Erstens lässt sich eine Flexibilisierung der Lage und Verteilung von Arbeitszeiten feststellen, beispielsweise mittels Arbeitszeitkonten oder Vertrauensarbeitszeiten. Zweitens ist eine Tendenz zur Verbetrieblichung und zur Individualisierung von Arbeitszeiten zu verzeichnen. Drittens lässt eine Betrachtung tariflicher und betrieblicher Arbeitszeitvereinbarungen sowie gesetzlicher Regelungen einen Trend zur De-Standardisierung von Erwerbsarbeitszeiten vor allem im Sinne einer Abweichung von der so genannten Normalarbeitszeit, erkennen – und zwar sowohl nach oben als auch nach unten: Auf der einen Seite werden durch kollektive Arbeitszeitverlängerungen, Überstunden, übererfüllte Arbeitszeitkonten, flexibilisierte Arbeitszeiten und einem späteren Berufsausstieg (Lebens-)Arbeitszeiten verlängert. Dem steht eine Verkürzung von Erwerbsarbeitszeit durch vermehrte Teilzeitarbeit und Minijobs gegenüber.

Diese zeitlichen Ausdifferenzierungen unterliegen deutlich einer geschlechtstypischen Prägung: Während Männer häufiger von längeren Arbeitszeiten und (bezahlten und unbezahlten) Überstunden betroffen sind, wirkt sich die Ausdifferenzierung von Erwerbsarbeitszeiten nach unten mehrheitlich auf Frauen aus. Die weibliche Erwerbsquote ist seit den 1950er Jahren gestiegen. Da sich die Erwerbsintegration weitgehend auf der Basis von Teilzeitarbeit vollzog, hat sich zwar die Beschäftigungsquote, nicht aber im selben Maße das Erwerbsarbeitszeitvolumen von Frauen erhöht. Im Lebensverlauf wirken sich familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit für Frauen noch immer nachteilig auf Einkommen, Karrierechancen und soziale Absicherung aus. Während sich die weibliche Erwerbsbiographie durch Mutterschaft i.d.R. verändert, unterscheidet sich die Erwerbsbeteiligung von Vätern nicht signifikant von der kinderloser Männer.

Die Flexibilisierung und De-Standardisierung von Arbeitszeiten sowie die Ausdifferenzierung von Arbeitszeitpräferenzen, die Pluralisierung von Familienformen, die Individualisierung von Lebensstilen und der Wandel von Geschlechterrollenbildern führen insgesamt zu neuen zeitlichen Aushandlungsprozessen um Erwerbs-, Erziehungs-, Pflege- und Haushaltsarbeitszeiten sowie um Zeiten für soziale Beziehungen und Regenerationszeiten in den Familien bzw. Haushalten. Diesen Entwicklungen muss sich die Arbeitszeitforschung zukünftig verstärkt widmen. In jüngerer Zeit sind bereits einige Studien vorgelegt worden, die in diese Richtung weisen. Dennoch steht eine systematische Analyse der Arbeitszeitentwicklung, der institutionalisierten Arbeitszeitarrangements, der Arbeitszeitpolitik und der Subjekte der Arbeitszeitentwicklung aus.

Gesundheit: Gesundheit wie auch Krankheit müssen als ein Ergebnis eines von mehreren Faktoren beeinflussten Prozesses verstanden werden. Wohlbefinden ist somit auch subjektiv bestimmt und nicht – wie in der vorherrschenden medizinischen Sicht – ausschließlich an eine (zumindest scheinbar) objektivierbare Diagnose gebunden. Erst die Kenntnis von Gesamtbelastungen, aber auch von Ressourcen, Erholungs- und Entspannungsmöglichkeiten im Alltag ermöglicht es, gesundheitliche Folgen umfassend zu analysieren und Hinweise für eine gesundheitsförderliche Gestaltung und Verteilung von Arbeit zu liefern.

Mit den sich wandelnden Arbeitsbedingungen und Formen der Arbeitsorganisation verändern sich die Belastungen und Ressourcen, mit denen Beschäftigte konfrontiert sind. Diese Veränderungen sind von einer deutlichen Zunahme psychischer Belastungen – insbesondere soziale und emotionale Belastungen – gekennzeichnet, verbunden mit einem allenfalls leichten Rückgang körperlicher Belastungen. Psychisch bedingte Erkrankungen sind mittlerweile die vierthäufigste Ursache für Fehlzeiten in deutschen Unternehmen. In Zukunft wird gerade den Kombinationswirkungen verschiedener Arbeitsbelastungen eine größere Bedeutung zukommen. Dies gilt verstärkt, wenn nicht nur die Erwerbsarbeit, sondern auch weitere Belastungen und Ressourcen in die Betrachtungen einbezogen werden, die etwa durch unbezahlte Arbeit und andere Tätigkeiten entstehen.

Auch hinsichtlich der Gesundheitsbelastungen lassen sich geschlechtstypische Unterschiede konstatieren. Durch die ungleiche Verteilung von Männern und Frauen auf Branchen, Berufe und betriebliche Statuspositionen unterscheiden sich die erwerbspezifischen Anforderungen, Entwicklungsmöglichkeiten und Rahmenbedingungen.

Die gesundheitsförderlichen und -schädlichen Bedingungen müssen im Zusammenhang von beruflicher Arbeit, Familien- bzw. Hausarbeit sowie von Freizeitaktivitäten und bürgerschaftlichem Engagement – und damit im Kontext eines spezifischen Lebenszusammenhangs – verstanden werden. Es sind bereits erste Ansätze und Modelle entwickelt worden, die zu erklären versuchen, unter welchen inner- und außerbetrieblichen Bedingungen Erwerbsarbeit gesundheits-, persönlichkeits- und lernförderlich sein kann. Eine zukunftsweisende Arbeitsforschung kann und sollte an diese anknüpfen.

Arbeit und Teilhabe

Über die Teilhabe an der beruflichen Arbeit werden soziale Absicherung, Ressourcen der Lebensgestaltung, Status und Macht vermittelt. Dabei sind zwei Ebenen zu unterscheiden: Zum einen die Teilhabe an der Erwerbsarbeit (Arbeitsmarktebene), zum anderen die Teilhabe in der Erwerbsarbeit (Betriebssebene). Auf beiden Ebenen lassen sich Geschlechterdifferenzen feststellen. Auf der Arbeitsmarktebene ist zwar ein starker weiblicher Beschäftigungszuwachs zu konstatieren. Frauen haben jedoch deut-

lich häufiger als Männer nicht Existenz sichernde und sozial nicht abgesicherte 'geringfügige' Beschäftigungsverhältnisse. Auch auf der Betriebsebene zeigen sich nach wie vor geschlechtstypisch differenzierte Chancen sowohl für die Berufswahl als auch den beruflichen Aufstieg – und zwar sowohl hinsichtlich der horizontalen Vielfalt beruflicher Tätigkeit wie auch unter dem Gesichtspunkt ihrer vertikalen hierarchischen Anordnung. Aus einer genderkompetenten Forschungsperspektive sind neben dem Thema der allgemeinen *Beteiligung* insbesondere die Themenbereiche *Betriebliche Management- und Organisationskonzepte* und *Politische und betriebliche Frauen- und Gleichstellungspolitik* von Interesse.

Beteiligung: Gegenwärtig sind Tendenzen zur Auflösung der institutionellen Verfasstheit von Arbeit zu beobachten. Triebkraft dieser Auflösungstendenzen ist die Forderung nach erhöhter Anpassungsfähigkeit an sich wandelnde Marktanforderungen. Uausgeschöpfte Leistungspotenziale der Beschäftigten (Partizipation im Sinne von Effizienzsteigerung; Eigenverantwortung und Selbstorganisation) sollen genutzt werden. Damit gerät nicht zuletzt das Verhältnis von 'Arbeit' und 'Leben' in den Fokus betrieblicher Einsatz- und Nutzungsstrategien.

Gerade aus der Geschlechterperspektive ist die 'Teilhabe' an und in der Erwerbsarbeit eine nicht zu vernachlässigende Frage von Beteiligung/Partizipation. Nach wie vor ist Frauen infolge der bestehenden geschlechtlichen Arbeitsteilung eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt strukturell oft nicht möglich. Die höheren betrieblichen Hierarchieebenen sind in der Mehrzahl mit Männern besetzt. Frauen verfügen nicht über die gleichen Aufstiegsmöglichkeiten wie Männer, was auch in ungleichen Weiterbildungsmöglichkeiten begründet liegt. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Lebenswelt ein Wechselverhältnis besteht: Das Ausmaß betrieblicher Integration und Partizipation (Engagement, Beteiligung, Interessenvertretung etc.) wird beeinflusst vom Grad außerbetrieblicher Anforderungen. Umgekehrt markieren die über Erwerbsarbeit erzielten Ressourcen (Einkommen und berufliche Stellung) die sozialen Teilhabechancen in der Gesellschaft. Gestaltungsvorschläge zur Neuverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern wie auch zu geschlechtergerechten Vereinbarkeitsarrangements sind in diesem Kontext zugleich Vorschläge zur Teilhabe-gerechtigkeit.

Aus genderkompetenter Perspektive lautet die Kernfrage daher: Wie kann, muss oder soll über und in der Erwerbsarbeit eine geschlechtergerechte Beteiligung/Partizipation (neu) organisiert werden? Wie können dabei die Interdependenzen von betrieblicher und außerbetrieblicher Lebenswelt angemessen berücksichtigt werden?

Betriebliche Management- und Organisationskonzepte: Durch eine intensiviertere ökonomische Konkurrenz im privatwirtschaftlichen Bereich und die Verschuldungs-

krise der öffentlichen Hand erhalten Reorganisationsprozesse in Verbindung mit Personalabbau einen hohen Stellenwert. In Unternehmen und Verwaltungen werden verstärkt neue Management- und Organisationskonzepte sowie Steuerungsmodelle eingeführt, die eine horizontale und vertikale Aufgabenintegration, Team- und Gruppenarbeitskonzepte mit einer ergebnisorientierten Selbstorganisation dezentraler Einheiten kombinieren. Diese neuen Konzepte beeinflussen die Chancen und Möglichkeiten zur Teilhabe. Neue Management- und Organisationskonzepte können auf der einen Seite die geschlechterhierarchische Arbeitsteilung in Unternehmen verstärken, bieten auf der anderen Seite aber auch Möglichkeiten für die Transformation betrieblicher Geschlechterverhältnisse in Richtung Geschlechtergerechtigkeit.

Bisher vorliegende Studien zeichnen insgesamt ein ambivalentes Bild. Auf der einen Seite verdeutlichen sie, dass in betrieblichen Reorganisationsprozessen die existente geschlechterhierarchische Arbeitsteilung z.T. reproduziert wird oder sich neu konturiert: Von Maßnahmen des Personalabbaus und der Auslagerung von Arbeitsplätzen sind Frauen tendenziell stärker betroffen als Männer, da sie häufiger in diesen Bereichen tätig sind und ihnen in geringerem Maße Umschulungen bzw. Fortbildungen angeboten werden. Auf der anderen Seite belegen Studien, dass bei der Einführung von Gruppen- und Teamarbeit in 'Frauenarbeitsbereichen' oder in Bereichen mit einer gemischtgeschlechtlichen Belegschaft Geschlechterhierarchien auch abgebaut werden konnten.

Eine genderkompetente Arbeitsforschung muss die neuen Organisations- und Managementkonzepte im Bezug auf ihre Chancen und Risiken auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit untersuchen. Dabei gilt es zu analysieren, welche organisatorischen und personalpolitischen Vorkehrungen und Maßnahmen sich dazu eignen, Reorganisationsprozesse genderkompetent zu gestalten:

Politische und betriebliche Frauen- und Gleichstellungspolitik: Die Frauen- und Gleichstellungspolitik hat mehrere Phasen durchlaufen. Das gilt auch für die Forschung in diesem Bereich: Zunächst stand die Frage nach Entstehungsprozessen institutionalisierter Frauen- und Gleichstellungspolitik im Mittelpunkt. Dabei ist in den Untersuchungen wiederholt festgestellt worden, wie sehr die Arbeitsbedingungen von politischen Rahmenbedingungen abhängen.

Inhaltlich, so zeigen die Untersuchungen übereinstimmend, richten sich die Themen und Maßnahmen an den Bedürfnissen von (ehemals bzw. wieder) berufstätigen Frauen mit Kindern aus: Dies zeigt sich an der Bedeutung, die Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, des beruflichen Wiedereinstiegs nach der Familienphase oder Qualifizierungsmöglichkeiten zur beruflichen Karriereentwicklung für die Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten hatten und haben. Allerdings gibt es deutliche Unterschiede zwischen den Arbeitsschwerpunkten in Ost- und Westdeutschland, die ihren Ursprung in unterschiedlichen Erfahrungshorizonten haben.

In den Bemühungen um einen Abbau der geschlechterhierarchischen Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit gewinnt die Ausgestaltung und Umsetzung des Gender Mainstreaming, neben Managing Diversity Konzepten und klassischen Politikstrategien zur Umsetzung von Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit, immer mehr an Bedeutung. Hier ist es notwendig, die Bedingungen und Begrenzungen von Frauen- und Gleichstellungspolitik sowie die Probleme und Erfolge bisheriger Strategien und Politiken zu analysieren und in die politischen Debatten einzuordnen, um daraus die entsprechenden Grundlagen für die Analyse, Kritik und Weiterentwicklung des Gender Mainstreaming gewinnen zu können.

Darüber hinaus wird immer wieder betont, dass Gender Mainstreaming eben nicht die Frauen- und Gleichstellungspolitik ersetzen darf und soll, sondern dass beide Vorgehensweisen als Teil einer Doppelstrategie zu verstehen sind. Es ist daher auch Aufgabe der Forschung zu untersuchen, inwieweit dies in der Realität gelingt.

Arbeit und Anerkennung

Soziale Anerkennung vermittelt sich in modernen Gesellschaften nicht zuletzt über den Zugang zu einer qualifizierten Berufstätigkeit und deren Entlohnung. Die Prominenz der Erwerbstätigkeit in den Anerkennungsverhältnissen moderner Gesellschaften und deren Zukunftsfähigkeit sind dabei durchaus umstritten. Auch in feministischen Debatten wird dazu keine einheitliche Position bezogen. Unabhängig von der grundsätzlichen Frage nach der Bindung sozialer Anerkennung an Erwerbstätigkeit bedürfen die anhaltenden Defizite an Geschlechtergerechtigkeit in den Bereichen *Entgelt* und *Qualifikation* der weiteren wissenschaftlichen Bearbeitung.

Entgelt: Entsprechend der hohen Bedeutung von Geld als dem dominanten Wertmaßstab in den modernen Gesellschaften kann die geschlechtsspezifische Einkommensdifferenz als kumulativer Maßstab der hierarchischen Geschlechtersegregation in den modernen Gesellschaften angesehen werden. Noch immer ergibt sich eine anhaltende Einkommensdifferenz zwischen den Geschlechtern als kumulativer Effekt in Bezug auf mehrere Punkte: erstens des weiterhin hohen Anteils an unbezahlter Arbeit am insgesamt von Frauen geleisteten Arbeitsvolumen bzw. umgekehrt des vergleichsweise niedrigen Anteils an unbezahlter Arbeit am insgesamt von Männern geleisteten Arbeitsvolumen, zweitens des hohen Frauenanteils am Niedriglohnsektor, drittens der generell ungleichen Bewertung und Entlohnung geschlechtstypisch besetzter Berufe und Branchen auch unabhängig von ihren Qualifikations- und Leistungsprofilen, viertens der in starkem Maße geschlechtsspezifischen Besetzung von Teilzeitarbeitsplätzen und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen mit überproportionalen Einkommensabschlägen und fünftens dem immer noch sehr geringen Anteil von Frauen an gut bezahlten Jobs und Führungspositionen.

Lohn- und einkommensbezogene Forschungsfragen dürfen vor diesem Hintergrund in der Arbeitsforschung nicht von den arbeitsmarkt-, beschäftigungs- und organisationspolitischen Kontexten abgekoppelt werden, in die sie eingebettet sind. Unter dem Gesichtspunkt der geschlechtsspezifischen Verteilung von Erwerbschancen ist relevant, wer welche Arbeit und – damit verbunden – welches Einkommen bekommt.

Die Forschung zum Thema Entgelt (als Oberbegriff für Entlohnung, Vergütung, Besoldung etc.) konzentriert sich auf die anforderungsabhängige Differenzierung der Grundentgelte mittels der – in der Regel tarifvertraglich vereinbarten – Verfahren der Arbeitsbewertung. Kritische Studien zur Arbeitsbewertung fokussieren zum einen generell auf Methoden- und Interessenkritik, zum anderen speziell auf mittelbare Geschlechtsdiskriminierung durch die Verfahren und Prozeduren. Darüber hinaus wird sowohl in der Forschung als auch in neueren Arbeitsbewertungsverfahren der emotionalen Komponente von Arbeit Rechnung getragen. Diese lange vernachlässigte Komponente ist insbesondere (aber nicht nur) für die Bewertung von Dienstleistungsarbeit relevant. Neuere Forschungen im Bereich der leistungsabhängigen Entgelt-differenzierung unter der Genderperspektive sind dagegen noch eher 'Mangelware'.

Qualifikation: Ungeachtet des Anstieges des Bildungsniveaus von Frauen bleibt der geschlechtstypische Charakter der die Berufswahl bestimmenden Bildungs- und Ausbildungsverläufe weitgehend bestehen. Die geschlechtstypische Segmentierung der Ausbildung und Beschäftigung ist zugleich hierarchisch: weiblich dominierte Segmente bieten weniger berufliche Mobilität und Aufstiegsmöglichkeiten, niedrigere Vergütungen, weniger gesicherte Beschäftigungsverhältnisse und ein geringeres soziales Ansehen. Das Berufsbildungssystem in Deutschland ist nach wie vor geschlechtsspezifisch polarisiert in ein männerdominiertes Berufsbildungssystem (auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes BBiG) und eine Vielzahl von Frauenberufen, für die es kein einheitliches Berufsbildungssystem gibt. Das Verhältnis von Bildung und Beschäftigung ist über die Qualifikation vermittelt, d.h. über einen gesellschaftlichen Prozess, in dem Urteile über die Qualität der Arbeiten und über das, was als berufliche Qualifikation anerkannt und bewertet wird, gefällt werden. Die Umwandlung von Bildung in Qualifikation ist ein Vorgang der sozialen Bewertung. Zuordnungen von männlich und weiblich sind in diesem Prozess von zentraler Bedeutung.

Die soziale Konstruktion qualifizierter Arbeit beruht grundsätzlich auf Differenzierungsprozessen, die zwischen produktiver und unproduktiver Arbeit unterscheiden, und die Technik und Produktion mit männlich und qualifizierter Arbeit assoziieren, d.h. hoch bewerten. Dienstleistungen werden mit ihrer Festlegung auf die zwischenmenschlichen Beziehungen als einer weiblichen Arbeitswelt zugehörig betrachtet und geringer bewertet. In den personenbezogenen Dienstleistungen müssen jedoch komplexe Situationen bewältigt werden, da man es mit dem Ineinandergreifen von körperlichen, seelischen und geistigen Bedürfnissen von Personen zu tun hat.

Diesen Anforderungen steht bisher kein verbindliches Bezugssystem gegenüber, an dem Leistungen und ihre Ergebnisse gemessen werden könnten.

Methodeninnovation in der Arbeitsforschung – oder Forschung neu vernetzen

Die gegenwärtigen Veränderungen der Arbeitswelt stellen die Arbeitsforschung vor die Aufgabe, ihre theoretischen Konstrukte, methodologischen Prinzipien und methodischen Vorgehensweisen zu reflektieren. Dies betrifft sowohl die begriffliche Bestimmung des Forschungsgegenstandes als auch die Thematisierung der Geschlechterbeziehungen im konkreten Forschungshandeln.

Die Arbeitsforschung gliedert sich in eine Vielzahl von Einzelwissenschaften, die mit unterschiedlichen theoretischen Konzepten, methodologischen Ansätzen und unterschiedlichen Zielsetzungen 'Arbeit' erforschen. Diese Vielschichtigkeit beruht auf den vielfältigen und verschiedenen Analyseebenen des Gegenstands Arbeit. Das Ergebnis ist eine Zersplitterung der Arbeitsforschung in disziplinär geprägte Problem-sichten. In der bestehenden Wissenslandschaft werden Probleme und damit relevante Forschungsfragen teilweise nur sehr selektiv wahrgenommen. Der institutionalisierte Austausch über Forschungsvorhaben und methodische Vorgehensweisen kommt in der Regel zu kurz.

Die Initiative für eine genderkompetente Arbeitsforschung kann sich heute auch auf eine Reihe von Forschungsansätzen beziehen, die eine geschlechtssensible Bearbeitung von Problemstellungen ermöglichen: So lassen sich beispielsweise mit handlungs- und akteurszentrierten Ansätzen aus der Genderperspektive Fragen der Gestaltbarkeit und Veränderung von Arbeit und Organisationen untersuchen. Das Forschungsprogramm zur Humanisierung der Arbeit hat dazu beigetragen, dass an einigen (wenigen) Forschungsinstituten die gestaltungsorientierte Forschung und die Durchführung von Aktionsforschungsprojekten zum Standard gehören.

Der Gestaltungsorientierung wird in der Arbeitswissenschaft eine hohe Bedeutung beigemessen, und neuere Ansätze in der traditionell naturwissenschaftlich-technisch orientierten Arbeitswissenschaft bemühen sich zunehmend, sozialwissenschaftliche Perspektiven in die Forschung zu integrieren. Der Streit zwischen quantitativer und qualitativer Sozialforschung hat sich inzwischen dahingehend relativiert, dass zumindest eine weitgehende gegenseitige Akzeptanz vorhanden ist. Die Auswahl der Methoden wird dem Forschungsgegenstand und Kontext entsprechend vorgenommen. Dennoch gilt, dass eine enge Kooperation zwischen beispielsweise Technik- und Sozialwissenschaften noch immer eher selten ist. In der Arbeitsforschung – auch innerhalb der sozialwissenschaftlich orientierten Arbeitsforschung – stehen nach wie vor analytisch-deduktive und hermeneutisch-induktive Vorgehensweisen nebeneinander.

Zukunftsfähige und genderkompetente Arbeitsforschung bedarf der genderkompetenten Forschungsförderung

Auch die Forschungsförderung muss dem zentralen Stellenwert und den neuen Chancen und Risiken des Wandels der Arbeit im Kontext ebenso umfassender wie grundlegender Transformationsprozesse angemessen Rechnung tragen. Daraus folgt eine kritische Überprüfung der proportionalen Verteilung der Forschungsförderungsmittel für die unterschiedlichen Bereiche und Disziplinen. Die technische Entwicklung hat zweifellos eine große Bedeutung für die weitere Entwicklung der Lebenswirklichkeit in den modernen Gesellschaften und im globalen Maßstab. Die Risiken des aktuellen Wandels der Arbeit lassen sich jedoch nicht allein durch technische Innovation bewältigen; dazu ist vielmehr ebenso die Entfaltung der in diesem Wandel enthaltenen Potenziale sozialer, politischer und kultureller Innovationen unerlässlich. Die Forschungsförderung beinhaltet jedoch nach wie vor ein extremes Ungleichgewicht zwischen der Unterstützung der technischen Entwicklung auf der einen Seite und der Beförderung sozialer, politischer und kultureller Innovation auf der anderen Seite. Vor dem Hintergrund der Risikokonstellationen des gegenwärtigen Wandels in den modernen Gesellschaften wird von vielen Seiten eine Korrektur der Proportionen der Forschungsförderung eingefordert; sie ist auch vor dem Hintergrund des aktuellen Wandels der Geschlechterverhältnisse für die Entwicklungsperspektiven im 21. Jahrhundert zwingend erforderlich.

In der Bundesrepublik Deutschland wurden in den letzten Jahren erhebliche Anstrengungen einer innovativen Förderung der Arbeitsforschung wie der Geschlechterforschung unternommen. Angesichts der anhaltenden und sich zum Teil weiter zuspitzenden Probleme des Wandels der Arbeit und der Geschlechterverhältnisse ist eine Fortführung und Verstärkung dieser Anstrengungen unerlässlich. Dabei bedarf insbesondere die Geschlechterforschung als ein eigenständiges Forschungsfeld einer der Bedeutung ihres Gegenstands angemessene Förderung – etwa in Form der Einrichtung von Sonderforschungsbereichen und in Form der Fortführung und Neuaufnahme besonderer Förderprogramme. Dies ist nicht zuletzt auch eine notwendige Bedingung für den in diesem Memorandum geforderten Ausbau der Genderkompetenz in der Arbeitsforschung.

Die systematische Integration der Geschlechterperspektive in die Arbeitsforschung bedarf zusätzlicher Impulse seitens der Forschungsförderung. Die Geschlechterperspektive bewirkt zum einen eine additive Erweiterung von Forschungsfragen und -feldern der Arbeitsforschung, führt aber zum anderen zu einer Neuvermessung ihres Gegenstandsbereichs und zu einer qualitativen Bereicherung ihrer Forschungsperspektiven. Die Anforderungen an eine zukunftsorientierte, am Kriterium der Genderkompetenz orientierte Forschungsförderung treffen sich zum Teil mit Vorschlägen und Forderungen, die auch von anderer Seite an die Forschungsförderung herange-

tragen wurden und werden; zum Teil ergibt sich aus der Genderperspektive aber auch eine eigenständige Zuspitzung und Akzentuierung des Anforderungsprofils einer zukunftsorientierten Forschungsförderung.

Wir folgen mit diesem Memorandum der Orientierung der Forschungsförderung an den im aktuellen Wandel von Arbeit enthaltenen innovativen Potenzialen. Wir teilen die Kritik am Vorrang der technischen Innovation gegenüber anderen Innovationspotenzialen in der aktuellen Forschungsförderung, die damit dem aktuellen Wandel der Geschlechterverhältnisse und den weit reichenden Konsequenzen dieses Wandels nicht gerecht werden kann. Wir teilen ferner die auch von anderer Seite geäußerte Kritik an einer einseitigen Fokussierung der Förderung der Arbeitsforschung auf Prozesse des betrieblichen Wandels – vor allem dann, wenn dabei erstens industriell geprägte Großbetriebe, zweitens tradierte Normalitätsstandards von Erwerbstätigkeit und drittens eine ökonomische Perspektive auf Innovation im Vordergrund stehen.

Aus genderkompetenter Sicht geht es vielmehr darum, erstens die Pluralität und Dynamik von Arbeit und Erwerbstätigkeit, zweitens deren Einbindung in die individuelle und gesellschaftliche Lebenswirklichkeit und -dynamik und drittens gerade auch überbetriebliche, gesellschaftliche, politische und kulturelle Kriterien von Innovation angemessen in den Blick zu nehmen. Auch das Kriterium der Praxisrelevanz und der Verwertbarkeit von Erkenntnissen und Befunden der Arbeitsforschung darf nicht auf deren unmittelbare Anwendbarkeit zum Zweck der Kostenreduktion und der Effizienzsteigerung in der betrieblichen Arbeitsorganisation verkürzt werden. Vielmehr ist gerade die staatliche Forschungsförderung vorrangig solchen Kriterien verpflichtet, die über den Horizont betrieblicher Kosten- und Effizienzkalküle hinausreichen. Dazu gehört auch die Verpflichtung staatlicher Forschungsförderung auf die Bearbeitung und Beseitigung geschlechtsspezifischer Benachteiligungen in der Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit.

Schließlich bedürfen innovative Prozesse vor allem dort einer Forschungsförderung, wo sie erstens von überbetrieblicher Bedeutung sind, wo sie sich zweitens jedenfalls nicht unmittelbar in Kostensenkungen und Effizienzsteigerungen niederschlägt und wo es drittens an Eigenmitteln zur Finanzierung notwendiger und wünschenswerter Forschung mangelt. Trotz der – teilweise auch schon in der Vergangenheit von der Forschungsförderung begünstigten – Öffnung von Teilen der Arbeitsforschung für die Geschlechterproblematik bestehen diesbezüglich nach wie vor erhebliche Rezeptions- und Diskurssperren, zu deren weiterem Abbau die Forschungsförderung nur dann beitragen kann, wenn sie neben entsprechenden Förderprogrammen und Vergabekriterien den Aufbau eigenständiger Genderkompetenz in der Arbeitsforschung in Verbindung mit dem Ausbau von Dialogforen aktiv unterstützt. Dazu bedarf es nicht nur der Vergabe entsprechender Forschungsprojekte, sondern auch der Förderung einer langfristig existenzfähigen Infrastruktur genderkompetenter Arbeitsforschung.

Darüber hinaus müssen Förderprogramme, Vergabekriterien, Forschungsprojekte und -befunde einer begleitenden Evaluierung hinsichtlich ihrer oft verdeckten Gender-Codes unterzogen werden.

Schließlich sollte ein Gender-Beirat installiert werden. Er sollte auch ermächtigt werden, eigene Initiativen im Hinblick auf die Bearbeitung des in diesem Memorandum beispielhaft aufgezeigten Forschungsbedarfs zu starten.

Anmerkungen

- 1 Die Erstellung des Memorandums wurde von Lena Correll, Stefanie Janczyk und Ingrid Kurz-Scherf im Rahmen des vom BMBF geförderten Projektes GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung initiiert und koordiniert. Das Memorandum wurde kooperativ erstellt von: Diana Auth, Guido Becke, Lena Correll, Michael Frey, Tatjana Fuchs, Stefanie Janczyk, Gertraude Krell, Ingrid Kurz-Scherf, Brigitte Nagler, Hildegard Maria Nickel, Marianne Resch, Clarissa Rudolph, Anneli Rüling, Eva Senghaas-Knobloch, Brigitte Stolz-Willig. Redaktionelle Bearbeitung: Jutta Roitsch.
- 2 Bei dem abgedruckten Text handelt es sich um eine gekürzte Version des Memorandums. Die Langfassung ist unter www.gendanetz.de abrufbar.

Autorinnen und Autoren

Baatz, Dagmar, Diplom-Politikwissenschaftlerin; 2002-2005 wiss. Hilfskraft mit Abschluss im Forschungsprojekt 'GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung' an der Philipps-Universität Marburg. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits(markt)politik, geschlechtliche Segregation von Arbeit, feministische Theorie.

Beerhorst, Joachim, Dr. phil., Diplom-Sozialwissenschaftler; Leiter des Ressorts Aus- und Weiterbildung für Hauptamtliche beim Vorstand der IG Metall.

Bosch, Gerhard, Prof. Dr. rer. pol., Lehrstuhl für Soziologie, Universität Duisburg-Essen; Vize-Präsident des Instituts Arbeit und Technik im Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen in Gelsenkirchen. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarkt- und Strukturpolitik, Arbeitszeit, Personalpolitik.

Correll, Lena, Dipl. Soziologin; 2002-2005 wiss. Mitarbeiterin im Forschungsprojekt 'GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung' an der Philipps-Universität Marburg; seit November 2005 Stipendiatin im Graduiertenkolleg 'Geschlechterverhältnisse im Spannungsfeld von Arbeit, Politik und Kultur' an der Philipps-Universität Marburg, gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitsschwerpunkte: Geschlechterforschung, Qualitative Methoden, Arbeitsforschung.

Gottfried, Heidi, Direktorin des Master of Arts in Industrial Relations und Associate Professor of Labor Studies an der Wayne State Universität, USA. Arbeitsschwerpunkte: Vergleichende Analysen flexibler Beschäftigungsformen und -regulierungen in den USA, Deutschland, Schweden, und Japan.

Janczyk, Stefanie, M.A. Politikwissenschaft; 2002-2005 wiss. Mitarbeiterin im Forschungsprojekt 'GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung' an der Philipps-Universität Marburg; seit September 2005 Stipendiatin im Graduiertenkolleg 'Geschlechterverhältnisse im Spannungsfeld von Arbeit, Politik und Kultur' an der Philipps-Universität Marburg, gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitsschwerpunkte: 'Arbeit' und 'Leben', Arbeitspolitik, politische Theorie.

Kurz-Scherf, Ingrid, Professorin für Politische Wissenschaft an der Philipps-Universität Marburg; 2002-2005 wiss. Leitung des Forschungsprojekts 'GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung' an der Philipps-Universität Marburg. Arbeitsschwerpunkte: Geschlechterpolitik und Politischer Feminismus, Arbeits- und Sozialpolitik, Politische Ökonomie der Demokratie, Gewerkschaften.

Lepperhoff, Julia, Dr., Politikwissenschaftlerin; 2002-2005 wiss. Mitarbeiterin am Sozialwissenschaftlichen Forschungszentrum Berlin-Brandenburg im Forschungsprojekt 'GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung'; Mitherausgeberin der *femina politica - Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft*. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitsmarkt-, Gesundheits- und Sozialpolitik; Gleichstellungspolitik; Wissenschaft-Praxis-Dialoge.

Lieb, Anja, Diplom-Politikwissenschaftlerin; wiss. Mitarbeiterin im Teilgebiet Politik und Geschlechterverhältnis am Institut für Politikwissenschaft und 2002-2005 im Forschungsprojekt 'GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung' an der Philipps-Universität Marburg. Arbeitsschwerpunkte: Demokratietheorie, Feministische Theorie, Arbeits- und Geschlechterpolitik.

Müller, Ursula, Prof. Dr., Soziologin, Professorin für sozialwissenschaftliche Frauenforschung an der Universität Bielefeld; Direktorin des Interdisziplinären Zentrums für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF). Arbeitsschwerpunkte: Geschlecht und Organisation, Diversity, Gewalt, international vergleichende Forschung zu Männlichkeiten.

Rudolph, Clarissa, Dr., Politikwissenschaftlerin; 2002-2005 Projektkoordinatorin und wiss. Mitarbeiterin im Forschungsprojekt 'GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung' an der Philipps-Universität Marburg; seit Juli 2005 Forschungsprojekt zu lokaler Arbeitsmarktpolitik aus genderkompetenter Perspektive im Rahmen der Forschungs- und Kooperationsstelle 'GendA - Arbeit, Demokratie und Geschlecht' am Institut für Politikwissenschaft der Philipps-Universität Marburg. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitspolitik, feministische Arbeitsforschung, Frauen- und Gleichstellungspolitik, Gender Mainstreaming.

Satilmis, Ayla, Diplom-Politikwissenschaftlerin; 2002-2005 wiss. Mitarbeiterin im Forschungsprojekt 'GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung' an der Philipps-Universität Marburg. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits(markt)politik (insbes. Prekarisierungsprozesse), Strukturpolitik, Gleichstellungspolitik und -recht.

Scheele, Alexandra, M.A., Politikwissenschaftlerin und Germanistin; 2002 bis 2005 wiss. Mitarbeiterin am Sozialwissenschaftlichen Forschungszentrum Berlin-Brandenburg im Forschungsprojekt 'GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung'; Mitherausgeberin der „*femina politica - Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft*“; Promotion zum Thema 'Arbeit als politisches Feld'; Arbeitsschwerpunkte: Arbeits(markt)politik, Geschlechterforschung, Methodologie und Gewerkschaften.

Senghaas-Knobloch, Eva, Professorin für Arbeitswissenschaft an der Universität Bremen und im interdisziplinären Forschungszentrum Nachhaltigkeit (artec). Arbeitsschwerpunkte: Internationale Regulierung von Arbeit in globalen Strukturen, Zukunft der Arbeit und Geschlechterverhältnisse, Aktionsforschung.

Voß, G. Günter, Professor für Industrie- und Techniksoziologie an der TU Chemnitz; Mitbegründer und Vorstandsmitglied von ISIFO e.V. (Institut für sozialwissenschaftliche Information und Forschung). Arbeitsschwerpunkte: Arbeit, Beruf, Arbeitskraft, Organisation, Alltag, Lebensführung.

Weiß, Cornelia, Dipl.-Soz., Studium der Soziologie, Psychologie und Pädagogik an der TU Chemnitz; wiss. Mitarbeiterin an der Professur Industrie- und Techniksoziologie der TU Chemnitz. Arbeitsschwerpunkte: Alltag, Arbeit, Lebensführung.