

Geschlechterperspektiven auf den Wandel von Arbeit

Ingrid Kurz-Scherf
Julia Lepperhoff
Clarissa Rudolph

Der Beitrag plädiert für eine umfassende Integration von Geschlechterperspektiven in Arbeits(markt)politik und Arbeitsforschung. Damit soll zum einen stärker auf Verschiebungen und Umbrüche im aktuellen Wandel von Arbeits- und Geschlechterverhältnissen, aber auch auf Kontinuitäten in der (modernisierten) geschlechtshierarchischen Konstruktion von Arbeit Bezug genommen werden. Zum anderen soll Defiziten aktueller Arbeits(markt)politik und Arbeitsforschung begegnet werden, die sich auf der personellen Ebene als Unterrepräsentation von Frauen und auf inhaltlich-konzeptioneller Ebene als *male bias* beschreiben lassen, der sich im Ergebnis nicht nur „auf Kosten von Frauen“, sondern generell als eine Blockade zukunftsorientierter Arbeitspolitik und -forschung auswirkt. Abschließend wird mit dem Konzept der Soziabilität ein Ansatz umrissen, der für die Analyse von Arbeits- und Geschlechterverhältnissen aus gender-orientierter feministischer Perspektive entwicklungsfähig erscheint.

1

Wandel von Arbeit und Geschlecht

Arbeit ist traditionell eine in hohem Maße geschlechtsspezifisch strukturierte Komponente der sozialen Realität in den modernen Gesellschaften; umgekehrt hat die soziale Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit einen maßgeblichen Einfluss auf das Geschlechterverhältnis. Im aktuellen Wandel von Arbeit und Geschlecht verschieben sich nun allerdings überkommene Muster der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung. Tradierte Stereotype – wie die nicht erwerbstätige Hausfrau und Mutter sowie der allein verdienende Familienvater und männliche Haushaltsvorstand – befinden sich in Auflösung. Die Lebens- und Arbeitsverhältnisse und die individuellen Lebenskonzepte unterliegen einem Prozess der Pluralisierung und Dynamisierung, in dem sich auch das Geschlechterverhältnis verändert und ausdifferenziert.

Auch die modernen Arbeitswelten befinden sich in einem grundlegenden Umbruch, der nicht zuletzt gekennzeichnet ist durch den im Vergleich zu früheren Zeiten höheren und weiter steigenden Anteil von Frauen an der Beschäftigung wie auch an den vorgelagerten Bereichen der schulischen Bildung, der beruflichen Ausbildung und der betrieblichen und außerbetrieblichen Weiterbildung. Im Wandel der betrieblichen Arbeitswelten werden auch tra-

dierte Klischees von Männerarbeit und Frauenarbeit brüchig – und zwar auf beiden Seiten: Bislang geltende Normalitätsstandards männlicher Erwerbstätigkeit – u.a. das vorrangig Männern vorbehaltene sog. Normalarbeitsverhältnis – büßen deutlich an Geltungskraft ein, und auch die klassische Industriearbeit als Prototyp von Männerarbeit in den modernen Gesellschaften verliert beständig an Bedeutung. Mit dem Dienstleistungssektor expandieren demgegenüber überwiegend von Frauen besetzte Beschäftigungsbereiche; gleichzeitig erschließen Frauen sich Tätigkeitsfelder und Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung, die ihnen traditionell kaum zugänglich waren.

Im Wandel von Arbeit und Geschlecht überkreuzen sich zudem Tendenzen der Feminisierung männlicher Erwerbsbiografien und -muster – z.B. mit der zunehmenden Verbreitung sog. Patchwork-Biografien auch bei Männern – mit Tendenzen der Maskulinisierung weiblicher Erwerbsbiografien und -muster – z.B. im Zuge der sich bei Frauen verstärkenden, ehemals eher männertypischen Karriereorientierungen. Auch die mit dem aktuellen Wandel der Arbeit einhergehenden Risiken und Chancen (auf der einen Seite insbesondere die hohe Erwerbslosigkeit, auf der anderen Seite z.B. Tendenzen zu mehr Autonomie in der Arbeit) betreffen – wenn auch in unterschiedlicher Form – Männer und Frauen.

Von einer Auflösung der geschlechtssegregierten und geschlechtshierarchischen Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit in den modernen Gesell-

schaften kann gleichwohl nicht die Rede sein. Parallel zu den konstatierten Tendenzen reproduzieren sich tradierte Geschlechterkonstellationen, aber auch neue Spaltungen und Asymmetrien entstehen, die teils auf alte, teils auf neue Weise geschlechtsspezifisch chiffriert sind. Die nach wie vor immense Bedeutung der Geschlechterproblematik lässt sich exemplarisch an fünf (weiterhin) ungelösten Problemen veranschaulichen:

Ingrid Kurz-Scherf, Prof. Dr., Philipps-Universität Marburg, Institut für Politikwissenschaft, GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung. Arbeitsschwerpunkte: Politik und Geschlechterverhältnisse, Arbeitsforschung.

e-mail: kurz-scherf@staff.uni-marburg.de

Julia Lepperhoff, Sozialwissenschaftliches Forschungszentrum Berlin-Brandenburg, GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung. Arbeitsschwerpunkte: Arbeits-, Sozial- und Gleichstellungspolitik, Komparatistik und Methoden.

e-mail: julia.lepperhoff@sfz-ev.de

Clarissa Rudolph, Dr., Philipps-Universität Marburg, Institut für Politikwissenschaft, GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung. Arbeitsschwerpunkte: Arbeitspolitik, Feministische Arbeitsforschung, Gender Mainstreaming/Gender Kompetenz, Frauen- und Gleichstellungspolitik.

e-mail: rudolph@staff.uni-marburg.de

So ist erstens auf die weitgehend unveränderte Arbeitsteilung in den privaten Haushalten zu verweisen, die – wenn auch teilweise in veränderten Formen (verstärkte Inanspruchnahme von haushaltsnahen Dienstleistungen, Zunahme Alleinerziehender) – nach wie vor überwiegend von Frauen geleistet wird. Zweitens ist die immer noch starke Geschlechtersegregation des Arbeitsmarktes zu nennen, die mit einer Schlechterstellung von überproportional mit Frauen besetzten Berufen und Branchen einhergeht. Drittens gewinnt die Differenzierung und Hierarchisierung von Beschäftigungsverhältnissen in der Dimension der Zeit immer mehr an Bedeutung. Die Ausdifferenzierung der Arbeitszeiten nach unten (Teilzeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, sog. Minijobs) konzentriert sich dabei überproportional auf Frauen, während die Ausdifferenzierung der Arbeitszeiten nach oben (Überstunden, „reguläre“ Arbeitszeitverlängerung) vorrangig Männer betrifft. Viertens besteht nach wie vor das unter dem Stichwort „gläserne Decke“ diskutierte Problem schwer überwindbarer Zugangsbarrieren zu den hohen und höchsten Ebenen beruflicher Arbeitshierarchien für Frauen. Fünftens haben sich die Einkommensdifferenzen zwischen den Geschlechtern in Westdeutschland kaum verringert und in Ostdeutschland sogar deutlich erhöht.

Resümierend ergibt sich aus dieser knappen Skizze des aktuellen Wandels von Arbeit und Geschlecht ein durchaus widersprüchliches Bild. Dabei wird allerdings eines sehr deutlich: die Notwendigkeit einer genderkompetenten Perspektive auf den Wandel der Arbeit und die darin enthaltenen Tendenzen und Potenziale.

2 Geschlechtsspezifische Schief lagen in der Arbeits(market)politik

Wie relevant die Geschlechterproblematik im aktuellen Wandel der Arbeit bleibt, zeigt sich auch an der diesen Wandel begleitenden und gestaltenden Arbeitspolitik. Besonders offenkundig wird sie in der Akteursstruktur der Arbeits(market)politik, die immer noch durch gravierende Defizite hinsichtlich der Repräsentation und Partizipation von Frauen gekennzeichnet ist. Gerade auf dem Feld der Arbeitspolitik ver-

lieren Politikstrukturen, in denen der Anteil von Frauen allmählich zunimmt, deutlich an Handlungsmacht gegenüber ökonomisch fundierten Machtstrukturen, in denen Frauen nach wie vor unterrepräsentiert sind. In jüngster Zeit wird dieser Prozess zusätzlich verstärkt durch die Delegation von Politik an Einrichtungen wie das sog. „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“, in dessen Spitzengremium keine einzige Frau vertreten war, oder an Expertengremien wie die sog. Hartz-Kommission, die sich als „Gruppenbild mit Dame“ präsentierte.

Die Geschlechterproblematik in der Arbeitspolitik erschöpft sich aber keineswegs in der weitreichenden Marginalisierung von Frauen im politischen Entscheidungsprozess. Der auf dieser Ebene zu konstatierende *gender gap* korrespondiert vielmehr auch in inhaltlich-konzeptioneller Hinsicht mit einer stark männlich geprägten Perspektive (*male bias*), die sich nicht nur zu Lasten von Frauen, sondern generell als eine Blockade zukunftsorientierter Arbeitspolitik auswirkt. So wie sich der aktuelle Wandel der Arbeit nicht auf die einfache Formel der Begünstigung von Männern und der Benachteiligung von Frauen bringen lässt, folgt auch die aktuelle Arbeitspolitik nicht mehr durchgängig dem alten Schema geschlechtsspezifischer Privilegierung und Diskriminierung.

Vielmehr krankt die aktuelle Arbeitspolitik grundsätzlich an einer unzulänglichen Reflektion der Verschränkung der gesellschaftlichen Arbeitsverhältnisse mit den Geschlechterverhältnissen und der wechselseitigen Durchdringung des sozialen Wandels von „Arbeit“ und „Geschlecht“. So wird das Geschlechterverhältnis allenfalls in Form besonderer Problemlagen von Frauen wahrgenommen. Dies reproduziert aber nicht nur die hierarchische Konstruktion des Geschlechterverhältnisses nach dem alten, schon von *Simone de Beauvoir* dechiffrierten Code des „anderen Geschlechts“. Diese als Androzentrismus zu bezeichnende Grundhaltung der Arbeitspolitik statuiert zugleich auch spezifische Normen von Männlichkeit, die die Position von Männern daran bindet, dass sie sich eben jener der Arbeitspolitik vorausgesetzten „hegemonialen Männlichkeit“ (Connell 1987) unterwerfen.

Der arbeitspolitische Androzentrismus basiert dabei auf einem geschlechterpolitischen Konservatismus, der den realen Wandel der Geschlechterverhältnisse ent-

weder ignoriert oder für andere Zwecke – wie insbesondere den Abbau sozialer Standards oder die Entlastung der öffentlichen Haushalte – instrumentalisiert und ihn dabei vor allem in seinen emanzipatorischen Potenzialen blockiert. So ist in der aktuellen Arbeitspolitik ein Geschlechter-Code wirksam, der gesellschaftliche Probleme und Konflikte meist in einer Form bearbeitet, die sich im Ergebnis „zu Lasten von Frauen“ auswirkt.¹

Mit den Beschäftigungsformen Teilzeit, geringfügige Beschäftigung oder neuerdings Mini- und Midi-Jobs wird Frauen lediglich eine Pseudo-Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglicht, die staatliche Akteure von der Gewährleistung elementarer Versorgungsleistungen für die nachwachsende Generation sowie für Alte und Kranke entlastet und die Lösung des Problems mangelnder Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit mit dem „Rest des Lebens“ individualisiert und in der Regel auf Kosten beruflicher Entwicklungschancen von Frauen „löst“. Zwar werden punktuell – wie beispielsweise mit der Einführung der Pflegeversicherung, mit Programmen zur Ausweitung von Ganztagschulen und Kinderbetreuungseinrichtungen – Konsequenzen aus dem Wandel der Familien- und Geschlechterverhältnisse gezogen, die getroffenen Maßnahmen bleiben aber weit unter dem Niveau der tatsächlichen Herausforderungen. Statt eine grundlegende Reorganisation und Umwertung von Arbeit insbesondere im Sinn einer quantitativen Ausweitung und qualitativen Aufwertung sozialer Arbeit im weitesten Sinn des Wortes in Angriff zu nehmen (so wie sie etwa von Frauenverbänden und -politikerinnen mit dem Vorschlag des Aufbaus eines flächendeckenden Netzwerkes von kommunalen Dienstleistungsagenturen in die Diskussion gebracht wurde), verfolgt die Arbeitspolitik eine Strategie (a) der Ablösung der tradierten „Hausfrauenehe“ durch ein modernisiertes Konzept der „mithelfenden Familienangehörigen“ in

1 Auf den Geschlechter-Code der gegenwärtigen sog. Arbeitsmarktreform im Kontext der Agenda 2010 ist bereits von zahlreichen Wissenschaftlerinnen, Frauenpolitikerinnen und Gewerkschafterinnen hingewiesen worden (Jenter/Wilke/Morgenstern 2003; Schindler 2003; Kurz-Scherf/Scheele 2002).

Teilzeit-, Mini- und Midi-Jobs und (b) der Umwidmung der bislang zum Nulltarif geleisteten Frauenarbeit in Frauenarbeit zu Billigtarifen.

Für die Überwindung der hier kritisierten Arbeitspolitik hätte eine an qualitativen und emanzipatorischen Kriterien orientierte geschlechterpolitische Fundierung der Arbeitspolitik eine Schlüsselbedeutung. Die Arbeitspolitik ist hierfür allerdings auf eine Arbeitsforschung angewiesen, die sich erstens der Notwendigkeit der Entwicklung neuer Leitbilder zur Zukunft der Arbeit und zur Arbeit der Zukunft stellt, und die dabei zweitens der geschlechterpolitischen Dimension zukunftsorientierter Arbeitspolitik und Arbeitsforschung Rechnung trägt.

3

Geschlechtsspezifische Schief lagen in der Arbeitsforschung

Für die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Arbeit kann jedoch von einer umfassenden Integration der Geschlechterperspektive ebenfalls nicht die Rede sein, so dass die androzentrische Arbeitspolitik durch den male bias der Arbeitsforschung zugleich gespiegelt und verstärkt wird. Dies gilt auch hier sowohl für die Ebene der personellen Repräsentation der Arbeitsforschung als auch in konzeptioneller Hinsicht.

Personell ist die Arbeitsforschung insbesondere in ihrer arbeitswissenschaftlichen Ausrichtung nach wie vor eine Männerdomäne. Die mit dem Gegenstand Arbeit befassten Wissenschaftlerinnen befinden sich – insbesondere wenn sie einen feministischen, genderorientierten Forschungsansatz vertreten – in einer Minderheiten- und Außenseiterposition. Bezeichnenderweise gibt es in der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (GfA), als zentraler Vereinigung der arbeitswissenschaftlich ausgerichteten Arbeitsforschung, keinen Diskussionszusammenhang zum Thema „Arbeit und Geschlecht“ – vergleichbar dem Arbeitskreis „Politik und Geschlecht“ in der Deutschen Vereinigung für politische Wissenschaft (DVPW) oder der Sektion Frauenforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS).

Wie in der Arbeitspolitik erschöpft sich auch das Problem des male bias der Ar-

beitsforschung nicht in seiner personellen Dimension. Auf konzeptioneller Ebene macht sich die Kritik traditionell an drei Defiziten der Arbeitsforschung fest: (1) Orientierung an der männlichen Erwerbsbiografie und an männlich dominierten Arbeitswelten, (2) verengter Begriff von Arbeit durch die Fixierung auf Erwerbsarbeit und (3) De-Thematisierung der geschlechtshierarchischen Konstruktion von Arbeit.

(1) Die vorwiegende Orientierung an männlich geprägten Arbeitswelten und an der typischen männlichen Erwerbsbiografie (Stichwort: Normalarbeitsverhältnis) führt zur Reproduktion geschlechtsspezifischer Zuschreibungen und Ungleichheiten. Zeugnis hierfür ist eine industriebezogene, technikzentrierte Arbeitsforschung, die auf abhängig beschäftigte Kernbelegschaften und Vollzeit-Familienernährer konzentriert ist. Diesen Untersuchungen liegt eine Normalitätskonstruktion zugrunde, die für die Mehrzahl der Frauen noch nie zutreffend war (und für viele Männer inzwischen auch keine Gültigkeit mehr beanspruchen kann), so dass über die Ausrichtung an diesen Normen und Standards geschlechtsspezifische Konstellationen in modernen Arbeitswelten nicht oder nur unzulänglich in den Blick geraten.

(2) Darüber hinaus finden andere Arbeitsformen jenseits der (industriellen) Erwerbsarbeit kaum Berücksichtigung. Die traditionelle Arbeitsforschung² basiert auf einem verengten Arbeitsbegriff, mit dem insbesondere angesichts des aktuellen Wandels von Arbeit und der Pluralisierung von Arbeitsformen keine nachhaltigen Konzepte zur Zukunft der Arbeit entwickelt werden können. Dies betrifft die (in der Regel von Frauen) privat geleistete Haus-, Familien- und Betreuungsarbeit und die damit zusehends einhergehende Verlagerung von persönlichen Dienstleistungen in den Erwerbsbereich (und die damit konstituierte neue Hierarchielinie unter Frauen). Es betrifft aber auch andere Arbeitsformen wie Bürgerarbeit oder Ehrenamt.

(3) Aus diesen zwei Defiziten der traditionellen Arbeitsforschung resultiert geradezu zwangsläufig, dass die Analyse der „Vergeschlechtlichung“ von Arbeit und die Konstruktion des Geschlechterverhältnisses als ein hierarchisches Arbeitsverhältnis in der traditionellen Arbeitsforschung überflüs-

sig erscheinen müssen. Die Bedeutungslosigkeit der Kategorie Geschlecht verweist auf eine Konzeption von Erwerbsarbeit als (zumindest in seiner Geschlechterdimension) weitgehend hierarchiefreie und autonome Sphäre, in der der geschlechtsspezifischen Verfasstheit von Arbeit und den arbeitsbezogenen subjektiven und gesellschaftlichen Geschlechterarrangements keine Bedeutung zukommt.

Nicht zuletzt der Diskurs um den fundamentalen Wandel von Arbeit und die daraus resultierenden neuen gesellschaftlichen und subjektiven Anforderungen haben jedoch eine Suche nach neuen analytischen Konzepten und Forschungsperspektiven in Gang gesetzt, die auch eine Öffnung gegenüber bislang marginalisierten Fragestellungen und Forschungsansätzen beinhaltet. Diese Suche hat inzwischen auch ihren programmatisch-institutionellen Niederschlag gefunden, so zum Beispiel im Memorandum der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft (GfA 2000). Auch der vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanzierte Forschungsverbund „Zukunftsfähige Arbeitsforschung“ fördert Projekte, die problem- und praxisorientiert an den neuen Herausforderungen der Arbeitsgesellschaft ansetzen. In diesem Zusammenhang wird mit dem Projekt „GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung“ und zwei weiteren Teilprojekten auch explizit an die Geschlechterdimension von Arbeit angeknüpft (vgl. Abschnitt 4 und 5), die damit auch als ein wesentliches Kriterium für Zukunftsfähigkeit anerkannt wird.

Insgesamt bietet also die jüngste Entwicklung durchaus Anknüpfungspunkte für eine innovative emanzipatorische Arbeitsforschung. Insbesondere hinsichtlich der Geschlechterdimension verbleiben jedoch viele selbst gestellte Aufgaben im pro-

² Teile der malestream-Arbeitsforschung teilen die Kritik am traditionellen Wissenschaftsverständnis der Arbeitswissenschaften und befürworten eine gesamtgesellschaftliche Sichtweise auf den Gegenstand Arbeit, auch wenn sie keine explizite Geschlechterperspektive bei der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit Arbeit einnehmen. Vor diesem Hintergrund ist der Begriff der traditionellen Arbeitsforschung missverständlich; er soll inhaltlich jedoch auf die Vernachlässigung oder Ausblendung der Geschlechterperspektive hinweisen.

grammatischen Bereich ohne weiterreichende Konsequenzen für die Forschungspraxis. Ferner prägt der oben skizzierte male bias der Arbeitsforschung auch die dem eigenen Selbstverständnis nach zukunftsorientierte Arbeitsforschung – wenn auch in geringerem Ausmaß und in modernisierten Formen.

So ist die Arbeitsforschung immer noch mehrheitlich an männlich dominierten Arbeitswelten und Erwerbsbiografien orientiert. Was ehemals der abhängig beschäftigte Industriearbeiter in der Automobilproduktion war, ist jetzt der IT-Experte, Programmierer oder Web-Designer. Die Analyse von Dienstleistungsberufen konzentriert sich auf hochqualifizierte (vom professionsspezifischen Hintergrund männlich definierte) Tätigkeiten im Bereich der Kommunikations- und Informationstechnologien, während personengebundene oder soziale Dienstleistungen kaum berücksichtigt werden. Dementsprechend stehen die Quantität und Qualität der seitens der Arbeitsforschung beispielsweise zur IT-Branche und zu sozialen Diensten bereitgestellten Befunde in einem ausgeprägten Missverhältnis zur beschäftigungs-, gesellschafts- und geschlechterpolitischen Relevanz dieser Tätigkeitsfelder.

Auch neue Konzepte der Arbeitsforschung basieren auf einem in der Regel nur unzulänglich reflektierten *gender gap*. So weist z.B. der neue „Arbeitskraftunternehmer“ (Voß/Pongratz 1998), der sich vor allem dadurch auszeichnet, dass seine Arbeit infolge neuer Rationalisierungsstrategien nicht mehr der ständigen Kontrolle und durchgängigen Regulierung unterliegt und eine weitreichende Verschmelzung von Arbeit und Leben stattfindet, einen männlich konnotierten Habitus auf. Wesentliches Kennzeichen dieser Arbeitskraft neuen Typs ist denn auch ein Selbst-Verhältnis zur eigenen Arbeit, in dem individuelle Marktbehauptungsstrategien und Selbst-Ökonomisierungen bestimmend werden. Hieraus resultieren zwar Konsequenzen für die „Alltägliche Lebensführung“ als Zusammenhang aller Tätigkeiten in verschiedenen Lebensbereichen (Erwerbsarbeit, Familie, Freizeit, Bildung etc.); nur am Rande wird dabei aber thematisiert, dass sich die Gestalt und Gewichtung dieser Tätigkeiten geschlechtsspezifisch durchaus unterschiedlich darstellen und somit auch die Konsequenzen flexibler neuer Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse für Männer und Frauen recht verschieden sind

(Henninger 2003). Der Feststellung, dass der Typus des Arbeitskraftunternehmers auch unter Frauen anzutreffen ist, folgt zudem keine Auseinandersetzung mit der Frage, unter welchen Bedingungen und mit welchen Konsequenzen dieser zum Leitbild der Zukunft der Arbeit für Männer und Frauen werden könnte.

In der aktuellen arbeitswissenschaftlichen Debatte machen auch die beiden zurzeit zentralen Stichworte der Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit deutlich, dass die innovative Arbeitsforschung weiterhin einem analytischen und konzeptionellen male bias unterliegt. Denn tatsächlich sind Frauen qua gesellschaftlich antizipierter und real praktizierter geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung schon lange von Prozessen der Entgrenzung von Arbeit insbesondere in der Form von „Arbeit ohne Ende“ betroffen, und sie befinden sich auch seit jeher in einer subjektiven Ambivalenzbeziehung gegenüber Erwerbs- und Familienarbeit, die mit den Konzepten des „weiblichen Arbeitsvermögens“ (Beck-Gernsheim/Ostner 1978), des „weiblichen Lebenszusammenhangs“ (Prokop 1976) oder der „doppelten Vergesellschaftung“ (Becker-Schmidt et al. 1983) bereits in den 1970er und 1980er Jahren in der Frauenforschung problematisiert wurde. Die „Entgrenzung der Arbeit“ muss ebenso wie ihre „Subjektivierung“ für viele Frauen von zwei Seiten – der privaten ebenso wie der beruflichen Arbeit – gedacht und analysiert werden; ansonsten wird diese Problematik nicht in all ihren Konsequenzen reflektiert. Direkt damit verbunden ist, dass der verengte Arbeitsbegriff zwar zunehmend in die Kritik geraten ist und beispielweise durch Konzepte wie das der Alltäglichen Lebensführung oder die Hinwendung zu Fragen der Work-Life-Balance im Bereich der Arbeitszeitforschung aufgegriffen wurde; die Einbindung von Erwerbsarbeit in einen immer noch geschlechtsspezifisch und geschlechtshierarchisch strukturierten Zusammenhang von Arbeit und Leben wird gleichwohl nicht angemessen reflektiert.

Zwar nehmen vor allem subjektorientierte Ansätze der Arbeitsforschung auch explizit Bezug auf die „Geschlechterfrage“ (Moldaschl/Voß 2002, S.17) oder auch auf feministische Diskurse (Wolf 1999); dieser Bezug bleibt aber vor allem in drei Punkten fragmentarisch: Erstens verkürzt sich die Bearbeitung der Geschlechterfrage in ihrer konkreten Ausgestaltung auf „besondere

Anforderungen der Gestaltung der Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse von Frauen“ (Kleemann/Matuschek/Voß 2002, S. 75 ff.), womit Frauen weiterhin der Status des Besonderen gegenüber einem von Männern definierten Allgemeinen zugewiesen wird. Zweitens wird die Geschlechterfrage grundsätzlich nur als Frauenfrage thematisiert; die Verankerung männlicher Arbeits- und Lebensmuster in den Geschlechterverhältnissen wird nicht reflektiert. Drittens werden „Widersprüche und Metamorphosen“ von Arbeit ausschließlich mit Blick auf Erwerbstätigkeit diskutiert; die Zwänge und Autonomiedefizite unbezahlter Arbeit, die Selbst-Ökonomisierung und Selbst-Kontrolle in dieser Sphäre bleiben gleichsam „außen vor“ – mit der Konsequenz eines gravierenden analytischen Fehlschlusses, der das Problem von Arbeit und Herrschaft auf seine kapitalistischen Komponenten unter Ausklammerung seiner patriarchalen Komponenten verkürzt.

Insgesamt lässt sich für die gegenwärtige Arbeitsforschung hinsichtlich der Bearbeitung der Geschlechterproblematik und der damit verknüpften Problemdimensionen von Arbeit von einer partiellen Öffnung bei gleichzeitiger Modernisierung ihres male bias sprechen. So haben einzelne geschlechterrelevante Themen und Problemlagen im Gegenstandsbereich Arbeit Eingang in den male stream erhalten: Die Analyse der Frauenerwerbstätigkeit ist fundierter und vielfältiger geworden und konstituiert inzwischen ein eigenes Forschungsfeld. Auch andere Themen wie die Vereinbarkeit von Arbeit und Leben haben sich als Gegenstand im male stream der Arbeitsforschung etabliert. In dem Maße, in dem die Flexibilisierung der Arbeitsprozesse und Beschäftigungsverhältnisse nicht mehr nur Frauen, sondern zunehmend ebenso Männer trifft, erhalten diese Fragen auch größere Relevanz im arbeitswissenschaftlichen Diskurs. Die Erkenntnisse und Debatten der feministischen Arbeitsforschung sowie der Frauen- und Geschlechterforschung werden überwiegend allerdings immer noch nur am Rande zur Kenntnis genommen.

4

Ansatzpunkte und Desiderate feministischer Arbeitsforschung

Der normative Fixpunkt feministischer Arbeitsforschung ist die Überwindung der geschlechtshierarchischen Konstruktion und Segregation von „Arbeit“ im Kontext einer emanzipatorischen Gestaltung des aktuellen Wandels von Arbeit. Damit ist eine doppelte Innovation der Arbeitsforschung intendiert: Es geht erstens um die angemessene Berücksichtigung der in der Arbeitsforschung traditionell vernachlässigten Kategorie Geschlecht. Die Androzentrismen der Arbeitsforschung lassen sich allerdings nicht allein durch deren Ergänzung um sog. Gender Studies oder durch Gender Mainstreaming beseitigen. Vielmehr geht es zweitens auch um eine grundlegende Re-Konstruktion und Re-Vision des gesamten Gegenstandsbereichs der Arbeitsforschung, des ihr zugrundeliegenden Arbeitsbegriffs, ihrer Fragestellungen und ihrer Methodologie in geschlechtssensibler und genderorientierter Perspektive. Entsprechend der normativen Orientierung feministischer Arbeitsforschung hat dabei die Frage nach einem zukunftsfähigen Leitbild von Arbeit, das sowohl kritikfähig gegenüber den aktuellen Defiziten an Geschlechterdemokratie in der Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit wie auch konzeptfähig hinsichtlich der Überwindung dieser Defizite ist, einen zentralen Stellenwert.

In dem vom BMBF geförderten Forschungsverbund „Zukunftsfähige Arbeitsforschung“ bearbeitet das Projekt „GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung“ dieses zweifellos ehrgeizige Programm feministischer Arbeitsforschung in vier Arbeitspaketen:

– Vernetzung, Bündelung und Entwicklung der insbesondere durch die feministische Arbeitsforschung repräsentierten Kompetenz zur Bearbeitung der sich aus der Verschränkung des aktuellen Wandels von Arbeit und Geschlecht ergebenden Forschungsfragen (*GenderKompetenz*).

– Initiierung und Intensivierung des Dialogs zwischen feministischen und anderen innovativen Ansätzen der Arbeitsforschung – insbesondere im Forschungsver-

bund „Zukunftsfähige Arbeitsforschung“ (*GenderDialog*).

– Entwicklung von Leitfragen, Leitbildern und Handlungskonzepten zur Zukunft der Arbeit und zur Arbeit der Zukunft in geschlechtssensibler und genderorientierter Perspektive (*ZukunftsArbeit*).

– Stärkung der Praxiskompetenz und -kooperation feministischer Arbeitsforschung; Entwicklung und Erprobung geschlechtssensibler und genderorientierter Methoden der interaktiven Praxisforschung (*PraxisKompetenz*)

Einer der Schwerpunkte feministischer Arbeitsforschung und damit auch von „GendA“ ist die kritische Auseinandersetzung mit der sozialen Realität von Arbeit und deren Wandel, mit Arbeitspolitik und Arbeitsforschung hinsichtlich des darin wirksamen, oft auf komplexe Weise verschlüsselten Geschlechter-Codes. Das Problem dieser Orientierung feministischer Arbeitsforschung liegt jedoch darin, dass sich ihr Gegenstand leicht von der Kategorie „Arbeit“ auf die Kategorie „Geschlecht“ verschiebt und sie damit einer Selbstbeschränkung ihrer Forschungsperspektiven und ihrer wissenschaftlichen Kompetenz auf Genderfragen im Gegenstandsbereich der Arbeitsforschung unterliegt. Vor dem Hintergrund des in der Arbeitsforschung immer noch dominierenden male bias führt dies leicht dazu, dass die feministische Arbeitsforschung zu einem kritischen Anhängsel oder einem mittlerweile geduldeten Diskurs wird, der in seinen großen Themen und leitenden Paradigmen weiterhin androzentrisch geprägt ist.

Darüber hinaus lassen sich die Fragestellungen und Forschungsperspektiven feministischer, gender-orientierter Arbeitsforschung auch nicht nur aus der Negativabgrenzung gegenüber androzentrischen Forschungsansätzen bestimmen, weil dies zu einer passiven Orientierung an vorgegebenen Themen und Konzepten führt, die die Dominanz des male stream der Arbeitsforschung eher bekräftigt als abbaut. So beantwortet die feministische Kritik am verkürzten und verzerrten Arbeitsbegriff der male stream-Arbeitsforschung oder die Dechiffrierung ihres teils offenkundigen, teils verborgenen Geschlechter-Codes noch nicht die Fragen nach einem alternativen, geschlechterdemokratischen und emanzipatorischen Arbeitsbegriff oder nach einem tragfähigen Konzept für die Kategorie „Geschlecht“, das nicht zuletzt

auch dem aktuellen Wandel der Geschlechterverhältnisse und ihrer Pluralität Rechnung trägt. Auch die Kritik an der aktuell seitens der Arbeitspolitik betriebenen De-Thematisierung qualitativer und emanzipatorischer Ansprüche an Arbeit aus feministischer Sicht lässt die Frage zunächst offen, welche qualitativen und emanzipatorischen Ansprüche konkret aus dieser feministischen Perspektive an Arbeit zu stellen sind.

Die begriffliche Fassung der Kategorien Arbeit und Geschlecht ebenso wie die Frage nach einem tragfähigen Leitbild für die Zukunft der Arbeit und die Arbeit der Zukunft sind auch in der feministischen Wissenschaft durchaus umstritten; teilweise leiden die diesbezüglichen Debatten auch unter einem deutlichen Mangel an Kontinuität – dies gilt insbesondere für den feministischen Arbeitsdiskurs – oder Konkretion, wie dies insbesondere im Kontext der Debatte um *sex* und *gender*, Gleichheit, Differenz und Dekonstruktion, also in der Auseinandersetzung um die Kategorie Geschlecht der Fall ist. Zum Teil befindet sich die feministische, genderorientierte Auseinandersetzung mit zentralen Fragen der Arbeitsforschung, wie etwa der nach tragfähigen Zukunftskonzepten von Arbeit, auch erst am Anfang. Defizite und Desiderate weist die feministische Arbeitsforschung zweifellos auch in methodisch-methodologischer Hinsicht auf. Dementsprechend verfügt die feministische Wissenschaft auch noch nicht über ein ausgearbeitetes und erprobtes Konzept genderkompetenter Arbeitsforschung und auch Begriffe wie Geschlechterdemokratie, Arbeitspolitik oder auch Arbeitsforschung bedürfen durchaus noch der Ausarbeitung und Konkretion.

Die Liste der Defizite und Desiderate feministischer, genderkompetenter Arbeitsforschung ließe sich noch lange fortsetzen. Sie ist nicht zuletzt auch das Resultat ihrer noch vergleichsweise jungen Geschichte und ihrer bislang nur höchst unzulänglichen Förderung. Ihre Bearbeitung verspricht aber nicht nur eine Bereicherung feministischer Wissenschaft, sondern vor allem auch eine Beförderung innovativer und emanzipatorischer Impulse im aktuellen Wandel von Arbeit, Arbeitspolitik und Arbeitsforschung.

5

Leitidee: Soziabilität – oder: „Die Einbeziehung des Anderen“

In der Durchführung des Projekts „Genda“ wurde schnell deutlich, dass die Orientierung an der Überwindung der geschlechtshierarchischen Konstruktion von „Arbeit“ dem Projekt allein noch nicht zu einer die verschiedenen Arbeitsbereiche verbindenden Fragestellung verhilft. Es bedarf vielmehr einer Leitidee, die (a) der feministischen Orientierung des Projekts einen konkreten Inhalt gibt, (b) als inneres Band der einzelnen Arbeitsbereiche fungiert und (c) auch externe Kooperations- und Kommunikationsbeziehungen strukturieren kann. Diese Leitidee wurde zunächst entwickelt im Anschluss an den hohen Stellenwert der sog. Vereinbarkeitsproblematik in feministischen und genderorientierten Arbeitsdiskursen. Die in diesen Diskursen oft dominierende Einführung dieser Problematik erstens auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zweitens auf Frauen und drittens auf Teilzeitarbeit erwies sich dabei aber sowohl unter wissenschaftlichen wie auch unter politisch-praktischen Gesichtspunkten als äußerst problematisch – nicht zuletzt auch,

weil sie die geschlechtshierarchische Segregation von Arbeit eher verfestigt und die tatsächliche Pluralität der Arbeits- und Lebenswelten auf die Dualität von Familie und Beruf verkürzt. Letztendlich geht es um ein umfassendes Konzept der „Anschlussfähigkeit“ oder der „Einbeziehung des Anderen“ (Habermas 1999) in der Gestaltung unterschiedlicher Arbeits- und Lebenswelten, aber auch um die „Vereinbarkeit“ der sozialen Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit mit individueller Selbstverwirklichung auf der einen Seite und sozialer Gerechtigkeit sowie Geschlechterdemokratie auf der anderen Seite.

Dieser über die klassische Vereinbarkeitsfrage weit hinaus reichende Grundgedanke wird von Genda unter dem Begriff der *Soziabilität* gefasst. Dabei werden drei verschiedene Dimensionen von Soziabilität unterschieden, nämlich interne, externe und gesellschaftlich/politische Soziabilität. Der Begriff der Soziabilität soll zugleich als analytisches und als normatives Konzept ausgearbeitet (Janczyk/Correll 2003) und in dieser doppelten Orientierung in den einzelnen Arbeitsbereichen des Projekts exemplarisch konkretisiert und erprobt werden. Das vor allem auch auf die Heterogenität und Dynamik moderner Arbeits- und Lebenswelten abzielende Konzept der Soziabilität dient zugleich auch als Orien-

tierungsrahmen für die Suche nach einem zukunftsfähigen Arbeitsbegriff und die Ausarbeitung von qualitativen und emanzipatorischen Kriterien der Gestaltung von Arbeit. Auch die Auseinandersetzung mit dem Status und dem konkreten Inhalt der Kategorie Geschlecht und die Ausarbeitung praktikabler Kriterien von Genderkompetenz und Geschlechterdemokratie in Arbeitsforschung und Arbeitspolitik orientiert sich am Konzept der Soziabilität, das dadurch zugleich eine geschlechterpolitische Fundierung erhält. Diskutiert wird darüber hinaus, ob und inwieweit das Konzept der Soziabilität auch eine neue Perspektive auf den Zusammenhang zwischen Theorie und Praxis bzw. zwischen Wissenschaft und Politik im Gegenstandsbereich der Arbeitsforschung eröffnet. Im Zentrum steht jedoch die Konkretisierung des Konzepts der Soziabilität der Arbeit, die sich in kritischer Auseinandersetzung mit dem in der Arbeitspolitik gegenwärtig dominierenden Motto „Hauptsache Arbeit!“ um die qualitativen, emanzipatorischen und geschlechterdemokratischen Dimensionen „sozialer“ Arbeit bemüht. Das Konzept der Soziabilität hat dabei zunächst einmal eine heuristische Funktion und die sich daran anschließenden Forschungsfragen weisen sicher weit über den Zeithorizont eines einzelnen Forschungsprojektes hinaus.

LITERATUR

- Beck-Gernsheim, E./Ostner, I. (1978): Frauen verändern – Berufe nicht?, in: Soziale Welt 4, S. 257–287
- Becker-Schmidt, R./Brandes-Erlhoff, U./Rumpf, M./Schmidt, B. (1983): Arbeitsleben – Lebensarbeit: Konflikte und Erfahrungen von Fabrikarbeiterinnen, Bonn
- Connell, R. W. (1987): Gender and Power, Cambridge
- GfA (2000): Die Zukunft der Arbeit erforschen: Ein Memorandum der Gesellschaft für Arbeitswissenschaft e.V. zum Strukturwandel der Arbeit, Dortmund
- Habermas, J. (1999): Die Einbeziehung des Anderen: Studien zur politischen Theorie, Frankfurt/M.
- Henninger, A. (2003): Neue Perspektiven für die Arbeitsforschung: Konzepte zur Untersuchung der Verknüpfung von „Arbeit“ und „Leben“ bei Alleinselbständigen, in: Baatz, D./Rudolph, C./Satilmis, A. (Hrsg.), Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit, Marburg (i.E.)
- Janczyk, S./Correll, L. (2003): The New View of Labour: Innovative Potentials of a Gender-Sensitive Labour Analysis, in: Strasser, H./Kluth, K./Rausch, H./Bubb, H. (Hrsg.), Stuttgart, S. 725–728
- Jenter, A./Wilke, Ch./Morgenstern, V. (2003): Ohne Frauen ist keine Reform zu machen, in: Frankfurter Rundschau vom 29.07.
- Kleemann, F./Matuschek, I./Voß, G. (2002): Subjektivierung von Arbeit: ein Überblick zum Stand der soziologischen Diskussion, in: Moldaschl, M./Voß, G. (Hrsg.), Subjektivierung von Arbeit, München und Mering, S. 53–100
- Kurz-Scherf, I./Scheele, A. (2002): Hartz-Stück der Arbeitsmarktpolitik? Einwände gegen die Übergabe der Politik an die Wirtschaft, in: Gewerkschaftliche Monatshefte 10–11, S. 616–623
- Moldaschl, M./Voß, G. (Hrsg.) (2002): Subjektivierung von Arbeit, München und Mering
- Prokop, U. (1976): Weiblicher Lebenszusammenhang. Von der Beschränktheit der Strategien und der Unangemessenheit der Wünsche, Frankfurt/M.
- Schindler, Ch. (2003): Verhartzt und nicht zukunftsfähig: Zum dritten und vierten Hartz-Gesetz, in: femina politica, Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft 2 (i.E.)
- Voß, G. G./Pongratz, H. J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer: Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“?, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 1, S. 131–158
- Wolf, H. (1999): Arbeit und Autonomie: Ein Versuch über Widersprüche und Metamorphosen kapitalistischer Produktion, Münster