

Brigitte Aulenbacher
Maria Funder ·
Susanne Völker

Arbeit und
im Umbruch
modernen
Forschung im D

Brigitte Aulenbacher · Maria Funder
Heike Jacobsen · Susanne Völker (Hrsg.)

Arbeit und Geschlecht im Umbruch
der modernen Gesellschaft

Geschlecht & Gesellschaft

Band 40

Herausgegeben von

Ilse Lenz

Michiko Mae

Sigrid Metz-Göckel

Ursula Müller

Mechtild Oechsle

Mitbegründet von

Marlene Stein-Hilbers (†)

Brigitte Aulenbacher
Maria Funder · Heike Jacobsen
Susanne Völker (Hrsg.)

Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft

Forschung im Dialog



VS VERLAG FÜR SOZIALWISSENSCHAFTEN

Bibliografische Information Der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der
Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über
<<http://dnb.d-nb.de>> abrufbar.

1. Auflage Juli 2007

Alle Rechte vorbehalten

© VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden 2007

Lektorat: Frank Engelhardt

Der VS Verlag für Sozialwissenschaften ist ein Unternehmen von Springer Science+Business Media.
www.vs-verlag.de



Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlags unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Umschlaggestaltung: KünkelLopka Medienentwicklung, Heidelberg
Druck und buchbinderische Verarbeitung: Krips b.v., Meppel
Gedruckt auf säurefreiem und chlorfrei gebleichtem Papier
Printed in the Netherlands

ISBN 978-3-531-15139-7

Inhaltsverzeichnis

<i>Brigitte Aulenbacher, Maria Funder, Heike Jacobsen, Susanne Völker</i> Forschung im Dialog – Einleitung	9
---	---

Teil I

Dienstleistungen: Interaktion, Wissen und Privatisierung

<i>Hildegard Maria Nickel</i> Tertiärisierung, (Markt-)Individualisierung, soziale Polarisierung – neue Konfliktlagen im Geschlechterverhältnis?	27
--	----

<i>Hedwig Rudolph</i> Client first. Geschlechtshierarchische Konturen der Projektarbeit in Unternehmensberatungen	45
--	----

<i>Margit Wehrich und Wolfgang Dunkel</i> Doing Gender in der interaktiven Arbeit – ein handlungstheoretischer Vorschlag zur Verbindung der Geschlechter- und Arbeitssoziologie	61
---	----

<i>Birgit Riegraf</i> Der Staat auf dem Weg zum kundenorientierten Dienstleistungsunternehmen? New Public Management geschlechtsspezifisch analysiert	78
--	----

Teil II

Flexibilisierung, Vermarktlichung und Subjektivierung

<i>G. Günter Voß</i> Subjektivierung von Arbeit und Arbeitskraft. Die Zukunft der Beruflichkeit und die Dimension Gender als Beispiel	97
---	----

Sylvia M. Wilz

De-Institutionalisierung, Individualisierung und Personalisierung?
Arbeit, Organisation und Geschlecht im Wandel 114

Stefanie Ernst

Verdichtung, Flexibilisierung und Selbstvermarktung.
Fremd- und Selbstzwänge in modernen Beschäftigungsfeldern 131

Ute Luise Fischer

Krise der Arbeit, Krise der Sinnstiftung – Ein kulturtheoretisch-
struktureller Zugang zur Geschlechter- und Arbeitsforschung 149

Michael Frey

Wandel betrieblicher Geschlechterpolitik durch Vermarktlichung und
Subjektivierung von Arbeit – „Riskante Chancen“ für Frauen 165

Teil III

Arbeiten in der globalen Ökonomie

Ilse Lenz

Inklusionen und Exklusionen in der Globalisierung der Arbeit.
Einige Überlegungen 185

Boy Lüthje

„Desorganisierter Despotismus“.
Globale Produktion, soziale Diskriminierung und Arbeitsbeziehungen in
der Elektronikindustrie in China 201

Brigitte Schulze

Schwer arbeitende Frauen in den „Outcaste-Zonen“ kapitalistischer
Gesellschaften.
Ihre Utopien vom freien Mensch-Sein und „guten Leben“ am Beispiel
Indien und Italien 217

Teil IV**Zukunft der Arbeitsgesellschaft***Nick Kratzer und Dieter Sauer*

Entgrenzte Arbeit – gefährdete Reproduktion.

Genderfragen in der Arbeitsforschung 235

Regina Becker-Schmidt

Geschlechter- und Arbeitsverhältnisse in Bewegung 250

*Ingrid Kurz-Scherf*Soziabilität – auf der Suche nach neuen Leitbildern der Arbeits- und
Geschlechterpolitik 269*Klaus Dörre*

Prekarisierung und Geschlecht.

Ein Versuch über unsichere Beschäftigung und männliche Herrschaft in
nachfordistischen Arbeitsgesellschaften 285**AutorInnenangaben 303**

Forschung im Dialog – Einleitung

*Brigitte Aulenbacher, Maria Funder, Heike Jacobsen,
Susanne Völker*

Dass Arbeits- und Lebenswelten in Bewegung geraten sind, lässt sich wohl nicht mehr übersehen, strittig hingegen ist bis heute, wie tief greifend diese Umbrüche in den Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen sind und welche Konsequenzen sich mit ihnen verbinden. Haben wir es tatsächlich mit einem epochalen Veränderungsprozess zu tun oder reproduzieren sich nur die alten Muster in neuem Gewand? Herausgefordert durch diesen Wandel sind sowohl die Arbeits- und Industriosozologie als auch die Frauen- und Geschlechterforschung. Beide schlugen in der Vergangenheit größtenteils getrennte Pfade ein, wenn es darum ging, theoretische Konzepte zu entwickeln und empirische Studien zur Entwicklung von Arbeit in Gegenwartsgesellschaften durchzuführen. Doch könnten sie mehr miteinander zu tun haben, denn Arbeit ist ein, wenn nicht sogar der zentrale Gegenstand der Arbeits- und Industriosozologie und ein bedeutendes Thema der Frauen- und Geschlechterforschung. Und so blicken beide Forschungsstränge auf eine beachtliche Geschichte empirischer und theoretischer Forschung in diesem Feld zurück.

In dieser Geschichte gab es bereits in der Vergangenheit eine Reihe von Parallelen und Berührungspunkten, sogar ein Stück gemeinsamen Weges, aber auch Spannungen und Unterschiede. Beide Forschungsstränge oder zumindest bedeutende Strömungen darin, stehen in der Tradition der (modernen) Klassiker, deren Reflexionen auf das Verhältnis von Theorie und Empirie, von Erkenntnistheorie und -kritik bis heute, wenngleich auch keineswegs ungebrochen, ihre Gesellschaftsanalysen beeinflussen. Im Ergebnis sind sie sich in ihren gesellschaftstheoretischen und -kritischen Ansprüchen bisweilen recht nahe oder weisen sogar Berührungspunkte auf. So gehören etwa die frühen großen Studien der Frauenarbeitsforschung, denen – nimmt man die einschlägige arbeits- und industriosozologische Einführungsliteratur zum Indikator – bis heute die Anerkennung im Mainstream des eigenen Fachs eher verwehrt geblieben ist, mit zur Gründungsgeschichte einer eigenständigen Frauen- und Geschlechterforschung. In Bezugnahme auf deren Gesellschaftsanalysen wiederum hat sich, umgekehrt, eine mittlerweile umfangreiche und ausdifferenzierte feministische und ge-

schlechtersoziologische Arbeitsforschung herausgebildet, nicht nur außerhalb, sondern auch innerhalb der Arbeits- und Industriesoziologie. Es hätte also, um es bei diesen Punkten zu belassen, seit längerem schon zahlreiche Anlässe und möglicherweise gute Argumente gegeben für einen Dialog zwischen der Arbeits- und Industriesoziologie und der Frauen- und Geschlechterforschung. Und doch ist dies bis vor kurzem nicht passiert. Dafür lassen sich mehrere Gründe nennen. In unserem Kontext verdienen drei davon besondere Beachtung.

Während, so der erste Grund, im Fokus des Mainstreams der Arbeits- und Industriesoziologie primär die Erwerbsarbeit steht, war und ist es ein zentrales Anliegen der arbeitsorientierten Frauen- und Geschlechterforschung, diesen implizit androzentrischen Bias im Zugriff auf den Gegenstandsbereich Arbeit zu transzendieren, ein anderes Verständnis von Arbeit zu gewinnen und weitere Arbeitsformen, insbesondere die Hausarbeit und die Subsistenzarbeit, welche in weit größerem Umfang von Frauen als von Männern geleistet werden, gleichberechtigt in die Analyse aufzunehmen. In der Folge unterscheiden sich, die Forschungsfelder und auch das Herangehen an den Gegenstand Arbeit. Die Arbeits- und Industriesoziologie hat, was zweitens das gemeinsame Forschungsfeld Erwerbsarbeit angeht, traditionell die im engeren Sinn ökonomisch bedeutenden und/oder technologisch avancierten Sektoren und damit implizit die Domänen der Männerbeschäftigung ins Zentrum gerückt. Demgegenüber konzentrierte sich die arbeitsorientierte Frauen- und Geschlechterforschung, zum Teil als Reaktion auf die Vernachlässigung von Frauenarbeit, zum Teil aus anderen Gründen, vor allem auf die Arbeitsbereiche von Frauen. Diese implizit androzentrische bzw. implizit und explizit gynozentrische Ausrichtung der Forschungsstränge hatte zur Folge, dass ihnen in der Regel unterschiedliche Beschäftigungsbereiche in den Blick gerieten. Drittens schließlich sind unterschiedliche Akzentsetzungen zu vermerken. So ist es bis heute der Frauen- und Geschlechterforschung vorbehalten geblieben, Arbeit unter systematischer Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht zu erforschen. Dabei lagen und liegen ihre diesbezüglichen Referenzpunkte im eigenen Forschungsstrang; gleichwohl nimmt sie die Erkenntnisse des arbeits- und industriesoziologischen Mainstreams traditionell ebenfalls systematisch auf, während ihre Ergebnisse, umgekehrt, nicht in vergleichbarer Weise rezipiert wurden. Nicht nur Arbeit als solche, sondern vor allem den Wandel von Arbeit zu analysieren und sozial- und zeitdiagnostisch zu verfolgen, ist in der Vergangenheit hingegen weitgehend dem arbeits- und industriesoziologischen Mainstream vorbehalten geblieben (vgl. für die Arbeits- und Industriesoziologie: u.a. Beckenbach 1991, Deutschmann 2002; die Frauen- und Geschlechterforschung: Gottschall 2000; für das Verhältnis der Stränge: Aulenbacher 2005). Diese Konstellation ist durch die gesellschaftliche Entwicklung selbst erschüttert worden, was dem Dialog der Forschungsstränge, wie er hier, aber auch bereits in

anderen Zusammenhängen geführt worden ist und wird (vgl. insbesondere Gottschall/Voß 2003; Baatz et al. 2004; Lohr/ Nickel 2005), den Weg bereitet hat.

Erschüttert wurde sie, um nun das gemeinsame, hier zum Dialoggegenstand erhobene Forschungsfeld Erwerbsarbeit anzusprechen, durch die eingangs genannten tief greifenden Umbrüche in den Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen. Sie haben ihre Voraussetzungen auch im Wandel der Geschlechterverhältnisse und zeitigen, umgekehrt, Konsequenzen dafür. So sind bisherige Segmentations- und Segregationslinien in der Erwerbsarbeit und Trennlinien zwischen Erwerbs-, Haus- und Subsistenzarbeit wie ihre Organisation entlang von Zuweisungen nach Geschlecht, aber auch Ethnie den Forschungssträngen in neuer Weise in den Blick geraten. Im Ergebnis ist auf Seiten der Arbeits- und Industriesoziologie seit geraumer Zeit eine gestiegene Aufmerksamkeit gegenüber der Kategorie Geschlecht zu vermerken und auf Seiten der Frauen- und Geschlechterforschung gegenüber dem Wandel von Arbeit. Diese veränderte Aufmerksamkeit gegenüber dem Forschungsgegenstand umzumünzen in einen Dialog zwischen den Forschungssträngen, in dem Möglichkeiten wechselseitiger Bereicherung ausgelotet werden, war das Anliegen der Tagung *Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog* und ist das Anliegen des vorliegenden, daraus hervorgegangenen Buches.

Die Tagung wurde im April 2006 als gemeinsame Konferenz der Sektionen Arbeits- und Industriesoziologie und Frauen- und Geschlechterforschung in der Deutschen Gesellschaft für Soziologie im Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund veranstaltet. Sie hatte, ebenso wie nunmehr das Buch, vier große Dialogfelder zum Thema, in denen Vertreterinnen und Vertreter beider Forschungsstränge das Gespräch miteinander suchten und suchen. Einige der Beiträge ergänzen zudem den Dialog, indem sie weitere theoretische und konzeptionelle Anstöße sowohl für die Arbeits- und Industriesoziologie als auch die Frauen- und Geschlechterforschung geben und dabei noch ganz andere Forschungsstränge berücksichtigen (z.B. die Kulturosoziologie).

Im ersten Dialogfeld zum Thema *Dienstleistungen: Interaktion, Wissen und Privatisierung* treffen sich die Perspektiven beider Forschungsstränge heute weitgehend zwanglos, nachdem in der Vergangenheit bereits ein gewisser gemeinsamer Bestand an Erkenntnissen erarbeitet wurde. Man ist sich weitgehend darüber einig, dass Frauen über die Ausweitung von Dienstleistungstätigkeiten in historisch bis dato nicht gekanntem Ausmaß in Erwerbsarbeit integriert wurden und dass dies Folgen hat sowohl für die Organisation dieser Arbeit in den Unternehmen und Verwaltungen (vgl. Gottschall 1990) als auch für die Strukturierung des Arbeitsmarkts (vgl. Willms-Herget 1985). In der sich vor dem Hintergrund der Betriebs- und Industriesoziologie entwickelnden „Angestelltensoziologie“ (vgl. Kadritzke 1991; Baethge/Oberbeck 1986; Littek et al. 1991) war das Ge-

schlechterverhältnis allerdings nicht systematisch als konstitutiv für die Organisation kaufmännisch-verwaltender Arbeit verstanden worden. Dies zu belegen war das Verdienst einer Reihe von Studien in verschiedenen Dienstleistungsbe-reichen, die häufig eine arbeits- und industriesoziologische Perspektive mit Kon-zepten der Frauen- und Geschlechterforschung in Beziehung setzten (vgl. z.B. Goldmann/Jacobsen 1993; Holtgrewe 1997; Heintz et al. 1997). In den letzten Jahren hat die Debatte eine neue Dimension gewonnen, indem vermittelt über die Unterscheidung von Wohlfahrtsregimen der Staat als wichtiger Akteur im Tertia-risierungsprozess die Aufmerksamkeit auf sich zog (vgl. v.a. Häußermann/Siebel 1995; Bosch/Wagner 2003). Dies verweist auf eine notwendige Kehrseite des breit verankerten Verständnisses vom verstärkten Einzug vor allem der gebilde-ten Frauen in die Lohnarbeit über Dienstleistungstätigkeiten in Produktion und Verwaltung: Der Arbeitsmarktintegration der Frauen steht die Formalisierung solcher sozialen und personenbezogenen (Dienst-)Leistungen gegenüber, die zuvor innerhalb der Haushalte und dort meist von Frauen informell erbracht wurden. Geradezu als spektakulär empfunden wurde die Botschaft, dass ein größeres Arbeitskraftangebot der Frauen mit geringeren Erwerbslosenquoten und höheren Beschäftigungsquoten einher geht (vgl. Häußermann/Siebel 1995; Baethge 2001). So dramatisch dies scheint und so wichtig die Ausweitung sozia-ler Dienstleistungen angesichts grundlegender gesellschaftlicher und demografi-scher Veränderungen auch ist, so wäre es doch kurzschlüssig, die Analyse der Bedeutung des Geschlechterverhältnisses für die Dienstleistungsentwicklung auf diesen Zusammenhang zu beschränken. Für das Verständnis des Tertiariesierungsprozesses ist es vielmehr gerade notwendig, das Geschlechterverhältnis als Faktor in der Organisation aller Dienstleistungen zu berücksichtigen und so auch die im Zentrum der aktuellen Produktionsweise stehenden Formen von Arbeit einzubeziehen.

Die Beiträge dieses Dialogfeldes fragen zunächst nach dem aktuellen Stand der Vermittlung zwischen arbeits- und industriesoziologischen und feministi-schen Perspektiven auf den Tertiariesierungsprozess auf der Ebene der Gesell-schaft, des Arbeitsmarkts und des Betriebs. Darüber hinaus unterziehen sie die heute für die Untersuchung von Dienstleistungsarbeit verwendeten Konzepte der interaktiven Arbeit einerseits und der Wissensarbeit andererseits einer von der Frauen- und Geschlechterforschung inspirierten Erweiterung. Schließlich wird der Staat als Akteur im Tertiariesierungsprozess unter einer noch anderen als der bis hierhin genannten Stoßrichtung thematisiert, nämlich in seiner Funktion als Sachwalter von Chancengerechtigkeit im Zuge seiner eigenen Umformung zum „Dienstleistungsunternehmen“.

Hildegard Maria Nickel betrachtet die Bedeutung der Tertiariesierung für das Geschlechterverhältnis auf den Ebenen des Arbeitsmarkts und der Betriebe.

Sie ist für sie eng verbunden mit der Durchdringung aller Arbeits- und Lebensbereiche von den Prinzipien kapitalistischer Verwertungslogik. Auf der Ebene des Arbeitsmarkts bedeute dies, dass vormalig informell erbrachte Arbeit nun erwerbsförmig erbracht werde. Auf der Ebene der Betriebe äußere sich dies in den in der Arbeits- und Industriesoziologie viel diskutierten Phänomenen der „Vermarktlichung“ interner Steuerung und der „Subjektivierung“ des Arbeitshandelns im doppelten Sinne von individueller Zuschreibung von Verantwortung einerseits und Chancen für die Geltendmachung individueller Ansprüche an Arbeit andererseits. Optimistisch diagnostiziert ihr Beitrag hier eine tragfähige Basis für innovative Arbeitspolitik auch unter Berücksichtigung von „Verantwortungsbalancen“ zwischen Erwerbsarbeit und privaten Verpflichtungen, sofern die individuellen und kollektiven Akteure diese Chance offensiv aufgreifen.

Hedwig Rudolph zeigt, wie sich die Geschlechterhierarchie in einem der als besonders einflussreich geltenden Bereiche wissensintensiver Dienstleistungen, den Unternehmensberatungen, etabliert. Sie erläutert, dass die Anstrengungen von Unternehmensberatungen, sich als Professionelle zu profilieren, die die Probleme der Kundenunternehmen uneigennützig lösen können, auch die in den Professionen stabil verankerte geschlechtshierarchische Arbeitsteilung in den Rang einer strategischen Option erhöhen. Frauen würden in den Kundenbeziehungen tendenziell marginalisiert; ihnen würden jedoch alternative Laufbahnen angeboten, die ihren Status als zwar fachlich qualifizierte, aber vom Kerngeschäft ferngehaltene Zuarbeiterinnen festschreiben. Angesichts der Einflussmöglichkeiten von Unternehmensberatungen im „Beraterkapitalismus“ (Resch 2006) liege darin nicht nur ein Gerechtigkeitsproblem, sondern auch ein Problem mangelnder Legitimität der entwickelten Lösungen.

Margit Weihrich und *Wolfgang Dunkel* schlagen eine Brücke zwischen der Arbeitssoziologie und der Geschlechterforschung, indem sie das arbeitssoziologische Konzept der interaktiven Arbeit mit dem in der Geschlechterforschung entwickelten Konzept des Doing Gender verknüpfen und beide Zugänge durch Rückgriff auf ein rational-theoretisch ausgerichtetes Handlungsmodell an die Theorieentwicklung der Soziologie anzuschließen suchen. In der interaktiven Arbeit, so die AutorInnen, seien Handlungsprobleme angelegt, die auch durch Doing Gender bearbeitet würden. Hierfür wird der Begriff des „Working Gender“ vorgeschlagen und sein Gebrauch anhand empirischen Materials zur Abstimmung zwischen FriseurInnen und deren KundInnen demonstriert.

Dass auch der Staat sich als „Dienstleister“ zu verstehen sucht und den BürgerInnen mit dem Versprechen der Kundenorientierung künftig bessere Dienste in Aussicht stellen möchte, wirft eine Reihe grundsätzlicher kritischer Fragen auf, die u.a. auch die möglichen Effekte für Geschlechtergerechtigkeit betreffen. *Birgit Riegraf* geht dem anhand ihrer Untersuchung über die Erfahrungen mit

dem New Public Management in Neuseeland nach. Sie argumentiert, dass Ansätze des New Public Management, die dezidiert mehr Bürgerbeteiligung fördern und nicht einseitig auf den Abbau bürokratischer zu Gunsten marktwirtschaftlicher Koordination setzen, durchaus Chancen für mehr Geschlechtergleichheit böten. Die Erfahrungen in Neuseeland jedoch, wo die Eingriffsmöglichkeiten des Staates verringert worden seien, ohne gleichzeitig die zivilgesellschaftliche Beteiligung und Kontrolle auszubauen, zeigten die problematischen Wirkungen radikaler Privatisierung bisher öffentlicher Dienstleistungen für die Frauen.

Flexibilisierung, Vermarktlichung und Subjektivierung lauten die Stichworte aktueller Debatten, um die es im zweiten Dialogfeld geht. Arbeits- und industriesoziologische Studien befassen sich in diesem Zusammenhang vordringlich mit Entwicklungstrends der Reorganisation von Erwerbsarbeit, insbesondere mit Prozessen der Informatisierung, der De- und Rezentralisierung, der Be- und Entgrenzung sowie der Vernetzung. In den Fokus gerieten dabei in jüngster Zeit auch die erhöhten Anforderungen an die Subjekte, kreativ, innovativ und flexibel sein zu müssen (aber auch sein zu wollen), und zwar sowohl im Hinblick auf die Arbeit als auch die Lebensführung (doppelte Subjektivierung). Folglich erstaunt nicht, dass das Konzept des „Arbeitskraftunternehmers“ auf reges Interesse stieß. Behauptet wird, dass sich gegenwärtig ein neuer postfordistischer Typus von Arbeitskraft ausmachen lässt, der sich durch ein „erweitertes Potential zur Gestaltung der eigenen Arbeit und damit der eigenen Lebensbedingungen insgesamt“ (Voß/Pongratz 1998: 153f.) auszeichnet und Fähigkeiten zur „Selbst-Kontrolle, -Rationalisierung und -Ökonomisierung“ aufweist. Umstritten ist, ob sich dieser Typus tatsächlich zu einem neuen gesellschaftlichen Leittypus entwickeln wird und welche Konsequenzen hiermit für die Berufs-, Karriere- und Lebensverläufe sowie die Arbeits- und Geschlechterarrangements verbunden sein werden. Auch die Frauen- und Geschlechterforschung hat sich in den letzten Jahren intensiv mit Wandlungsprozessen in privatwirtschaftlichen und öffentlichen Organisationen sowie verschiedenen Berufs- und Arbeitsfeldern befasst. Ausgemacht wurden dabei recht widersprüchliche Entwicklungen, die eine bis heute andauernde Kontroverse über die Stabilität bzw. Instabilität der Reproduktionsmechanismen geschlechtlicher Differenzierungen ausgelöst haben (vgl. u.a. Gildemeister/Wetterer 2007; Funder et al. 2005; Kuhlmann/Betzelt 2003). Dass die Geschlechtergrenzen durchlässiger geworden sind und Gleichheit quasi zur Norm geworden ist, gilt zwar als unstrittig, aber folgt hieraus auch eine „Unordnung der Geschlechterordnung“ (Heintz 2001), an deren Ende ihre „De-Institutionalisierung“ steht? Die Beiträge konzentrieren sich auf die Themen Flexibilisierung, Vermarktlichung und Subjektivierung und gehen folgenden Fragen nach: Welche Konsequenzen zeitigen diese Prozesse für die Arbeits- und Geschlechterarrangements? Erodieren traditionelle Geschlechterbilder oder repro-

duzieren sie sich? Verändern sich Arbeits- und Lebensorientierungen, -entwürfe und -verläufe? Ergeben sich gar neue Differenzierungslinien? Wie lassen sich die empirischen Entwicklungen angemessen begreifen? Welcher theoretischen und kategorialen Zugänge bedarf es?

Den Einstieg in die Thematik liefert der Beitrag von *G. Günter Voß*, des Mitbegründers der These vom „Arbeitskraftunternehmer“. Er zeigt auf, dass der damit bezeichnete neue Modus der Arbeitskraftnutzung weit reichende Folgen für die Institution des Berufs, die Karriereplanung und Lebensentwürfe hat. So unterlägen Berufsbiografien einer zunehmenden Dynamik und Flexibilität, die langfristige Planungen nahezu unmöglich machen. Besonders problematisch seien die Folgen für die private Reproduktions- und Sorgearbeit; viel hänge davon ab, ob ArbeitskraftunternehmerInnen in der Lage seien, die selbstbezügliche Funktion der „Selbst-Versorgung“ auszubilden. Theoretisch und kategorial, so betont der Autor, sei der Arbeitskraftunternehmer als Idealtypus und damit auch als „genderneutral“ konzipiert; empirisch zeigten sich derzeit jedoch sehr wohl geschlechtsspezifische Differenzierungen. Perspektivisch könne sich dies allerdings auch ändern, so dass die genannte De-Institutionalisierung in den Bereich des Möglichen gelangt.

Sylvia M. Wilz’ Beitrag knüpft hieran an. Sie setzt sich zunächst mit der De-Institutionalisierungsthese und der Genderneutralität des Arbeitskraftunternehmers auseinander. Sodann, in einem zweiten Analyseschritt, bestimmt sie den Schnittpunkt dieser beiden aktuellen Diskussionsstränge, um darauf aufbauend ein Konzept zu entwickeln, das das Problem der Über- oder Unterkomplexität idealtypischer Konstruktionen zu umgehen versucht und in der Lage sein soll, die empirische Vielfalt und Widersprüchlichkeit des aktuellen Wandels der Arbeits- und Geschlechterarrangements zu erfassen. Ein solches differenziertes Analysekonzept müsse drei Ebenen berücksichtigen: die Mikroebene der Interaktionen, die Mesoebene der Beziehungen zwischen Person und Organisation sowie schließlich die Makroebene, also die Beziehung zwischen Person und gesellschaftlichen Strukturierungsprinzipien.

Stefanie Ernst nähert sich den aktuellen Tendenzen der Verdichtung, Flexibilisierung und Selbstvermarktung aus einer theoretisch ganz anderen Perspektive. Sie schlägt eine figurationssoziologische Interpretation aktueller Trends des arbeitsorganisatorischen Wandels vor. Hierdurch sei es möglich, die vielfach verengte Sichtweise von Macht als primär ökonomische und disziplinarisch, repressiv wirkende Kraft aufzubrechen und ein weitaus differenzierteres Bild der Verwobenheit von Macht, Subjektivität und den Bewältigungsstrategien des Selbst zu gewinnen. So biete Norbert Elias’ Erklärungsansatz zivilisatorischer Umformungen von Gefühlsstrukturen wie die Transformation von Fremd- in Selbstzwänge reichlich Anknüpfungspunkte, um nicht nur den arbeitsorganisato-

rischen Wandel hinsichtlich seiner gesellschaftlichen Tragweite besser einordnen und bewerten zu können, sondern auch die Relevanz von Machtungleichheiten, Statusunterschieden und Geschlechterdifferenzierungen (Achsen der Differenz) in den Blick zu bekommen.

Nach *Ute Luise Fischer* können die gegenwärtigen arbeitsorganisatorischen und lebensweltlichen Umbrüche erst dann angemessen erfasst werden, wenn es gelingt, arbeits- und geschlechtersoziologische Konzepte mit einer kultursoziologisch fundierten Gesellschaftsanalyse zu verbinden. Sie zeigt auf, dass die Krise der Arbeit (genauer des Normalarbeitsverhältnisses) und vor allem die wachsende Unsicherheit und strukturelle Arbeitslosigkeit dazu beigetragen haben, Erwerbsarbeit eine große Bedeutung für die Sinnstiftung zuzuschreiben. Dieser Prozess spiegele sich deutlich in der Wertschätzung von Erwerbsarbeit wider, während von einer vergleichbar hohen Anerkennung der nicht-marktvermittelten Tätigkeiten (Familien- und Erziehungsarbeit) keine Rede sein könne. Die Etablierung dieser gesellschaftlichen Anerkennungsordnung habe Folgen, insbesondere für die Reproduktion traditioneller Arbeits- und Geschlechterarrangements, und so ist der Autorin zufolge keine De-Institutionalisierung der Geschlechterverhältnisse zu erwarten.

Nicht ganz so skeptisch ist *Michael Frey*, der sich in seinem Beitrag mit dem Wandel betrieblicher Geschlechterpolitik durch die Vermarktlichung und Subjektivierung von Arbeit auseinandersetzt. Seine Ausführungen basieren auf Befunden eines Forschungsprojektes, welches die Restrukturierungsprozesse der Deutschen Bahn AG aus einer Geschlechterperspektive beleuchtet. Die Ergebnisse belegen einmal mehr, dass die Folgen neuer Rationalisierungsstrategien, die in diesem Konzern primär in Form einer zunehmenden Vermarktlichung und Subjektivierung von Arbeit zum Ausdruck kommen, sich nicht so ohne weiteres auf einen Nenner bringen lassen. Sie führten vielmehr zu neuen „riskanten Chancen“ für Frauen, aber auch zu neuen sozialen Differenzierungen. Chancen entstünden in erster Linie für qualifizierte und karriereorientierte Frauen, wenn und soweit sie über individuelle Verhandlungsmacht verfügen.

Arbeiten in der globalen Ökonomie ist das Thema im dritten Dialogfeld. „Globalisierung“ ist eine vielschichtige Konstellation, die sich aus den Wechselbeziehungen zwischen politischen, kulturellen und ökonomischen Prozessen auf transnationaler, nationaler und regionaler Ebene generiert. Entsprechend vieldimensional und komplex sind die Anforderungen an ihre Erforschung. Wenngleich die Diskussionen in der Arbeits- und Industriesoziologie und der Frauen- und Geschlechterforschung gerade in diesem Feld noch recht unvermittelt nebeneinander stehen, zeigen sich doch Potentiale wechselseitiger Bezugnahme – etwa, wenn bisherige Befunde hinterfragt und die Zugänge komplexer werden. Dabei verweisen die inter- und transnationalen Umbrüche mit ihren vielfach

gegenläufigen und ungleichzeitigen Phänomenen selber auf Grenzen einzeldisziplinärer Betrachtungsweisen und machen eindeutige Zuordnungen fragwürdig. So lassen sich die Organisationsformen globalisierter Arbeit nicht als eindeutig tayloristisch-fordistisch oder postfordistisch bezeichnen. Internationale Arbeitsteilungen entziehen sich der Dualität zwischen Zentrum/Innovation auf der einen Seite und Peripherie/Produktion auf der anderen Seite. Die Bedeutung, die soziale Zuweisungen und Klassifikationen entlang der Kategorien Geschlecht, Ethnizität oder Klasse für die Varianten formeller, informeller und Subsistenzarbeit haben, sind erst in Ansätzen erforscht. Unstrittig ist allerdings, dass eine Reduktion der Globalisierung auf ökonomische Entwicklungen, die sich mit quasi „naturgesetzlicher“ Zwangsläufigkeit ereignen, ihrer „Mythologisierung“ (Bourdieu 1996) Vorschub leistet und Machtkonstellationen außer Acht lässt. Vielmehr geht es um die Verknüpfung der Analysen der Formen globalisierter Arbeit und der Re- und Neu-Konfiguration von Ungleichheitsverhältnissen zwischen internationalen Normen und Diskursen, nationalen Arbeits- und Geschlechterregimen und regionalen Strukturen und Kulturen. Dabei sind die ForscherInnen gefordert, ihre je eigene – soziale und kulturelle – „Perspektive“ und „Positionalität“ (Bourdieu 1997: 17) der wissenschaftlichen Deutung zu vergegenwärtigen, um Korrekturen partikularer Sichtweisen zu ermöglichen und um Ausgegrenztes überhaupt wahrnehmen und sichtbar machen zu können. Die drei Beiträge befassen sich mit den Konstellationen des Arbeitens in der globalen Ökonomie. Sie suchen nach angemessenen Instrumenten der Analyse, hinterfragen Begrifflichkeiten und Deutungen, beschreiben präzise und empirisch konkret Produktions- und Arbeitszusammenhänge und fordern in unterschiedlichen Hinsichten die Erweiterung bisheriger Diskurse.

Ilse Lenz betrachtet die Herausbildung komplexer sozialer Ungleichheiten in der Globalisierung von Arbeit und fragt nach ihrer Gestaltung und Gestaltbarkeit zwischen der relativen Wirksamkeit und Reichweite globaler Normen einerseits und den Eigendynamiken regionaler Arbeitsmärkte und kultureller Differenzierungen andererseits. Was die Teilhabe an den Wertschöpfungsketten globalisierter Arbeit angeht, so beschreibt sie mit ihrem Konzept der Inklusion/Marginalisierung/Exklusion ein bewegliches Ensemble unterschiedlicher Ressourcen als „Produkt“ von Anerkennungs- und Aberkennungsverhältnissen. Es mache verschiedene soziale Gruppen in der globalisierten Ökonomie verortbar. Vor diesem Hintergrund vermutet sie in zwei von ihr betrachteten Typen transnationaler Unternehmen eine Polarisierung zwischen einer „geschlechtlichen und kulturellen Öffnung in Management und Sachbearbeitung“ und „rigiden geschlechtlichen Neusegmentierungen in den arbeitsintensiven Zuliefernetzwerken“.

Boy Lüthje bestätigt für die Arbeitsbeziehungen in der Elektroindustrie Chinas die Relevanz geschlechtlicher und ethnischer Segmentations- und Segrega-

tionslinien; gleichwohl bedürften die Entwicklungen global vernetzter Produktion einer weiter gehenden arbeitssoziologischen Analyse. So widerlege die Kontraktfertigung mit ihrer Arbeitsorganisation zwischen Neo-Taylorismus und innovativer, hoch spezialisierter Fertigung vereinfachende Vorstellungen von internationaler Arbeitsteilung. Als „desorganisierten Despotismus“ charakterisiert der Autor jenen „weltmarktorientierten Betriebspaternalismus“, der staatlicherseits sowohl Anleihen an der traditionellen sozialistischen Betriebsgemeinschaft macht als auch rechtsstaatliche Elemente etabliert. Es zeigen sich hier Friktionen zwischen regional und qua Unternehmenseinbettung differierenden Praktiken betrieblicher Interessenwahrnehmung und staatlichen Politiken, welche die Konfigurationen von Ungleichheit qua Geschlecht und Ethnizität beeinflussen und ein erhebliches soziales Konfliktpotential bilden.

Während es in den ersten beiden Beiträgen zentral um eine Schärfung der Analyseinstrumente geht, tritt in *Brigitte Schulzes* eigenwilligem und streitbarem Beitrag eine Kapitalismuskritik in den Vordergrund, die sich in der Tradition des globalisierungs- und patriarchatskritischen Ökofeminismus bewegt. Sie untersucht die Arbeits- und Lebensverhältnisse von Dalit-Frauen, die als „Unberührbare“ aus dem indischen Kastensystem ausgeschlossen sind, und von italienischen Landarbeiterinnen und Pachtbäuerinnen. In beiden Kulturen prägen, so die Autorin, Ausbeutungserfahrungen das Ringen um ein würdevolles Leben und das Bestreben, aus Utopien von einem „guten Leben“ Kraft zu schöpfen, die Arbeits- und Lebenswelt der körperlich schwer arbeitenden Frauen. Die Erfahrungen der sozialen Verwundbarkeit, des wechselseitigen Angewiesenseins, aber auch der Isolation lassen sie Praktiken des Mit-Gefühls entwickeln und verleihen ihnen einen Scharfblick auf die Herrschafts- und Gewaltverhältnisse – ein „negatives Privileg“, das jenen vorbehalten ist, die von den Verhältnissen wenig Positives zu erwarten haben.

Im vierten Dialogfeld steht die hiesige Situation wieder im Vordergrund. Es ist mit *Zukunft der Arbeitsgesellschaft* überschrieben – ein Titel, auf dessen Assoziationshof auch die Rede vom Ende der Arbeitsgesellschaft und damit eine Debatte der 1980er Jahre aufscheint. Während angesichts seinerzeit beeindruckender Rationalisierungs- und Automatisierungsschübe in jener Debatte die Frage im Mittelpunkt stand, ob der Arbeitsgesellschaft die Arbeit – genauer gesagt, die Erwerbsarbeit – auszugehen droht (vgl. stellvertretend Gorz 1994), ist heute selbst für WissenschaftlerInnen, die sich dezidiert nicht im kategorialen Rahmen der Arbeitsgesellschaft bewegen (vgl. exemplarisch Tacke 2000), unstrittig, dass Arbeit nach wie vor ein zentrales Medium der Vergesellschaftung ist – und zwar, wie vor allem die Geschlechterforschung betont, nicht ausschließlich die Erwerbsarbeit (vgl. Kurz-Scherf 2004). Wie die Arbeitsverhältnisse und die Gestalt der Arbeitsgesellschaft in Zukunft aber aussehen werden, ist ange-

sichts des anhaltenden gesellschaftlichen Umbruchs jedoch ungewiss und eine Frage, die die Arbeits- und Industriosozilogie und die Frauen- und Geschlechterforschung in spezifischer Weise beschäftigt und aufeinander treffen lässt: Einerseits gewinnt die genuin arbeits- und industriosozilogische Betrachtungsweise an Brisanz, wonach Bewegungen in der Erwerbsarbeit als Indikator für die gesellschaftlichen, insbesondere kapitalistischen Dynamiken gelten und die gegenwärtigen Umbrüche im Beschäftigungssystem dementsprechend mit der Frage nach der Zukunft der Arbeit auch diejenige nach der Zukunft der Arbeitsgesellschaft aufwerfen. Andererseits kann die Frauen- und Geschlechterforschung die für sie charakteristische theoretische Reflexion auf die gesellschaftliche Gesamtarbeit, also auch auf Haus-, Eigen- und Subsistenzarbeit wie zivilgesellschaftliches Engagement, und ihre Organisation im Geschlechterverhältnis als angemessenen Zugang zur Frage nach der Zukunft der Arbeitsgesellschaft geltend machen, gerade weil der gesellschaftliche Umbruch sich nicht allein vermittelt über Erwerbsarbeit ereignet und kein einheitliches Muster aufweist. Welche Probleme erkennbar sind und welche Diagnosen sich daran anschließen, wenn die eine oder die andere Betrachtungsweise verfolgt wird, wo sich die Zugangsweisen berühren, bereichern oder ausschließen und welche wechselseitigen Erwartungen vorliegen, darüber geben diese Beiträge Aufschluss.

Nicht das Ende der Arbeitsgesellschaft, so *Nick Kratzer* und *Dieter Sauer*, sondern ihr Umbruch sei zu verzeichnen. Er sei wesentlich durch die Entgrenzung der Erwerbsarbeit und der Unternehmen gekennzeichnet, welche über die „Entsicherung“ und „Flexibilisierung“ fordristischer Arrangements und die „Selbstorganisation“ und „Subjektivierung“ von Arbeit auf die Organisation von „Arbeit und Leben“ durchschlägt. In der Folge kommt es, so die Diagnose der Autoren, zur „Ent-Standardisierung“ bisheriger Trennungen der Bereiche und zu ihrer „Ent-Differenzierung“ bzw. „Verschränkung“. Diese Entwicklungen konfrontierten die Arbeits- und Industriosozilogie in neuer Weise mit der Frage nach der Reproduktion der Einzelnen und der Gesellschaft und – insofern der bisherigen und neuen Organisation von „Arbeit und Leben“ auch Geschlechterarrangements innewohnen – mit Genderfragen. Deshalb und auch aufgrund des differenten Blicks auf die Herrschaftsverhältnisse erscheint den Autoren der Austausch mit der Geschlechterforschung in Fragen der Gesellschaftsanalyse lohnend.

Regina Becker-Schmidt setzt sich am Beispiel der Debatten zur „Subjektivierung“ und „Entgrenzung“ von Arbeit kritisch mit der aktuellen arbeits- und industriosozilogischen Theoriebildung und Zeitdiagnostik auseinander. Indem Privatheit in der Disziplin nicht als eine „Form der Vergesellschaftung“ erkannt werde, gerieten ihr auch die Hausarbeit, die im Geschlechterverhältnis organisierte Vermittlung zwischen Haus- und Erwerbsarbeit und letztlich die Interde-

pendenzen und Widersprüche zwischen den verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen und Arbeitsformen nicht zureichend in den Blick. Um solche Engführungen zu beseitigen, bedarf es der Autorin zufolge eines erweiterten Arbeitsbegriffs. Sie schlägt vor, den Begriff des „Arbeitsensembles“ zu verwenden, der die Verknüpfung von Erwerbs-, Haus-, Subsistenzarbeit, ehrenamtlichem Engagement und ihre geschlechtsbasierte Ausgestaltung beinhaltet, um differenziertere Aussagen zu Veränderungs- sowie auch Beharrungstendenzen in den Arbeits- und Geschlechterverhältnissen treffen zu können.

Mit der „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ nimmt *Ingrid Kurz-Scherf* ein Thema auf, das unbenommen aller zeitgeschichtlichen Akzentsetzungen die Arbeits- und Geschlechterforschung anhaltend fordere: Weder ließen sich Ansprüche auf gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an allen Arbeitsformen – Erwerbs-, Hausarbeit und bürgerschaftlichem Engagement – losgelöst von der Frage nach der Entwicklung der Arbeitsverhältnisse thematisieren noch könne die Zukunft der Arbeit ohne systematische Einbeziehung geschlechterpolitischer Perspektiven sinnvoll verhandelt werden. Daher komme eine „genderkompetente“ Arbeitsforschung nicht umhin, ihren Gegenstand neu zu vermessen und „Leitideen“ zur zukünftigen Gestaltung von Arbeit zu entwickeln. Unter dem Begriff „Soziabilität“ stellt sie eine Leitidee vor, die auf einen Neuzuschnitt von Arbeit zielt, welcher der gleichberechtigten und ganzheitlichen Teilhabe von Frauen und Männern an Gesellschaft zuträglich ist.

Prekäre Beschäftigung ist nach *Klaus Dörre* inzwischen für weite Teile der erwerbstätigen Bevölkerung die Normalität, wobei Frauen anhaltend stark und Männer in wachsendem Ausmaß betroffen seien. Als Ergebnis eines Herrschaftsmodus, der als marktvermittelter Sachzwang erscheint, entziehe sich prekäre Beschäftigung bisherigen Regulierungsformen und führe durch „Entsicherung“ der Arbeits- und Lebensverhältnisse zu tief greifenden Verunsicherungen. In der Verarbeitung dieser Situation griffen Frauen und Männer – beispielsweise in der Abwehr ihrer drohenden „Entweiblichung“ oder aber „Zwangsfeminisierung“ – auf Muster zurück, die die symbolische Geschlechterordnung und insbesondere die „männliche Herrschaft“ ratifizieren. Prekarität stützt, so folgert der Autor, die Geschlechterhierarchie, steht emanzipatorischen arbeits- wie geschlechterpolitischen Entwürfen zur Umgestaltung von Arbeit entgegen und fordere neben der Arbeits- auch die Geschlechterforschung heraus, nicht zuletzt wegen ihres Blicks auf Öffentlichkeit und Privatheit sowie entgeltliche und unentgeltliche Arbeit.

Einem Dialog, also einem Zwiegespräch und, mehr noch, einer Wechselrede, wohnt die Vorstellung inne, dass beide Seiten zu Wort kommen, idealerweise auch noch in gleichem Umfang und aufeinander bezogen. Wird diese Konstellation wie auf der genannten Tagung und nunmehr in dem vorliegenden Buch

erzeugt, um in den wissenschaftlichen Austausch zu treten, ist sie auch epistemologisch belangvoll. So repräsentieren die vorliegenden Beiträge zwar die für die Arbeits- und Industriesoziologie und die Frauen- und Geschlechterforschung typischen Zugänge zum Thema Arbeit, aber sie weichen in ihren Bezugnahmen aufeinander aufgrund der Aufforderung zum Dialog auch vom Business as usual ab. Manche Rezeption von Erkenntnissen des je anderen Forschungsstrangs mag dadurch ausführlicher, manche Feststellung von Gemeinsamkeiten großzügiger und manche Abgrenzung auch schärfer ausgefallen sein, als es sonst der Fall gewesen wäre. Kurzum: Wir bewegen uns außerhalb des Alltagsgeschäfts arbeits-, industrie- und geschlechtersoziologischer Forschung und hoffen doch, dass der Dialog sich gerade deshalb als inspirierend dafür erweist. Den Autorinnen und Autoren des Buches danken wir an dieser Stelle dafür, dass sie sich darauf eingelassen haben, ihre Forschungsarbeiten im Lichte des je anderen Forschungsstranges neu zu betrachten, miteinander in den Dialog zu treten und eine solche Perspektive zu eröffnen. Den Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Tagung *Arbeit und Geschlecht im Umbruch der modernen Gesellschaft. Forschung im Dialog* danken wir für lebhaftes und anregende Diskussionen. Heiner Minssen (Universität Bochum), Markus Pohlmann (Universität Heidelberg), Reinhild Schäfer (DJI München) und Sylka Scholz (Universität Hildesheim) moderierten auf ihre je eigene Art mit großer Umsicht die Diskussion; dafür ein herzliches Dankeschön. Birgit Ziese und Barbara Schmidt von der Sozialforschungsstelle Dortmund danken wir für ihr Engagement bei der Organisation der Tagung. Finanziell wurde sie von der Sektion Frauen- und Geschlechterforschung und von der Sozialforschungsstelle bezuschusst, wofür wir uns ebenfalls bedanken. Tatkräftige Unterstützung bei der Erstellung des Buchmanuskriptes erhielten wir von Regine Bürger, Sonja Muders und Nina Schumacher von der Universität Marburg, die mit viel Sorgfalt und sehr großer Geduld Korrektur gelesen haben. Frank Engelhardt vom VS Verlag danken wir für all seine Vorschläge zur Texterstellung. Und schließlich gilt unser Dank den Herausgeberinnen der Reihe *Geschlecht & Gesellschaft*, Ilse Lenz, Michiko Mae, Sigrid Metz-Göckel, Ursula Müller und Mechtilde Oechsle, für ihr Interesse an dem Vorhaben und für das Vertrauen, das sie uns mit dem Angebot einer Gastherausgabe entgegen bringen.

Literatur

- Aulenbacher, Brigitte (2005): Rationalisierung und Geschlecht in soziologischen Gegenwartsanalysen. Wiesbaden: VS Verlag
- Baatz, Dagmar/Rudolph, Clarissa/Satilmis, Ayla (Hrsg.) (2004): Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit. Münster: Westfälisches Dampfboot
- Baethge, Martin (2001): Abschied vom Industrialismus: Konturen einer neuen gesellschaftlichen Ordnung der Arbeit. In: Baethge/Wilkens (Hrsg.) (2001): 23-44
- Baethge, Martin/Oberbeck, Herbert (1986): Die Zukunft der Angestellten. Neue Technologien und berufliche Perspektiven in Büro und Verwaltung. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Baethge, Martin/Wilkens, Ingrid (Hrsg.) (2001): Die große Hoffnung für das 21. Jahrhundert? Perspektiven und Strategien für die Entwicklung der Dienstleistungsbeschäftigung. Opladen: Leske+Budrich
- Beckenbach, Niels (1991): Industriesoziologie. Berlin/New York: de Gruyter
- Bosch, Gerhard/Wagner, Alexandra (2003): Dienstleistungsgesellschaften in Europa und Ursachen für das Wachstum der Dienstleistungsbeschäftigung. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 3: 475-499
- Bourdieu, Pierre (1996): Der Mythos ‚Globalisierung‘ und der europäische Sozialstaat. In: Bourdieu (1998): 39-52
- Bourdieu, Pierre (1997): Position und Perspektive. In: Bourdieu et al. (1997): 17-19
- Bourdieu, Pierre (1998): Gegenfeuer. Wortmeldungen im Dienste des Widerstands gegen die neoliberale Invasion. Konstanz: Universitätsverlag
- Bourdieu, Pierre et al. (1997): Das Elend der Welt. Zeugnisse und Diagnosen alltäglichen Leidens an der Gesellschaft. Konstanz: Universitätsverlag
- Deutschmann, Christoph (2002): Postindustrielle Industriesoziologie. Weinheim/München: Juventa
- Funder, Maria/Dörhöfer, Steffen/Rauch, Christian (Hrsg.) (2005): Jenseits der Geschlechterdifferenz? Geschlechterverhältnisse in der Informations- und Wissensgesellschaft. München/Mering: Hampp
- Gildemeister, Regine/Wetterer, Angelika (Hrsg.) (2007): Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen. Münster: Westfälisches Dampfboot
- Goldmann, Monika/Jacobsen, Heike (1993): Trends betrieblicher Modernisierung im Einzelhandel. Technikeinsatz, Arbeitsorganisation und Personalpolitik in einer Frauenbranche. Dortmund: Montania
- Gorz, André (1994): Kritik der ökonomischen Vernunft. Sinnfragen am Ende der Arbeitsgesellschaft. Hamburg: Rotbuch
- Gottschall, Karin (1990): Frauenarbeit und Bürorationalisierung. Zur Entstehung geschlechtsspezifischer Trennungslinien in großbetrieblichen Verwaltungen. Frankfurt a.M./New York: Campus

- Gottschall, Karin (2000): Soziale Ungleichheit und Geschlecht. Kontinuitäten und Brüche, Sackgassen und Erkenntnispotenziale im deutschen soziologischen Diskurs. Opladen: Leske+Budrich
- Gottschall, Karin/Voß, G. Günter (Hrsg.) (2003): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehungen von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München/Mering: Hampp
- Häußermann, Hartmut/Siebel, Walter (1995): Dienstleistungsgesellschaften. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Heintz, Bettina (2001): Geschlecht als (Un-)Ordnungsprinzip. Entwicklungen und Perspektiven der Geschlechtersoziologie. In: Heintz (Hrsg.) (2001): 9-29
- Heintz, Bettina (Hrsg.) (2001): Geschlechtersoziologie. Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 41. Opladen: Westdeutscher Verlag
- Heintz, Bettina/Nadai, Eva/Fischer, Regula/Ummel, Hannes (1997): Ungleich unter Gleichen: Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Holtgrewe, Ursula (1997): Frauen zwischen Zuarbeit und Eigensinn. Der EDV-Einzug in Kleinbetriebe und die Veränderungen weiblicher Assistenzarbeit. Berlin: ed. sigma
- Kadritzke, Ulf (1991): Angestellte, die gedulden Arbeiter. Zur Soziologie und sozialen Bewegung der Angestellten. Hamburg: Europäische Verlagsanstalt
- Kuhlmann, Ellen/Betzelt, Sigrid (Hrsg.) (2003): Geschlechterverhältnisse im Dienstleistungssektor. Dynamiken, Differenzierungen und neue Horizonte. Baden-Baden: Nomos
- Kurz-Scherf, Ingrid (2004): „Hauptsache Arbeit“? – Blockierte Perspektiven im Wandel von Arbeit und Geschlecht. In: Baatz et al. (2004): 24-46
- Littek, Wolfgang/Heisig, Ulrich/Gondek, Hans-Dieter (Hrsg.) (1991): Dienstleistungsarbeit. Strukturveränderungen, Beschäftigungsbedingungen und Interessenlagen. Berlin: ed. sigma
- Lohr, Karin/Nickel, Hildegard Maria (Hrsg.) (2005): Subjektivierung von Arbeit – riskante Chancen?. Münster: Westfälisches Dampfboot
- Minssen, Heiner (Hrsg.) (2000): Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin: ed. sigma
- Resch, Christine (2006): Berater-Kapitalismus oder Wissensgesellschaft? Zur Kritik der neoliberalen Produktionsweise. Münster: Westfälisches Dampfboot
- Tacke, Veronika (2000): Soziologische Beobachtungsoptiken in der „grenzenlosen Gesellschaft“ – Ein Vorschlag zur Neujustierung industriesoziologischer Schlüsselkonzepte. In: Minssen (Hrsg.) (2000): 105-137
- Voß, G. Günter/Pongratz, Hans J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50 (1): 131-158
- Willms-Herget, Angelika (1985): Frauenarbeit. Zur Integration der Frauen in den Arbeitsmarkt. Frankfurt a.M./New York: Campus

Teil I

Dienstleistungen: Interaktion, Wissen und Privatisierung

Tertiarisierung, (Markt-)Individualisierung, soziale Polarisierung – neue Konfliktlagen im Geschlechterverhältnis?

Hildegard Maria Nickel

1 Tertiarisierung, soziale Integration und paradoxe Teilhabe

Der „Abschied vom Industrialismus“ (Baethge 2001) verläuft in Deutschland vergleichsweise zögerlich und gebremst. Gleichwohl ist der allgemeine Trend in Richtung Dienstleistungsökonomie auch hier zu konstatieren. Der Weg in die Dienstleistungsgesellschaft führt allerdings nicht automatisch in eine „tertiäre Zivilisation“ (Fourastié), sondern zunächst in eine Phase des Umbruchs und des Strukturwandels von Arbeit. Ob am Ende dieser Phase, die auch als Krise des Fordismus bezeichnet wird, von einer neuen Stufe der Zivilisierung und gesellschaftlichen Einhegung des Kapitals oder von einem Rückfall in die Barbarei zu sprechen sein wird, ist keine rhetorische Frage, wie die dramatische Zunahme von sozialer Ungleichheit, die gesellschaftliche Ausgrenzung von wachsenden Bevölkerungsgruppen und die Polarisierung sozialer Milieus zeigt.

Robert Castel (2000) formuliert vor dem Hintergrund der „Krise des Fordismus“ eine Zeitdiagnose, die er die Metamorphose der sozialen Frage nennt. Damit ist auch für die sich wandelnden sozialen Integrationsmodi von Frauen eine interessante heuristische Analyseperspektive verbunden, die geschlechtersoziologisch noch wenig erschlossen und ausgearbeitet ist. Castel beschreibt die mit dem Strukturwandel aufkommende neue „Arbeitnehmerlage“. Er rückt einerseits die Mythologisierung der Leistungsfähigen, der „Macher“, und die obsessive Fixierung auf Anpassungsfähigkeit (Flexibilität) ins Gesichtsfeld. Andererseits arbeitet er den Graben zwischen leistungsfähigen neuen Lohnabhängigen und peripheren Arbeitnehmern (Einwanderer, Frauen, junge Menschen ohne Qualifikation, Ältere usw.) deutlich heraus. Castel bleibt nicht bei einer Dichotomisierung bzw. Polarisierung dieser sozialen Extremgruppen stehen, sondern zeigt mit der Herausarbeitung von vier Zonen sozialer Kohäsion die Prozesshaftigkeit und Fragilität des gesellschaftlichen „Drinnen“ und „Draußen“, der Aufstiegs-, Abstiegs- und Entkopplungsprozesse und damit die Vulnerabilität des sozialen Gleichgewichts. Die Zone der Integration hängt nach Castel auch in der

Krise des Fordismus an Erwerbsarbeit. Soziale Integration hat stabile, existenzsichernde Beschäftigungsverhältnisse zur Voraussetzung. Aus dem im Fordismus geprägten Zentrum sozialer Integration heraus entwickelt sich im Zuge der Marktradikalisierung eine zweite Zone, die durch zunehmende Prekarität (befristete Beschäftigung, Leih- und Zeitarbeit, Minijobs etc.) gekennzeichnet ist. Sie betrifft nicht nur diejenigen, die prekär beschäftigt sind, sondern wirkt als soziale Verunsicherung auch auf diejenigen zurück, die in vergleichsweise stabilen Beschäftigungsverhältnissen sind. Drittens macht Castel eine Zone der „Überzähligen“ aus. Das sind neben den Erwerbslosen, Menschen – überdurchschnittlich Frauen –, die einen Einstieg in das Erwerbssystem suchen, aber keinen Platz finden und von Alimentierungen und Transferzahlungen abhängig sind. Und schließlich gibt es eine vierte Zone, die durch Entkopplung, soziale Ausgrenzung und den Verlust der vornehmlich über die Teilhabe an Arbeit zu gewinnenden sozialen Identität charakterisiert ist. Die marktgetriebene Entsicherung von Erwerbsarbeit und die daraus resultierenden Zentrifugalkräfte bewirken – der Phase der frühen Industrialisierung vergleichbar – eine Wiederkehr von massenhafter Verwundbarkeit. Das ist, so Castel, Stoff für eine neue soziale Frage. Noch kaum begriffen ist allerdings, welche subtile Bedeutung diese aus der Krise des Fordismus resultierende gesellschaftliche Dynamik für die „Frauenfrage“ und den Wandel der Geschlechterverhältnisse hat.

Die Arbeitsmarktforschung zeigt (z.B. Oschmiansky/Oschmiansky 2003), in welchem Maße auch hier zu Lande Erwerbsformen zwischen Integration, Gefährdung und Ausgrenzung sortieren. Frauen sind einerseits von sozialer Entsicherung und der Zunahme von prekären Beschäftigungsformen betroffen, andererseits sind sie aber auch – „de-familiarisiert“ und „Arbeitsmarkt-individualisiert“ – zunehmend auf der Seite der „neuen Leistungsfähigen“ zu finden.

Gerade in Bezug auf Frauen lässt sich von einem Paradoxon reden: Ihre zunehmende Präsenz in der Erwerbsarbeit verweist auf erweiterte gesellschaftliche Teilhabe und im Castelschen Sinne soziale Integration. Zugleich sind Frauen gerade wegen dieser erweiterten, aber strukturell prekären Teilhabe am Erwerbsprozess in höchstem Maße mit Gefährdungen und sozialen Risiken, also sozialer Vulnerabilität konfrontiert. Die Segmentierung zwischen den Erwerbsformen – und damit zwischen Integration, Prekarität und Ausgrenzung – scheint sich dramatisch zu verstärken, insbesondere unter Frauen. Was das für die Ungleichheit im Geschlechterverhältnis bedeutet, ist zwar punktuell zu benennen, aber längst nicht klar und eindeutig zu bestimmen.

2 Dienstleistungsökonomie, Marktradikalisierung und Subjektivierung

Der Trend in Richtung Dienstleistungsökonomie wird durch einen Prozess der „Marktradikalisierung“ begleitet, einer neuen Stufe der kapitalistischen Verwertungslogik, die zu einer weitergehenden Ökonomisierung aller gesellschaftlichen Bereiche führt. Bezogen auf die Unternehmensreorganisation wird das mit dem Begriff der „Vermarktlichung“ gekennzeichnet. Vermarktlichung als neuer betrieblicher Rationalisierungsmodus schlägt zunehmend auch auf Bereiche der Dienstleistung und auf gesellschaftliche Sphären durch, die bisher „de-kommodifiziert“, d.h. überwiegend dem unmittelbaren Zugriff über den Markt entzogen waren, oft unbezahlt und – vorrangig von Frauen – bedürfnis- und gebrauchswertorientiert bereitgestellt wurden. Das Geschlechterverhältnis ist durch diese Entwicklungen unmittelbar betroffen. Es wird quasi in den Sog der „Vermarktlichung“ hineingezogen. Frauen werden nun direkter und mit einer beschleunigten Dynamik vom Strukturwandel der (Erwerbs)Arbeit erfasst.

Die Tendenz, zunehmend öffentliche Güter und Dienstleistungen, die der Sicherung des Gemeinwohls dienen, der Kapitalverwertung zuzuführen, ist in Europa und in der Bundesrepublik Deutschland weit verbreitet. Dabei wird öffentliches Eigentum in privatkapitalistische Unternehmen überführt und Dienstleistungen von allgemeinem Interesse in kapitalistisch produzierte Waren transformiert. Dies schließt ein – und das ist der hier interessierende Aspekt –, dass sich die Wertschöpfungsprozesse und die Personal- und Arbeitspolitik mehr und mehr auf Renditeerzielung ausrichten. Von diesen Prozessen sind zunehmend Beschäftigungsfelder mit hohem Frauenanteil betroffen.

Zentraler Gegenstand der arbeitssoziologischen Debatte in diesem Zusammenhang ist die These von der (intendierten) Durchsetzung eines neuen marktzentrierten oder besser „marktorientierten“ (Frey et al. 2004) Steuerungsmechanismus. „Unsicherheiten und Ungewissheiten, die der Konkurrenz auf dem Markt innewohnen, werden auf diese Weise an die Beschäftigten weiter gereicht“ (Lehndorff/Voss-Dahm 2006: 129). Der strukturelle Prozess der Vermarktlichung bzw. Marktradikalisierung wird auf der Ebene der Akteure durch einen doppelten Subjektivierungsprozess begleitet: Zum einen kommt es zu einer marktlich bzw. betrieblich induzierten Subjektivierung von Arbeit in dem Sinne, dass die Subjektivitätspotentiale der Arbeitskraft Bestandteil von Arbeitsanforderungen und Rationalisierungsstrategien sind und ökonomisch vereinnahmt werden. Stichworte hier sind „Selbstorganisation“, „unternehmerisches Handeln“, „Selbstmanagement“. Zum anderen tragen die Subjekte individuelle normative Erwartungen und Ansprüche an die Arbeit heran und haben Vorstellungen davon, was „gute Arbeit“ ist. Das verweist auf den eigensinnigen Kontrollanspruch, den Subjekte in Bezug auf ihre Arbeit haben. Er geht über den unmittelbaren Arbeitsplatz hinaus und

betrifft die Synchronisation ihres „ganzen Lebens“. Zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Lebenswelt besteht ein geschlechtskonnotiertes Wechselverhältnis: Einerseits wird das Ausmaß betrieblicher Integration und Partizipation von außerbetrieblichen Verpflichtungen, von der Reproduktionssphäre beeinflusst; andererseits bestimmen umgekehrt die über Erwerbsarbeit vermittelten Ressourcen (v.a. Einkommen und berufliche Position) und Anforderungen die Präsenz in der außerbetrieblichen, privaten Lebenssphäre.

Das Phänomen der Subjektivierung, verstanden als Eigensinn/Eigentätigkeit der arbeitenden Subjekte, ist nicht etwas komplett Neues. Eigensinn/Eigentätigkeit ist einesteils notwendig, damit Arbeitsprozesse im Sinne der Kapitalverwertung überhaupt funktionieren und anderenteils sind die Arbeitenden den Widersprüchen, die aus dem Produktionsprozess erwachsen, nie passiv ausgesetzt: „Sie handeln und führen im Arbeitsalltag einen impliziten Kampf um die Aneignung ihrer Arbeit und ihrer Selbsttätigkeit“ (Wolf 1999: 95f.).

Neu ist, dass die „Subjektivität der Beschäftigten – ehemals Störfaktor des (tayloristischen, d.V.) Arbeitsprozesses und oft illegale Kompensationsfunktion – jetzt zu einem produktiven Faktor und zu einer expliziten Aufforderung (wird): Das Prinzip der Selbstorganisation soll die Beschäftigten zu unternehmerischem Handeln auffordern, d.h. sie sollen den Einsatz ihrer Arbeitskraft, ihre Leistungsverausgabung und auch die Rationalisierung ihrer Arbeitsprozesse selbst steuern“ (Sauer 2005: 7). In der Unternehmensterminologie heißt das z.B.: „Fördern und Fordern – Chancen, die man bietet, müssen auch genutzt werden, und dazu ist Eigeninitiative und Engagement nötig“ (Personal- und Sozialbericht der DB AG 2003/2004: 71).

3 Dienstleistungsökonomie und Frauenbeschäftigung

Der Übergang in die Dienstleistungsökonomie ist mit einer Tendenz verbunden, die als Rückkehr des Subjekts in die Ökonomie bzw. als „Subjektivierung“ beschrieben wird (Hardt 2004). Das eröffnet neue, „riskante“ Chancen für Frauen (Lohr/Nickel 2005). Auf den kurzen bundesrepublikanischen „Traum von der immer währenden Prosperität“ (Lutz), der breite individuelle Ausdifferenzierungen und die Entfaltung von Lebensweisen, Lebensstilen und vielfältigen kulturellen Orientierungen ein Stück weit entkoppelt von Fragen der Ökonomie möglich machte, folgt nun eine erzwungene Rückbesinnung auf die ökonomischen Grundlagen der individuellen Existenz, auf die Erwerbsarbeit als Schlüssel zur gesellschaftlichen Teilhabe. Die übergreifende Orientierung heißt nun: Selbst-Management unter steigendem existentiellen Druck und bei ungleichen, vergeschlechtlichten Ausgangsbedingungen. Marktdruck und Rationalisierung trans-

formieren sich bzw. mutieren von einem äußeren Anliegen der Wirtschaft, der Unternehmen, der Betriebe zur verinnerlichten Handlungslogik der Individuen, das betrifft Frauen und Männer und verändert das Geschlechterverhältnis. Dieser These gehe ich im Folgenden zunächst auf der arbeitsmarktstrukturellen Ebene nach und knüpfe daran geschlechtertheoretische Fragestellungen an, die mit der Rückkehr des Subjektes in die Ökonomie zusammenhängen und den Konnex von Arbeit und Leben sowohl auf der Ebene des Arbeitsmarktes als auch auf der betrieblichen Ebene betreffen.

Auf der *arbeitsmarktstrukturellen* Ebene spielt der Dienstleistungsbereich für die Beschäftigung von Frauen eine zentrale Rolle. Mehr als die Hälfte (rund 57%, Ergebnisse des Mikrozensus 2004, Stat. Bundesamt 2005) der erwerbstätigen Frauen sind alleine im Wirtschaftsbereich „Sonstige Dienstleistungen“ (dazu zählen Erziehung und Unterricht, Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen sowie öffentliche Verwaltung) beschäftigt. Das waren fast 2,6 Millionen mehr Frauen als Männer. Im Bereich „Handel, Gastgewerbe und Verkehr“ stellten Frauen etwa die Hälfte der Erwerbstätigen. Eine Reihe von Autoren betont den Zusammenhang zwischen der Entwicklung der Dienstleistungen und des Niveaus der Erwerbstätigkeit von Frauen: Zum einen bietet der Bereich Frauen erhebliche Beschäftigungschancen, zum anderen verbessern sich durch das Angebot sozialer Dienstleistungen die Möglichkeiten für Frauen mit Kindern, eine bezahlte Beschäftigung aufzunehmen. Eine problematische Nebenwirkung ist dabei allerdings, dass Frauen auf bestimmte Tätigkeiten (soziale Dienste, Caretätigkeiten, interaktive Arbeit) im Dienstleistungsbereich festgelegt werden und damit die sektorale Segregation vertieft wird (Bothfeld 2006: 162). Die Entwicklung zur wissensbasierten Dienstleistungsökonomie beinhaltet mithin auch die Gefahr einer Verschärfung der Segmentierung zwischen jenen Beschäftigtengruppen, die in den Zentren hochqualifizierter und vergleichsweise gut dotierter Tätigkeit beschäftigt sind, und jenen, die unqualifizierten oder zwar hochqualifizierten, aber niedrig bewerteten Tätigkeiten nachgehen (Nickel 1999). Die Geschlechtergrammatik dieser Segmentation ist zwar in Bewegung, aber längst nicht außer Kraft gesetzt. Im öffentlichen Sektor – wichtiger Arbeitgeber für Frauen – werden überdies Niedriglohnjobs zunehmend genutzt, um „unabweisbare Bedarfe bei den sozialen Diensten zu decken. Das schrumpfende Budget wird auf mehr und im Schnitt geringer entlohnte“ (Knapp 2004) Arbeitskräfte verteilt.

„Eigentlich sind die sozialen Dienste das Wachstumsfeld der Zukunft (...) statt aber die Weichen für einen menschenwürdigen Ausbau der sozialen Dienste zu stellen, wird die vorhandene und potentielle Beschäftigung in diesem Bereich durch Niedriglohnkonkurrenz verdrängt und entwertet“ (ebd.).

Individuelle Existenzsicherung – und damit auch materielle Unabhängigkeit und selbst bestimmtes Leben – hängen vom Erwerbseinkommen ab. Das spricht für eine politische Strategie, Frauen (wie Männer) in Erwerbsarbeit zu integrieren. Allerdings besteht die Gefahr, dass die zunehmend rigide durchgesetzte arbeitsmarktpolitische Strategie: „Jeder Arbeitsplatz ist besser als keiner“ (Heinze/Streeck 2000: 258) insbesondere Frauen in „bad jobs“ im Niedriglohnsektor in prekäre Beschäftigung bzw. in nicht-existenzsichernde (Teilzeit-)Arbeit führt.¹ Nach wie vor werden Frauen – um zunächst bei der Arbeitsmarktebene zu bleiben – *strukturell* an gleichberechtigter und -bewerteter Erwerbsarbeit gehindert. Dabei ist vielfach belegt, dass hierfür nicht nur tatsächliche private Betreuungsverpflichtungen, sondern geschlechtshierarchische Zuschreibungen ausschlaggebend sind (vgl. z.B. Krüger 2003). Die geschlechtsspezifische Arbeitsmarktsegregation schlägt sich auch in anhaltenden Unterschieden in den Entgelttarifen von Frauen- und Männererwerbsdomänen sowie in geringeren Einkommen von Frauen trotz gleicher bzw. vergleichbarer Qualifikation und Erwerbsposition nieder. Dies sind gravierende Indikatoren für das oben entwickelte Paradoxon von erweiterter Teilhabe und sozialer Verwundbarkeit der Frauen durch Erwerbsarbeit.² Aus gleichstellungspolitischer Sicht wäre es sinnvoll, sich die Ansätze der EU-Beschäftigungspolitik zum Abbau geschlechtsspezifischer Benachteiligungen offensiver zunutze zu machen, ohne allerdings die noch ungelösten Widersprüche des darin implizierten „adult worker“-Modells aus dem Blick zu verlieren (vgl. Lewis 2004).

4 Die Rückkehr des Subjekts in die Ökonomie – theoretische Herausforderungen und empirische Befunde

Eine lange überfällige, von der Frauen- und Geschlechterforschung immer wieder eingeforderte, allerdings möglicherweise erst im Zuge des gegenwärtigen Wandels von Arbeit konsequent zu führende gesellschaftliche Debatte ist die um die Organisation, Verteilung und Anerkennung von „ganzer Arbeit“. Weder individuelle noch gesellschaftliche Reproduktion ist allein durch Erwerbsarbeit zu gewährleisten. Das wird umso sichtbarer, je instabiler unbezahlte weibliche Hin-

¹ Die Forderung nach einem Mindestlohn hat daher für die Existenzsicherung von Frauen besonderes Gewicht.

² Der Normalverdienst von Frauen hat 2003 durchschnittlich rund 1000 Euro unter dem der Männer gelegen. Dabei ist der Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern in den neuen Bundesländern mit etwa 23% deutlich geringer als in den alten Bundesländern, wo der Abstand der Gehälter 30% beträgt. Bereits 2001 hatte die EU Kommission Deutschland eines der höchsten geschlechtsspezifischen Lohngefälle in der EU bescheinigt. Offensichtlich reicht die Selbstverpflichtung der Privatwirtschaft nicht aus, diesen seit Jahren bekannten Missstand zu beseitigen.

tergrundspersonen für häusliche (und generative) Reproduktion „einfach“ zur Verfügung stehen. Die mit Vermarktlichung und Tertiarisierung zusammenhängende Rückkehr des Subjekts in die Ökonomie könnte die Ungleichheitsstrukturen im Geschlechterverhältnis drastisch delegitimieren. Subjektivierung im Sinne von zunehmender Selbst-Kontrolle, Selbst-Organisation und Selbst-Ökonomisierung könnte auch als Modus der (Selbst-)Befähigung und Ermächtigung der Subjekte begriffen werden, der mit den Bedingungen traditioneller Verfasstheit fordristischer Strukturen kollidiert und selbst die Demokratisierung der Wirtschaft und aller sonstigen gesellschaftlichen Verhältnisse vorantreibt. Mit dieser Perspektive auf die inhärente Option oder Möglichkeitsstruktur des Übergangs in die Dienstleistungsökonomie könnte auch die These von der Zentralität der individuellen Reproduktionsinteressen, die nun – nachdem es in der Frauen- und Geschlechterforschung eher still darum geworden ist – Eingang in die Industrie- und Arbeitssoziologie findet, neues Gewicht erhalten (z.B. Jürgens 2006).

In der Arbeits- und Industriesoziologie speist sich diese These aus der Grundannahme, dass Vermarktlichung und Individualisierung resp. Subjektivierung zwei Seiten einer Medaille sind (Sauer 2005). Sie bringen Eigenlogiken hervor, die die Frage der traditionellen, anpassungsorientierten Arbeits- und Beschäftigungspolitik, wie Beschäftigte den betrieblichen Anforderungen gerecht werden können, ohne zu großen Schaden zu nehmen, konterkarieren durch die Frage, wie Subjekte mit ihren Ansprüchen die Arbeit formen. Eine „widerständige“, nicht anpassungsorientierte Arbeitspolitik (Sauer 2005; Peters/Sauer 2005), die der Eigenlogik und dem Eigensinn der Subjekte Rechnung trägt, habe nicht nur die individuellen Interessen der Beschäftigten zu berücksichtigen, sondern die lebensweltlich aufgeladenen Ansprüche an „gute Arbeit“ in den Mittelpunkt zu stellen und zu vertreten. Das könnte angesichts der rund fünf Mio. Erwerbslosen in diesem Lande und der geringen Verhandlungsmacht der prekär Beschäftigten zynisch klingen, ist aber die Grundlage für die Zukunftsfähigkeit moderner Gesellschaften (dazu auch Memorandum 2005).

Brigitte Aulenbacher (2005) hat einige zentrale Leerstellen der arbeits- und industriesoziologischen Forschung zur Subjektivierung herausgearbeitet; an ihre Positionen wird hier angeknüpft. Damit soll ein Beitrag geleistet werden zur theoretischen Ausarbeitung des kategorialen Bezugs zwischen Geschlecht und Subjekt/Subjektivierung, der bisher bemerkenswerterweise in der Arbeits- und Industriesoziologie nicht ansatzweise geleistet wurde. Aulenbacher lenkt die Aufmerksamkeit in diesem Zusammenhang auf die marxistisch inspirierte Strukturtheorie von Beer (1990). Hier wird insofern ein über die Arbeits- und Industriesoziologie hinausgehendes subjekttheoretisches Angebot gemacht, als von der „Wirtschafts- und Bevölkerungsweise“ her gedacht wird. Das *Geschlechterverhältnis* wird in der Struktur der Produktionsverhältnisse, die *Geschlechtsindivi-*

duen aber werden in der Produktivkraftstruktur verortet. Die zentrale subjekttheoretische Schnittstelle dieses Ansatzes sieht Aulenbacher (2005) in der folgenden Textpassage:

„(...) Träger sozialer Verhältnisse sind Individuen zunächst als deren Objekte. Sie unterliegen einem sozialen Verhältnis in der systematischen Bedeutung, dass ihnen Lebenschancen zugewiesen oder vorenthalten werden. Träger im obigen Sinne sind sie umgekehrt aber auch als Subjekte, die diese Veränderung gestalten, ihnen ihren gesellschaftlichen Inhalt, deren Bedeutung verleihen (...). Da Individuen nicht lediglich Träger sozialer Verhältnisse sind, vielmehr auch im Marxschen Sinne ‚Produktivkraft‘, schließt sich auch auf dieser Seite der Verkörperung eines sozialen Verhältnisses die Träger-Bestimmung letztlich zusammen mit Individuen als ‚Produktivkraft‘. Als Individuen führen sie eine eigenständige Existenz, sie gehen nicht in der Zuweisung, Träger sozialer Verhältnisse zu sein, auf“ (Beer/Chalupsky 1993: 209f.).

Indem Individuen ihren Arbeits- und Lebenszusammenhang gestalten, entäußern Menschen ihre „Subjektpotentiale“ (Knapp 1987) als „Produktivkraft Subjektivität“ (Knapp 1987; Beer 1990) in Produktions- und Reproduktionsverhältnissen, deren Entwicklung sie darüber dann mit beeinflussen (Aulenbacher 2005: 54). Mit dieser systematischen Erweiterung der Analyseperspektive über die *Marktökonomie* hinaus auf die „*Fortpflanzungs- und Versorgungsökonomie*“ wird der Zusammenhang von „Arbeit und Leben“ nicht nur mit einbezogen, sondern gesellschaftstheoretisch fundiert. Die entsprechende Forschung dazu ist freilich erst noch zu leisten.

Im Rahmen der Arbeits- und Industriesoziologie wird der Bezug zwischen der Subjektivierung von Arbeit und der Geschlechterdimension vornehmlich empirisch hergestellt. Dabei zeigt sich, dass die markt- und dienstleistungsorientierte Restrukturierung der Unternehmen auch die traditionellen betrieblichen Geschlechterverhältnisse in Bewegung brachte: In unseren Studien zur Reorganisation der Deutschen Bahn AG z.B. wurde deutlich, dass sich für qualifizierte Frauen mit Führungs- oder Fach-Erfahrung zum Teil neue Karrierechancen eröffneten. Individuelle Voraussetzungen dafür waren – neben Qualifikation und Erfahrung – zum einen ein hohes berufliches Engagement, zum anderen eine gewisse Unabhängigkeit von außerbetrieblichen Verpflichtungen, wie z.B. Kinder- oder Altenbetreuung. Denn neben der fachlichen Qualifikation und Erfahrung waren die neuen Karrierechancen häufig auch an örtliche Mobilität und zeitliche Verfügbarkeit gebunden. Dem konnten am besten jüngere Frauen ohne Kinder oder Frauen mittleren Alters nach der Betreuungsphase nachkommen. Diese Frauen konnten auch aufgrund ihrer privaten und familialen Lebenssituation die auf den freigewordenen mittleren Führungs- oder Fachpositionen geforderte Selbstorganisation und Eigeninitiative als positive berufliche Herausforderung begreifen.

Demgegenüber wurden weniger gut qualifizierte Frauen, die zudem außerbetriebliche Sorgeverpflichtungen zu bewältigen hatten, mit neuen Risiken konfrontiert, die bis zum Ausschluss aus dem Unternehmen führten (Frey 2004).

Zu ähnlichen Befunden gelangten Pongratz/Voß (2003) in ihrer Studie zur „Arbeitskraftunternehmer“-These. Danach zeigten insbesondere qualifizierte weibliche Angestellte Elemente einer Erwerbsorientierung, die dem Typus des „Arbeitskraftunternehmers“ entsprach. Dies führte die Autoren zur Frage, ob der „Arbeitskraftunternehmer“ weiblich sei. Damals blieben Pongratz/Voß (2003) die Antwort auf diese Frage noch weitgehend schuldig. In neueren Veröffentlichungen beantworteten Voß/Weiß (2005) diese Frage eindeutiger: Danach sei der „Arbeitskraftunternehmer“ zwar nicht selten weiblich, aber sicherlich auf keinen Fall Mutter! Mit dieser pointierten Äußerung bringen Voß/Weiß (2005) das aus geschlechtersoziologischer Sicht zentrale Problem des gegenwärtigen Wandels von Erwerbsarbeit zum Ausdruck: Die nach wie vor unterschiedlichen Vergesellschaftungsmodi von Frauen und Männern mit ihren ungleichen Zuweisungen von privater Reproduktionsarbeit sowie deren soziale Abwertung im Rahmen kapitalistischer Produktionsverhältnisse. Ein Aufbrechen der damit verbundenen Geschlechterasymmetrien erfordert arbeits- und geschlechterpolitische Gestaltungsansätze, die den integralen Zusammenhang von Produktion und Reproduktion, Arbeit und Leben zum Bezugspunkt nehmen.

Allerdings gibt es auch Anzeichen dafür, dass gerade Frauen mit familiärem Hintergrund und Betreuungserfahrungen sowohl selbst ausgeprägte Karrieremotivationen besitzen als auch für Unternehmen wegen ihrer damit verbundenen spezifischen Kompetenzen gerade auch in Führungspositionen einen Gewinn darstellen können. So kommt z.B. eine Studie über Mütter in Führungspositionen zum Ergebnis, dass es sich für Unternehmen lohne, Mütter in Führungspositionen zu beschäftigen, da familienbezogene Kompetenzen und Führungskompetenzen ineinander greifen und sich gegenseitig verstärken (Lukoschat/Walther 2006). Umgekehrt erweise sich Familie für Mütter in Führungspositionen nicht unbedingt als „Karriereknick“, sondern könne auch als Ressource genutzt werden, die ihnen den Rücken stärke. Dabei würden Kinder manchmal sogar als „Karrierekick“ erlebt werden (ebd.).³

³ Zu ähnlichen Einschätzungen und Ergebnissen kam auch das Projekt „Familienkompetenzen als Potenzial einer innovativen Personalentwicklung“ (Erler et al. 2002; Gerzer-Sass 2003). Vgl. auch die dazu analogen Ergebnisse der Studie „Betriebswirtschaftliche Effekte familienfreundlicher Maßnahmen“ (Prognos 2003) sowie die entsprechenden Praxisbefunde aus dem Leitfaden „Führungskräfte und Familie. Wie Unternehmen Work-Life-Balance fördern können“ (BMFSFJ o.J.).

In einer soeben abgeschlossenen weiteren Studie in der Deutschen Bahn AG⁴ haben wir einerseits eine hochgradige männliche Überrepräsentanz im Führungskräftebereich festgestellt, andererseits eine relativ starke Präsenz von Frauen in Führungspositionen des Personalmanagements, denn – wie es ein Interviewter formulierte – „Personal(arbeit) (...) das ist so wie Krankenschwester“. Das ist zwar eine treffende Lesart des Befundes, es bietet sich aber auch unter der „Optionsperspektive“ eine etwas andere Lesart an: Personalverantwortung ist gerade unter den Bedingungen des Übergangs in die Dienstleistungsökonomie und von Vermarktlichung und Subjektivierung ein relevanter, wertschöpfungsintensiver Führungsbereich. Die aus dem Personalabbau resultierenden Sanierungspotentiale im Konzern gelten als weitgehend ausgeschöpft. Weitere Produktivitätssteigerung scheint nur noch über Wachstum möglich: Einerseits gilt es, neue Märkte zu erschließen, anderenteils Personalentwicklung zu betreiben, die auf qualitative Qualifizierungspotentiale abhebt.⁵ Das impliziert eine Aufwertung der Personalarbeit. Personalarbeit soll nicht mehr nur „sozialpolitisches Beiwerk“ sein, sondern zum wirtschaftlichen Unternehmenserfolg beitragen. PersonalerInnen sollen sich künftig stärker als „Geschäftspartner“ der Betriebsleitungen verstehen.

Im Kontext betrieblicher Geschlechterpolitik stehen die Personalverantwortlichen vor ambivalenten Anforderungen: Die DB AG betreibt keine explizite, sondern eine implizite, an den Humanressourcen orientierte Geschlechterpolitik, die zunehmend in der Verantwortung der PersonalerInnen liegt. Gerechtigkeitsnormen spielen dabei kaum eine Rolle, sondern es geht um an der Wertschöpfung orientiertes Management der personellen Ressourcen (dazu auch Michael Frey in diesem Band). Das liegt im Trend betriebswirtschaftlicher Handlungslogik und findet sich auch in anderen großbetrieblichen Dienstleistungsunternehmen. Dass im Personalbereich vergleichsweise viele Frauen in verantwortlichen Positionen sind, könnte jedoch auch einer arbeitspolitischen Perspektive stärker Geltung verschaffen, die die Reproduktionssphäre nicht gänzlich ignoriert und die Reproduktionsinteressen der Subjekte nicht völlig von der Wertschöpfung entkoppelt. Einesteils leben weibliche Führungskräfte – nach unseren Befunden – selbst häufig die Integration von Verpflichtungen aus dem privaten Bereich mit beruflichen Anforderungen vor und stellen damit die traditionelle, männlich

⁴ Vermarktlichung und Subjektivierung von Arbeit? Neue Arbeitspolitik und betriebliche Geschlechterverhältnisse, Projektbericht Dezember 2006, Projektleitung: Hildegard Maria Nickel (HU Berlin) und Hasko Hüning (FU Berlin), Projektbearbeitung: Susanne Braun (studentische Mitarbeiterin), Michael Frey (wissenschaftlicher Mitarbeiter), Cordula Kiank (studentische Mitarbeiter), Almut Kirschbaum (wissenschaftliche Mitarbeiterin), gefördert von der Hans-Böckler-Stiftung. Die zitierten Interviews stammen aus dieser Untersuchung.

⁵ Produktivitätssteigerungen wurden in der Vergangenheit vor allem durch technische Substitution menschlicher Arbeitskraft (Automatisierung) und durch Stellenabbau erzielt.

geprägte soziale Konstruktion von Zeit, Produktivität und Verbindlichkeit in Führungspositionen zum Teil in Frage. Andernteils wissen sie, dass „beides, also Arbeit und Familie, überein zu kriegen (...) Problemlösungsfähigkeiten, Kommunikationsfähigkeit (...) Skills (erfordert), die man in beiden Bereichen seines Lebens (...) braucht“ (Interview 701/279). Dies, so könnte man folgern, sind genau die Fähigkeiten, die zum Kern der an Wertschöpfung orientierten „unternehmerischen“ Personalführung zählen.

5 (Markt-)Individualisierung und betriebliche Geschlechterpolitik

Unter den Bedingungen von Vermarktlichung und Subjektivierung werden die betrieblichen Gestaltungsmöglichkeiten einer *Gleichstellungspolitik* vornehmlich durch die Logik des Marktes bestimmt. Unternehmen orientieren sich zunehmend entlang einer Leistungs- und Verwertbarkeitslogik und verabschieden sich von normativen, auf Gerechtigkeit bezogenen Handlungslogiken. „Organisationen führen keine geschlechtsrechtlichen Diskurse, sondern selektieren Kompetenzen, um wertschöpfende Kooperationen zu organisieren“ (Priddat 2005: 91). Vor diesem Hintergrund verfestigt sich zum einen eine Strategie der *De-Thematisierung von Geschlecht* und zum anderen eine *Individualisierung von Geschlechtergleichstellung*, d.h. eine auf die Individuen verlagerte Durchsetzung von Egalitätsansprüchen.

Dem steht gegenüber, dass die betrieblichen *Geschlechterverhältnisse* nach wie vor maßgeblich durch die Bedingungen der *Reproduktionssphäre* mitgestaltet werden und diese wiederum von der betrieblichen Situation beeinflusst werden. Weibliche Beschäftigte (Führungskräfte wie Arbeitnehmerinnen) sind aufgrund der starren geschlechtstypischen Zuschreibungen von Betreuungsaufgaben im privaten Bereich stärker noch als männliche Beschäftigte auf eine Unternehmenskultur angewiesen, die „*Verpflichtungsbalancen*“ (Hansen/Müller 2003) zulässt. Solche Balancen setzen voraus, dass zum einen *familienfreundliche Politik als Anspruch und nicht* als Vergünstigung konstruiert wird und dass zum anderen die häufig von männlichen Managern unterstellte Gleichsetzung von langer Arbeitszeit mit Produktivität, Verbindlichkeit und Loyalität dem Unternehmen gegenüber als (männliche) Konstruktion delegitimiert wird. Aus der Sicht von Frauen geht reduzierte Arbeitszeit ganz im Gegenteil mit höherer Motivation und Produktivität einher (ebd.: 38).

In Fällen von Personalmangel oder Rekrutierungsproblemen, so zeigen unsere Interviews, werden „*Verpflichtungsbalancen*“ von Frauen betrieblicherseits tatsächlich berücksichtigt; auch in frauendominierten Bereichen werden eher Arbeitsstrukturen entwickelt, die Verpflichtungsbalancen erlauben. Dass es dann

aber ganz maßgeblich von den betroffenen weiblichen Beschäftigten selbst abhängt, von ihrer persönlichen Verhandlungsposition und -kompetenz, ob sie ihre Ansprüche geltend machen können, ist weiblichen Führungskräften – auch jenen, die für sich selbst „diese Doppelrolle“ nicht realisieren – eher bewusst als männlichen. Vor dem Hintergrund von persönlichen Erfahrungen wissen die befragten weiblichen Führungskräfte, dass sich Mitarbeiterinnen in ihrem Umfeld in einem ähnlichen Dilemma befinden:

„(...) also, die haben eine feste Beziehung oder sind verheiratet, wollen eigentlich auch Familie mit Kindern und trauen sich aber (...) nicht so richtig, da den Absprung zu nehmen (...) aus besagtem Grund (...) kriegen dann irgendwie einen Knick in ihre Laufbahn rein und kommen nicht mehr hoch. Also das ist nicht richtig toll gelöst“ (Interview 707/225ff.).

Im Einzelfall gelingt es „Leistungsträgerinnen“, ihre Interessen proaktiv und eigensinnig durchzusetzen. Aber die weiblichen Führungskräfte wissen auch, dass nicht viele weibliche Beschäftigte in einer derartigen Verhandlungsposition sind.

Insgesamt scheinen weibliche Führungskräfte ihren Geschlechtsgenossinnen nicht nur eher zu zutrauen, dass sie Kinder und Karriere verbinden können, sondern sie sehen sich selbst auch stärker in der Verantwortung, Commitments zur Vereinbarung von betrieblichen und außerbetrieblichen Verpflichtungen einzuhalten: „Das muss ich natürlich mit der Geschäftsleitung abstimmen, aber das ist mein Job dann, das hinzukriegen, dass sie (Frauen nach der Elternzeit) wieder ein Stück hochziehen“ (Interview 707/177ff.). Nicht wenige allerdings glauben zu wissen, dass es an der spezifischen Karriereorientierung von Frauen liegt, dass sie die „gläserne Decke“ schließlich doch nicht durchstoßen. Diese Spezifik haben wir in einer früheren Untersuchung „reflexive Karriereplanung“ (Nickel et al. 2002) genannt, weil sie einesteils mehr als nur den Erwerbskontext im Blick hat und einen Anspruch signalisiert, der auf „das ganze Leben“ verweist und weil sie anderenteils eine implizite Kritik an den traditionell männlich geprägten Führungspositionen enthält, denn – so die Erfahrung vieler weiblicher Führungskräfte – es wird immer noch „nach typisch männlichen Kriterien auch gewertet (...). Frauen müssen sich so stark verbiegen, männlicher werden in ihrem ganzen Verhalten, dass sie diese Chancen bekommen, diese Karrieremöglichkeiten“ (Interview 709/271ff.). Und das finden viele Frauen (und auch viele Männer) nicht erstrebenswert.

Die befragten männlichen Führungskräfte thematisieren zwar auch einen gewissen persönlichen Leidensdruck, der sich mit der *einseitigen Entgrenzung* von Arbeit bzw. dem grenzenlosen Verfügbarkeitsanspruch des Unternehmens verbindet, sie folgen aber ausnahmslos – nicht nur im Unterschied zu weiblichen

Führungskräften, sondern auch zu männlichen Beschäftigten ohne Führungsfunktion – dem vermeintlichen Sachzwang ihrer Position:

„für mich selbst wünschte (ich) mir viel mehr Arbeitszeitouveränität in der Form, dass ich eben nicht morgens um viertel nach sieben hier bin und (...) abends um viertel nach sieben immer noch (...) sondern das auch mal so variieren könnte, wie meine persönlichen Belange das eigentlich erfordern, dass ich auch mal zu Hause bin, wenn ein Fest ist oder ähnliches“ (Interview 702/179).

Aber: „(...) Im Moment sind die Aufgaben so vielfältig (...) und es muss halt Vorrang haben in dem Moment“ (Interview 702/181). Alle befragten männlichen Führungskräfte spüren das Konfliktpotential, das damit für den privaten Bereich verbunden ist: „Meine Arbeitszeit ist von Montagfrüh bis Freitagabend und privat kriege ich das einfach nicht mehr unter einen Hut (...) Es ist nicht hinzukriegen“ (Interview 711/43ff.).

Allerdings folgt daraus anscheinend keine Verhaltensänderung. Die weiblichen Führungskräfte wissen zumeist, dass die männliche Konstruktion von Zeit, Produktivität und Verbindlichkeit in Leitungspositionen viel mit tradierten Männlichkeitsbildern und männlicher Selbstinszenierung zu tun hat:

„Die Männer, die Führungskräfte sind, und die darüber entscheiden, ob die Frau jetzt, bspw. so wie ich, zurückkommt und was mit der dann passiert, die spiegeln das vor ihrem eigenen familiären Hintergrund. Und die meisten Männer (...), die in diesen Positionen sind, die haben natürlich im Kopf, ich hätte diese Karriere nie machen können, wenn meine Frau nicht zu Hause geblieben wäre (...) Und das ist in den Köpfen drin, so diese latente Angst, wie wollen die (Frauen) das dann schaffen?“ (Interview 701/339).

6 Fazit

Die Subjekte nehmen mit ihren je spezifischen Eigeninteressen die Herausforderungen der Dienstleistungsökonomie unterschiedlich an, und sie verfügen auch über individuell je spezifische Ressourcen und Dispositionen, um ihre Interessen zu realisieren. Diese Ressourcen sind erstens an die konkrete Arbeitssituation selbst gebunden und ergeben sich aus dem Spielraum, den betriebliche Akteure zur eigenen Strukturierung ihrer Arbeit haben (betriebliche Ressourcen). Zweitens beruhen sie auf subjektiven Qualifikationen, Fähigkeiten und Kompetenzen, die sich die Beschäftigten im Prozess der betrieblichen und beruflichen Sozialisation in verschiedenem Maße aneignen können (individuelle Ressourcen). Drit-

tens spielen Ressourcen und Spielräume, die sich aus der je konkreten außerbetrieblichen Lebenssituation ergeben, eine entscheidende Rolle.

Die arbeitspolitisch heute geforderte unmittelbare Auseinandersetzung und betriebliche Aushandlung von Aufgaben, Ressourcen, Statuszuweisungen (Hornung 2000) und die Verteilung von Versorgungsverpflichtungen können als Chance für mehr Gleichheit gedeutet werden, wenn damit klassische Mechanismen der Statuszuweisung und der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung aufgebrochen werden. Offen und umstritten ist dabei die Frage, ob das tradierte System institutionalisierter Arbeitsbeziehungen sich an diese neuen Herausforderungen anpassen kann oder ob fordristische (geschlechtliche) Regulierungsmuster möglicherweise grundsätzlich in Frage gestellt sind. So argumentiert bspw. Dörre:

„Direkte Beteiligung, Marktsteuerung, flexible Arbeitsweise, anonymer Kontrollmodus, neue Subjektivität der Arbeitenden und betriebliche Wettbewerbspakte sind, wenn schon keine vollständigen Beweise, so doch starke Indizien für die Herausbildung einer nachfordristischen Konfiguration aus Managementprinzipien und Arbeitsbeziehungen“ (Dörre 2002: 406).

Er zieht daraus den Schluss, dass eine neue „Politik der Teilhaberrechte“ erforderlich sei. Eine solche Politik müsse an „den individualistischen Kern postfordristischer Subjektivität“ anknüpfen und die „sozialen Voraussetzungen zu Selbstaktivierung und Beteiligung der Individuen“ (ebd.: 408) fördern. Neue Formen von Beteiligung in „verallgemeinerbare, institutionell garantierte, jederzeit einklagbare Rechte zu verwandeln“ (ebd.: 409), ist zumindest für solche (frauentypischen) Beschäftigungsfelder eine Zukunftsvision, in denen weder von Seiten der Subjekte auf tradierte Institutionen von Mitbestimmung und Interessenaushandlung zurückgegriffen wird/werden kann, noch Gewerkschaften überhaupt einen Zugang finden. Zugleich könnten hoch individualisierte Formen der Interessenvertretung dazu führen, dass die bereits seit langem diskutierten Erosionstendenzen betrieblicher und überbetrieblicher Interessenvertretung (Bispinck/Schulten 2003) anhalten bzw. sogar noch beschleunigt werden und eine solidarische Arbeits- und Geschlechterpolitik kaum noch möglich erscheint. In der Stärkung der betrieblichen Verhandlungsebene liegt aber auch eine nicht zu vernachlässigende Chance zur Einflussnahme auf die Gestaltung von Arbeitsstrukturen in Unternehmen (Regelungen z.B. zu Projektarbeit, Zielvereinbarungen etc.) im Sinne der Subjekte, trotz und gerade auch wegen der ansonsten möglicherweise sehr heterogenen Interessen (Schumann 2003).

In der mit der Dienstleistungsökonomie forcierten Subjektivierung von Arbeit ist – so lässt sich abschließend zusammenfassen – eine (Selbst)Befähigung der Individuen angelegt, die nicht zu unterschätzen ist. Sie könnte befördern, dass „Leistungssträgerinnen“ bzw. „Arbeitskraftunternehmerinnen“ eine betrieb-

liche Arbeitspolitik einfordern, die verstärkt von ihren Reproduktionsinteressen getragen ist. Auch wenn der Druck auf Personalkosten und der anhaltende Personalabbau in vielen Unternehmen nicht optimistisch stimmen, liegt hier eine Option des Strukturwandels von Arbeit, der sowohl Gewerkschaften wie betriebliche Interessenvertretungen, aber vor allem die geschlechterpolitische Debatte vor neue Herausforderungen stellt.

Literatur

- Aulenbacher, Brigitte (2005): Subjektivierung von Arbeit. Ein hegemonialer industriesoziologischer Topos und was die feministische Arbeitsforschung und Gesellschaftsanalyse dazu zu sagen haben. In: Lohr/Nickel (Hrsg.) (2005): 34-64
- Aulenbacher, Brigitte/Goldmann, Monika (Hrsg.) (1993): Transformationen im Geschlechterverhältnis. Beiträge zur industriellen und gesellschaftlichen Entwicklung. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Baethge, Martin (2001): Abschied vom Industrialismus: Konturen einer neuen gesellschaftlichen Ordnung der Arbeit. In: Baethge/Wilkens (Hrsg.) (2001): 23-44
- Baethge, Martin/Wilkens, Ingrid (Hrsg.) (2001): Die große Hoffnung für das 21. Jahrhundert? Perspektiven für die Entwicklung der Dienstleistungsbeschäftigung. Opladen: Leske+Budrich
- Beer, Ursula (1990): Geschlecht, Struktur, Geschichte. Soziale Konstituierung des Geschlechterverhältnisses. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Beer, Ursula (Hrsg.) (1987): Klasse Geschlecht. Feministische Gesellschaftsanalyse und Wissenschaftskritik. Bielefeld: Kleine-Verlag
- Beer, Ursula/Chalupsky, Jutta (1993): Vom Realsozialismus zum Privatkapitalismus. Formierungstendenzen im Geschlechterverhältnis. In: Aulenbacher/Goldmann (Hrsg.) (1993): 184-230
- Belinszki, Eszter/Hansen, Katrin/Müller, Ursula (Hrsg.) (2003): Diversity Management. Best Practice im internationalen Feld. Münster: Lit-Verlag
- Bisping, Reinhard/Schulten, Thorsten (2003): Verbetrieblichung der Tarifpolitik? Aktuelle Tendenzen und Einschätzungen aus Sicht von Betriebs- und Personalräten. In: WSI-Mitteilungen 3: 157-166
- Bothfeld, Silke (2005): Arbeitsmarkt. In: Bothfeld et al. (2005): 109-186
- Bothfeld, Silke et al. (2005): WSI FrauenDatenReport 2005. Berlin: ed. sigma
- Brader, Doris/Lewerenz, Julia (2006): Frauen in Führungspositionen, IAB Kurzbericht, Nr. 2, 24.4.2006
- Castel, Robert (2000): Les métamorphoses de la question sociale, dt.: Die Metamorphosen der sozialen Frage: eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz: Universitätsverlag
- Dörre, Klaus (2002): Kampf um Beteiligung. Arbeit, Partizipation und Industrielle Beziehungen im flexiblen Kapitalismus. Opladen: Westdeutscher Verlag
- Erlar, Wolfgang/Gerzer-Sass, Annemarie/Nußhardt, Christine/Sass, Jürgen (2002): Die Kompetenzbilanz. Ein Instrument zur Selbsteinschätzung und beruflichen Entwicklung. Manuskript. München

- Frey, Michael (2004): Ist der "Arbeitskraftunternehmer" weiblich? Subjektivierte Erwerbsorientierungen von Frauen in Prozessen betrieblicher Diskontinuität. In: *Arbeit* 13 (4): 62-77
- Frey, Michael/Hüning, Hasko/Nickel, Hildegard Maria (2004): Vermarktlichung und „neue“ Unsicherheiten. Differenzen und Widersprüchlichkeiten in der Umgestaltung von Arbeit. In: Struck/Köhler (Hrsg.) (2004): 269-286
- Funder, Maria/Dörhöfer, Steffen/Rauch, Christian (Hrsg.) (2005): *Jenseits der Geschlechterdifferenz? Geschlechterverhältnisse in der Informations- und Wissensgesellschaft*. München/Mering: Hampp
- Gerzer-Sass, Annemarie (2003): Familienkompetenzen – ein Baustein für die berufliche Kompetenz. In: Knauth/Wollert (Hrsg.) (2003): 1-36
- Hansen, Katrin/Müller, Ursula (2003): Diversity in Arbeits- und Bildungsorganisationen. Aspekte von Globalisierung, Geschlecht und Organisationsreform. In: Belinszki et al. (Hrsg.) (2003): 9-60
- Hardt, Michael (2004): Affektive Arbeit. In: Müller/Atzert (Hrsg.) (2004): 175-188
- Heinze, Rolf G./Streeck, Wolfgang (2000): Institutionelle Modernisierung und Öffnung des Arbeitsmarktes: Für eine neue Beschäftigungspolitik. In: Kocka/Offe (Hrsg.) (2000): 234-264
- Hochschild, Arlie R. (2001): Globale Betreuungsketten und emotionaler Mehrwert. In: Hutton/Giddens (Hrsg.) (2001): 157-176
- Hornung, Ursula (2000): Stachel "Geschlecht". Der soziologische Diskurs über den Wandel und die Zukunft in Arbeit, Ökonomie und Geschlechterverhältnis – ein Überblick. In: *Soziologie: Forum der Deutschen Gesellschaft für Soziologie* 3: 5-19
- Hutton, Will/Giddens, Anthony (Hrsg.) (2001): *Die Zukunft des globalen Kapitalismus*. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Jürgens, Kerstin (2006): *Arbeits- und Lebenskraft. Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung*. Wiesbaden: VS Verlag
- Knapp, Gudrun-Axeli (1987): Arbeitsteilung und Sozialisation. Konstellationen von Arbeitsvermögen und Arbeitskraft im Lebenszusammenhang von Frauen. In: Beer (Hrsg.) (1987): 236-273
- Knapp, Ulla (2004): Die neuen Gesetze am Arbeitsmarkt aus frauenpolitischer Sicht. In: *Diskussionsbeiträge aus dem Fachgebiet Volkswirtschaftslehre an der Hamburger Universität für Wirtschaft und Politik* 9/2004. URL: http://www.hwp-hamburg.de/fach/fg_vwl/DP_VWL/dp_vwl.htm
- Knauth, Peter/Wollert, Artur (Hrsg.) (2003): *Human Resource Management*. Loseblattwerk 48. Deutscher Wirtschaftsdienst
- Kocka, Jürgen/Offe, Claus (Hrsg.) (2000): *Geschichte und Zukunft der Arbeit*. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Krüger, Helga (2003): Berufliche Bildung. Der deutsche Sonderweg und die Geschlechterfrage. In: *Berliner Journal für Soziologie* 4: 497-510
- Lehndorff, Steffen (Hrsg.) (2006): *Das Politische in der Arbeitspolitik*. Berlin: ed. sigma
- Lehndorff, Steffen/Voss-Dahm, Dorothea (2006): Kunden, Kennziffern und Konkurrenz. In: Lehndorff (Hrsg.) (2006): 127-153
- Leitner, Sigrid/Ostner, Ilona/Schatzenstaller, Margit (Hrsg.) (2004): *Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnisse im Umbruch*. Wiesbaden: VS Verlag

- Lewis, Jane (2004): Auf dem Weg zur „Zwei-Erwerbstätigen“-Familie. In: Leitner et al. (Hrsg.) (2004): 62-81
- Lohr, Karin/Nickel, Hildegard Maria (Hrsg.) (2005): Subjektivierung von Arbeit. Riskante Chancen. Münster: Westfälisches Dampfboot
- Lukoschat, Helga/Walther, Kathrin (2006): Karrierек(n)ick Kinder. Mütter in Führungspositionen – ein Gewinn für Unternehmen. Gütersloh: Bertelsmann-Stiftung
- MEMORANDUM (2005): Zur zukunftsfähigen Arbeitsforschung. Arbeit und Geschlecht – Plädoyer für einen erweiterten Horizont der Arbeitsforschung und ihrer Förderung. GendA/Netzwerk feministische Arbeitsforschung. Discussion Papers 13/2005
- Müller, Jost/Atzert, Thomas (Hrsg.) (2004): Immaterielle Arbeit und imperiale Souveränität. Analysen und Diskussionen zu „Empire“. Münster: Westfälisches Dampfboot
- Nickel, Hildegard Maria (1999): Industriegesellschaft am Ende – Arbeit abgeschafft? Frauen und der Geschlechterkampf um Erwerbsarbeit. In: Stolz-Willig/Veil (Hrsg.) (1999): 9-28
- Nickel, Hildegard Maria/Fahrenholz, Anja/Meißner, Hanna/Hüning, Hasko (2002): Forschungsprojekt Landesbank Berlin: Potenzialträgerinnen sichtbar machen. Unveröff. Projektbericht für die Hans-Böckler-Stiftung. Berlin
- Oschmiansky, Heidi/Oschmiansky, Frank (2003): Erwerbsformen im Wandel: Integration oder Ausgrenzung durch atypische Beschäftigung? Berlin und die Bundesrepublik Deutschland im Vergleich. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), discussion paper
- Personal- und Sozialbericht der DB AG (2003/2004)
- Peters, Klaus/Sauer, Dieter (2005): Indirekte Steuerung – eine neue Herrschaftsform. Zur revolutionären Qualität des gegenwärtigen Umbruchprozesses. In: Wagner (Hrsg.) (2005): 23-58
- Pongratz, Hans J./Voß, G. Günter (2003): Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin: ed. sigma
- Priddat, Birger P. (2005): Umstellung von Geschlecht auf Kompetenz: Gender in Organisationen. In: Funder et al. (Hrsg.) (2005): 79-96
- Sauer, Dieter (2005): Arbeit unter (Markt-)Druck: Ist noch Raum für innovative Arbeitspolitik? In: WSI-Mitteilungen 4: 179-186
- Schumann, Michael (2003): Metamorphosen von Industriearbeit und Arbeiterbewusstsein. Kritische Industriosozilogie zwischen Taylorismusanalyse und Mitgestaltung innovativer Arbeitspolitik. Hamburg: VSA
- Statistisches Bundesamt (2005): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit. Ergebnisse des Mikrozensus 2004. Band 2: Deutschland. Wiesbaden
- Stolz-Willig, Brigitte/Veil, Mechthild (Hrsg.) (1999): Es rettet uns kein höh'res Wesen. Hamburg: VSA
- Struck, Olaf/Köhler, Christoph (Hrsg.) (2004): Beschäftigungsstabilität im Wandel? München/Mering: Hampp
- Voß, G. Günter/Weiß, Cornelia (2005): Ist der Arbeitskraftunternehmer weiblich? In: Lohr/Nickel (Hrsg.) (2005): 65-92
- Wagner, Hilde (Hrsg.) (2005): "Rentier' ich mich noch?" Neue Steuerungskonzepte im Betrieb. Hamburg: VSA

Wolf, Harald (1999): Arbeit und Autonomie. Ein Versuch über die Widersprüche und Metamorphosen kapitalistischer Produktion. Münster: Westfälisches Dampfboot

Client first.

Geschlechtshierarchische Konturen der Projektarbeit in Unternehmensberatungen

Hedwig Rudolph

Einleitung

Der englische Titel meines Beitrags greift die Einleitung des Slogans auf, mit dem McKinsey, die global führende Unternehmensberatung, ihre Geschäftsgrundsätze vermarktet: *Client first, Firm second, Self third*. Mit *client first* ist mehr und anderes gemeint, als hierzulande mit Kundenzufriedenheit assoziiert wird. Kunden sind für Beratungsunternehmen nicht nur Informationsgeber im Rahmen der Problemsichtung (ähnlich wie der Arzt das Gespräch mit dem Patienten für die Diagnose benötigt), Kunden sind vielmehr auch eine zentrale Wissensquelle für die Berater über die neuesten Entwicklungen in den jeweiligen Praxisfeldern (Jacobsen 2005: 30).¹ Die Unternehmensberater verstehen sich nicht als interaktive Dienstleister schlechthin, ihr Anspruch ist vielmehr, den Kriterien professionellen Handelns gerecht zu werden – und dies obwohl ihnen der Professionsstatus fehlt. Bei ihren Bemühungen, die Kennzeichen von Professionen zu kopieren (Isomorphie), die sich überwiegend auf die Arbeitsorganisation und die Personalpolitik beziehen, setzen die Beratungsunternehmen – so mein Argument – auch auf geschlechtshierarchische Arbeitsteilung. Als analytischen Zugang verknüpfe ich Ansätze der (feministischen) Arbeits-, Organisations- und Professionsforschung. Die empirische Basis bilden Materialien aus zwei Studien, die im Zeitraum 2001 bis 2005 in deutschen Büros von großen, international tätigen Unternehmensberatungen durchgeführt wurden.² Beide Untersuchungen hatten einen explorativen Charakter; daher wurden vor allem qualitative Methoden, insbesondere Experteninterviews, eingesetzt (für nähere Angaben zur Methodik vgl. Rudolph/Okech 2004; Rudolph/Rothe 2006).

¹ Unternehmensberatungen können mithin zu den Organisationen gerechnet werden, die „ihre Dienstleistungskonzepte von der Kundenschnittstelle her denken“ (Jacobsen/Voswinkel 2003: 11).

² Jana Okech und Katja Rothe waren als wissenschaftliche Mitarbeiterinnen beteiligt.

Die Argumentation des Beitrags umfasst vier Schritte: Zunächst werden Markierungspunkte feministischer Organisations- und Professionsforschung referiert. Im nachfolgenden Abschnitt skizziere ich die typischen arbeitsorganisatorischen Strukturen großer Beratungsunternehmen und zeige die darin angelegten Herausforderungen für professionelle Arbeit einer Nicht-Profession auf. Anschließend steht die Personalpolitik der Unternehmensberatungen, speziell ihr Karrieresystem, im Mittelpunkt. Strukturen, Prozesse und Kriterien verschiedener Karrieremuster, die teils intern, teils extern orientiert sind, verdeutlichen geschlechterhierarchische Segregierungen, die der Absicherung als Profession dienen sollen; sie lassen aber auch die Produktion von Verhaltenserwartungen an Männlichkeiten/Weiblichkeiten erkennen. Den Abschluss bilden Fragen nach den spezifischen Bedingungen der Branche, die diese Fragmentierungen und Hierarchisierungen auf Dauer stellen, nach den Voraussetzungen für Veränderungen und insgesamt nach dem Radius der inhaltlichen Verallgemeinerbarkeit der Befunde.

1 Markierungspunkte feministischer Organisations- und Professionsforschung

Die Trias Arbeit, Organisation und Geschlecht hat in der feministischen Forschung (auch) in Deutschland eine lange Tradition, zumal Institutionen und Organisationen des (Aus-)Bildungssystems und des Arbeitsmarkts komplementär zu denen der Reproduktionssphäre gestaltet sind (Heintz 2001). Sie stabilisieren wechselseitig den *Status quo*.

Das Konzept der geschlechterhierarchischen Arbeitsteilung geht davon aus, dass Geschlecht als Strukturkategorie genutzt und die berufliche Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern als Legitimation asymmetrischer Teilhabechancen zu Lasten von Frauen angeführt wird (vgl. auch zum Folgenden Wetterer 1999: 26f.). Das Repertoire feministischer Ansätze wurde in den 1990er Jahren durch das Konzept der sozialen Konstruktion von Geschlecht erweitert. Aus dieser Perspektive wird die Abgrenzung zwischen so genannten Männer- und Frauen-Berufen als geschlechterkonstituierende Arbeitsteilung gefasst. Die sozialen Konstruktionsprozesse entfalten Wirkungen in zwei Richtungen: Zum einen kommt die Arbeitsteilung für die Geschlechterkonstruktion zur Geltung, zum anderen wird Geschlecht zur hierarchischen Strukturierung der Berufswelt genutzt. In den Organisationen selbst, ihrer Kultur und ihren Strukturen, sind – so das Argument – asymmetrische Geschlechterverhältnisse eingelassen. Joan Acker (1990, 1998) spricht von „*gendered substructure*“, Benschop/Doorewaard (1998) prägen das Konzept „*gender subtext*“.

Zwischen den Organisationsstrukturen und dem Verhalten der Akteure besteht jedoch kein Kausalzusammenhang. In den Strukturen ist vielmehr ein Potential angelegt, das je nach den Umständen und Interessenlagen relevanter Akteursgruppen aktiviert werden kann – oder auch nicht (Wilz 2002: 179). Die Weiterentwicklung der feministischen Forschung seit den 1990er Jahren berücksichtigt entsprechend die Einbettung von Strukturen, Prozessen und Akteurslogiken in historische Zusammenhänge und aktuelle Kontexte (Wetterer 1999: 21).

Bei wissensintensiven Berufen und Organisationen ist der Rückgriff auf Konzepte der Professionsforschung ertragreich, weil hier spezifische institutionelle Bedingungen strukturbildend und handlungsleitend sind.³ Abbotts (1988) Ansatz des Systems der Professionen erscheint für die Analyse von Professionalisierungsstrategien besonders geeignet, da er analysiert, wie „Zuständigkeiten“ für bestimmte gesellschaftliche Problemlösungen abgegrenzt und verteidigt werden. Im Gegensatz zur Vorstellung etablierter Professionen betont Abbott die Prozesshaftigkeit dieser Aushandlungen, deren Ergebnis er als prinzipiell offen einschätzt. Je nach den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, so sein Argument, können sich wichtige Faktoren – wie die Bedeutung von Akteuren, Legitimationsgrundlagen und Arenen – verändern. Die Beschäftigungsorganisation ist heute eine der zentralen Arenen für die Durchsetzung von Professionalisierungsprojekten. Im Gegensatz zum Idealbild der so genannten Freien Berufe verdrängen somit Unternehmensgröße und -reputation sowie Organisationsform zunehmend individuelle Kompetenz und Ansehen als Differenzierungsmerkmale innerhalb der Profession (Abbott 1988: 152f.).

In der Entwicklung der sozialen Struktur von Professionen lässt sich die Herausbildung einer internen Hierarchie von Teil-Professionen beobachten, die entlang von Kriterien wie Theorie versus Praxis, Konzeption versus Implementation, global versus national oder Kundensegment mit hohem versus niedrigem Prestige definiert wird. Damit sind Ansatzpunkte geschaffen, die bei Interesse an asymmetrischer Integration von Gruppen mit niedrigerem zugeschriebenem Sozialstatus – z.B. Frauen – aktiviert werden können. Wenn die feministische Forschung von Professionalisierung als männerzentriertem Projekt spricht, kann sie sich dabei auf eine breite Empirie beziehen. Soweit Frauen überhaupt Zugang zu Professionen erhielten (was ihnen über Jahrhunderte durch den Ausschluss von Universitäten verwehrt war), fanden und finden sie „ihren“ Platz überproportional häufig in randständigen Tätigkeitsfeldern und auf unteren Positionen der Professionen (Wetterer 1993, 1995; Witz 1992).

³ Charakteristisch sind vor allem: die Alleinzuständigkeit für die Lösung eines bestimmten Problemtyps, Hochschulausbildung und institutionalisierte Zulassungsregelungen sowie verbindliche ethische Standards der Berufsausübung.

Die Heranziehung von Konzepten der Professionalisierung zur Analyse von Strukturen und Dynamiken des Berufs Unternehmensberater ist begründungsbedürftig, handelt es sich doch dabei eindeutig nicht um eine Profession, da ihm die oben angeführten zentralen Merkmale fehlen (Sperling/Ittermann 1998: 48). Die Unternehmensberater stehen (vor allem) mit den „verwandten“ Berufsgruppen der Rechtsberater und Wirtschaftsprüfer in Konkurrenz, die als Professionen einen weit besseren Stand haben. Im organisationalen Feld dieser drei Berufsgruppen kommt es zu den von DiMaggio und Powell (1983) beschriebenen Phänomenen der Isomorphie. Gemeint sind damit Veränderungsprozesse, als deren Ergebnis die Organisationen einander ähnlicher werden – und zwar hier durch Anpassung des statusschwächeren Segments, der Unternehmensberater. Mit anderen Worten, wir gehen davon aus, dass die Strategien und Politiken der Unternehmensberatungen als Anpassungen an Professionalisierungsmerkmale interpretierbar sind.

Bei ihren Bemühungen, sich als Professionen zu profilieren, setzen Beratungsunternehmen auf ein breites Spektrum von Politiken, z.B. hochselektive Personalauswahl, strikte Karrieresysteme, fortlaufende Qualifizierung sowie Publikation der Referenzlisten angesehener Klienten. Um ihre Ähnlichkeit mit „klassischen“ Professionen zu unterstreichen, etablieren Beratungsunternehmen auch Geschlechterhierarchien in ihren Beschäftigtenstrukturen. Es ist erkennbar, dass die Möglichkeit, sich funktionale Äquivalente für den Professionsstatus zu schaffen, an erhebliche Ressourcen und damit an bestimmte Organisationsgrößen gebunden ist. Daher ist zu erwarten, dass „professionsähnliche“ Strukturen hauptsächlich bei den großen und sehr großen Beratungshäusern etabliert werden.⁴ Ihre Praktiken stehen im Zentrum unserer Studien.

2 Generierung von Wissen als Co-Produktion

Die – trotz eines kurzfristigen Umsatzeinbruchs Anfang des 21. Jahrhunderts – ungebrochene Tendenz zum Umsatzwachstum der Beratungsbranche überrascht, da ja keine Organisation genötigt ist, Beratungsdienstleistungen in Anspruch zu nehmen. Ist die Arbeit der Berater mehr als die Spiegelung vorherrschender Managementprobleme, an deren „Etikettierung“ sie beteiligt sind (Fincham 2002: 71)? Worin liegt ggf. die Legitimation ihrer eigenständigen Leistung?

Den Unternehmensberatungen und dem Management der Kundenunternehmen ist das Problem gemeinsam, dass sie nicht auf einen kodifizierten Wissens-

⁴ Die stark polarisierte Struktur der Beratungsbranche in Deutschland zeigt sich u.a. darin, dass die 40 größten Unternehmen (0,3% der Gesamtzahl) die Hälfte des Umsatzes und 35% des Beratungspersonals auf sich vereinen (BDU 2005: 8).

bestand zurückgreifen können. Das Wissen, über das sie verfügen, ist jedoch jeweils unterschiedlich konturiert: Die Manager nutzen regulatorisches Wissen, das auf ihrer Praxis basiert, die Unternehmensberater greifen vor allem auf Markt- und Branchenwissen aus ihrer Projektarbeit zurück (Fincham 2002: 72). Allerdings sind die Berater abhängig vom Zugang zu dem i.d.R. lokalen, regulatorischen Wissen des Kunden nicht nur für das spezielle Projekt, sondern für ihre Arbeit insgesamt (Bettencourt et al. 2002: 101). Das Lernen vom Kunden verbessert ihre Ausgangsbasis beim nächsten Kunden, da damit ihre Erfahrung erweitert und die Relevanz der Beratung für weitere Kunden erhöht wird (Armbrüster/Kipping 2002: 103f.).

Vor dem Hintergrund der zentralen Bedeutung des Kundenwissens für den Aufbau und die Validierung des Wissensbestands der Unternehmensberatungen (Werr 2002: 102) kommt der Auswahl der Kundengruppe und der Projekte eine strategische Rolle zu (Bettencourt et al. 2002: 116; Holtgrewe 2005: 44). Große Unternehmen, möglichst die Marktführer in ihrem Segment, versprechen unter Wissensaspekten die höchsten Zugewinne – aber auch die stärkste Herausforderung (Fosstenløkken et al. 2003: 868f.). Hinsichtlich der Projektthematik ist die Unternehmensberatung vor allem an der Identifikation von Bereichen interessiert, in denen große Veränderungen möglich wären. Damit verbinden sich Ausichten auf hohe Honorare, kontinuierliche Arbeit sowie intensivere Beziehungen zum Kunden; Letzteres erhöht die Chancen für Folgeaufträge (Fincham 2002: 78). Die Präferenz der Berater für große Veränderungen ist aber auch darin begründet, dass sie sich als Experten für grundlegenden Wandel verstehen und insbesondere damit die Überlegenheit ihres Wissens gegenüber dem der Manager legitimieren (ebd.: 80): Die „Vision der Veränderung“, d.h. die Betonung ihrer Rolle als Ideengeber für eine umfassende Perspektive des Wandels, als zentrales Legitimations- und Verkaufsinstrument der Unternehmensberater (ebd.: 78).

Es ist für die Beratungsunternehmen nicht einfach, Zugang zu dem für sie zentral bedeutsamen lokalen Wissen der Kunden zu erhalten. Dies liegt nicht nur darin begründet, dass dieses Wissen oft implizit ist (Fosstenløkken et al. 2003: 870), sondern auch am Argwohn der Kunden, die es als wichtige Komponente ihrer Wettbewerbsfähigkeit hüten (Fincham 2002: 83). In der Berater-Kunden-Interaktion geht es darum, „den anderen dazu zu bringen, verwertbare Informationen preiszugeben“ (Resch 2005: 139). Bei der Aufgabe, den Kunden als Co-Produzenten zu gewinnen und zu einem entsprechenden Verhalten zu motivieren (Bettencourt et al. 2002: 101; Jacobsen/Voswinkel 2003: 11f.), geht es zunächst um die Auswahl konkreter Personen als Verbündete, die möglichst hoch in der Unternehmenshierarchie angesiedelt sein sollten. Die Legitimität der Arbeit der Berater ist nämlich zentral abhängig von der Leitungsgruppe, die sie

engagiert hat (Fincham 2002: 77; Fosstenløkken et al. 2003: 868). Durch dieses „Andocken“ auf möglichst hoher Ebene soll der Zugang zu wichtigen Informationsquellen gesichert werden: zu den besten Leuten, den vorliegenden strategischen Analysen von Unternehmensbereichen sowie zum Einsatz „strategischer workshops“ mit Führungskräften (Fincham 2002: 81). Den Beratungsunternehmen muss daran gelegen sein, dass auf Kundenseite eine Gruppe kompetenter Mitarbeiter mit möglichst hohen Zeitanteilen verbindlich für die Kooperation im Projekt freigestellt wird. Bettencourt et al. (2002: 123) legen nahe, dieses Team als *partial employees* zu behandeln, um eine effiziente Zusammenarbeit zu sichern.

Grundlegend für die Kooperation ist die Klärung der Projektfragestellung, die häufig erst im Verlauf der Dienstleistung interaktiv spezifiziert wird (Holtgrewe 2005: 40). Als „geeignet“ werden Projekte ausgewählt, für die das Wissen des Kundenunternehmens essentiell ist (Fincham 2002: 82). Unternehmensberater können erst dann einen positiven Beitrag zur Problemformulierung leisten, „wenn sie die Perspektive von außen um die Perspektive von innen ergänzen“ (Kerlen 2006: 133). Dabei nehmen die Berater ihren Kunden häufig das Problem ab (*take over*): Sie benennen die Probleme und versprechen zugleich, die Lösung dafür zu kennen. Damit reklamieren sie die Definitionsmacht (Resch 2005: 24). Es überrascht nicht, dass die Unternehmensberater dazu tendieren, „Probleme“ der Kunden so zu rahmen, dass sie zu ihren Lösungsansätzen passen.⁵

Die Berater transformieren allgemeines und regelungsorientiertes Wissen, das sie auf der Kundenseite gewonnen haben, in veränderungsorientiertes Wissen und machen es dadurch für Beratungsarbeit nutzbar (ebd.: 104). Bei diesen Prozessen handelt es sich nicht nur um Transfers von Informationen, etwa über Techniken und Tools. Da das Wissen personengebunden und kontextbezogen ist, geht es bei der Wissenszirkulation vielmehr um Verfahren des Abstrahierens und der Übersetzung sowie um Lern- und Anpassungsprozesse an länder- und unternehmensspezifische Bedingungen. Dazu sind i.d.R. anspruchsvolle Transformationsleistungen erforderlich, denn insbesondere regulationsorientiertes Wissen erweist sich als *sticky*, d.h. schwierig zu transferieren (Armbrüster/Kipping 2002: 106). Den Beschäftigten an der Kundenschnittstelle wird daher ein großes Maß an kultureller Perspektivenübernahme und Flexibilität abverlangt (Jacobsen/Voswinkel 2003: 11). In der Kooperation mit dem Kundenunternehmen wird erwartet, dass sie motivieren, aber auch steuern; sie sollen sich flexibel zeigen, aber die Kontrolle nicht aus der Hand geben (Fincham 2002: 78): „(...) die Kun-

⁵ Resch argumentiert in diesem Zusammenhang: „Das Wissen, das verkauft wird, muss weder wahr noch wirksam noch langfristig nützlich sein“ (2005: 143).

„din ist sowohl der handlungsfähige andere Akteur (...) und damit Bezugspunkt von Anpassungen der Organisation als auch das strategisch adressierte Konstrukt der Organisation“ (Holtgrewe 2005: 51).

Die Diffusität dieser Anforderungen an die Berater bildet eine der Andockstellen für geschlechtshierarchische Stereotypen. Ich vertrete die These, dass der Etablierung einer Kultur der männlichen Elite in Beratungsunternehmen eine zentrale Bedeutung für das Ziel der Absicherung ihrer Definitionsmacht an der Kundenschnittstelle zukommt. Um dem Risiko gegenzusteuern, dass die gesellschaftliche Nachrangigkeit des weiblichen Geschlechts auf den Status des Berufs „abfärbt“, sind in die Arbeitsorganisation und das Karrieresystem der großen Beratungsunternehmen geschlechtsbezogene „Filter“ eingebaut.

3 Karrieresystem als Strukturgeber und Legitimationsressource

Die kundenbezogene Beratungsarbeit ist typischerweise in zeitlich befristeten Projekten organisiert, für die entsprechend der jeweiligen Problematik hierarchieübergreifende Teams zusammengestellt werden. Diese Teams arbeiten i.d.R. beim Kundenunternehmen – oft Wochen oder gar monatelang –, d.h. die Beratung ist mit extremem Reiseaufwand verbunden. Die individuelle Bewährung in der Projektarbeit geht in die zweimal jährlich stattfindenden Leistungsbeurteilungen der Berater/innen ein und ist damit ein wichtiger Faktor ihrer Karriereentwicklung.

Das Karrieresystem der großen Beratungsunternehmen als „Rahmung“ ihrer Personalpolitik ist durch die Koexistenz von zwei Karrieretypen gekennzeichnet: interne und externe Karrieren. Im Vordergrund der Selbstdarstellungen der Unternehmensberatungen steht der „Königsweg“, d.h. der Aufstieg im Rahmen des Partnerschaftsmodells. Schon die *homepage* informiert nicht nur über die hohe Selektivität der Personalauswahl unter den Hochschulabsolventen, sondern auch über die Hierarchiestufen sowie die von Unternehmensseite erwartete Zeitfolge des Aufstiegs. Nicht bei allen großen Unternehmensberatungen gilt das Prinzip *up or out* bzw. *grow or go*, aber es gibt sehr klare Erwartungen an die Aufstiegsorientierung und entsprechende Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter/innen. Strikte Zeitvorgaben für die Abfolge beruflicher Entwicklungsschritte, die ja vor allem im ersten Jahrzehnt nach Berufseintritt vorgesehen sind, implizieren hohe Risiken der Ausgrenzung von Frauen (Kreckel 2005: 168ff.). Mit der vorstrukturierten Karriereleiter korrespondieren enge Abfolgen von Leistungsbewertungen und der Vereinbarung jeweils neuer Leistungsziele mit dem Mentor. Die Komponenten der Bestenauslese sollen eine Kultur des Elitismus signalisieren, die auch das Geben und Nehmen in der Wissensarbeit befördert.

Im Kontext der Einführung des Wissensmanagements wurde ein zweiter interner Karriereweg geschaffen und zwar im Research-Bereich. Es geht dabei nicht um eine Teilprofession, sondern um unterstützende Leistungen für die Berater (insbesondere in kundenbezogenen Projekten) durch Beschaffung und Aufbereitung von Informationen. Die Karriereperspektiven der Researcher sind deutlich bescheidener als die der Consultants (niedrigeres Einkommensniveau, kürzere Aufstiegswege, weniger Prestige), allerdings sind auch die Belastungen geringer (kürzere Arbeitszeiten, seltene Dienstreisen). Entsprechend diesem Anforderungsprofil sind die Rekrutierungskriterien für Researcher verschieden von denen der Berater, allerdings öffnen manche Unternehmensberatungen diesen Karriereweg bevorzugt für eigene Berater. Sie setzen dabei auf deren Einsozialisierung ins Unternehmen und Vertrautheit mit den Logiken und Zwängen der Projektarbeit. Es überrascht kaum, dass fast ausschließlich Beraterinnen diese Option wahrnehmen, deren Charakter als *mommy track* beim Blick auf die niedrigeren Statusmerkmale offenkundig wird. In den Beratungsunternehmen wird ein Umstieg in den Research als „Klassenwechsel“ wahrgenommen.

Externe Karrierewege sind ein notwendiges Komplement zu den internen beruflichen Chancen, weil – wie angemerkt – zur Reproduktion der Organisationspyramide Jahr für Jahr ein substanzieller Anteil der Berater ausscheiden muss.⁶ Die Beratungsunternehmen haben ein Interesse daran, die Auswahl der Abgänge zu steuern. Jenseits der Berater, denen wegen kritischer Leistungsbeurteilung der Ausstieg nahe gelegt wird, planen nämlich auch andere Mitarbeiter einen Wechsel – häufig schon von Anfang an.⁷ Das Steuerungsinteresse der Unternehmensberatungen gilt vor allem der Sicherung des Wissensbestands, insbesondere des kundenbezogenen Wissens. Daher richten sich die Bemühungen zum „Halten“ vor allem auf Mitarbeiter in Positionen mit eigenständigen Kundenkontakten. Zentrale Gruppe sind die Partner, und die Konstruktion der „Partnerschaften“ (die im Regelfall nicht der juristischen Form dieses Namens entspricht) macht in der Tat den Ausstieg schwierig und kostspielig (Resch 2005: 142, 156).

Es sind vor allem drei Arten attraktiver externer Alternativen, die Beratern offen stehen: (1) der Wechsel in ein anderes (i.d.R. kleineres) Beratungsunternehmen, (2) die Eröffnung eines eigenen Beratungsbüros und (3) – quantitativ am bedeutsamsten – die Übernahme von Führungsfunktionen in einem Unternehmen auf der Kundenseite. Bei einem geplanten Wechsel können die Berater üblicherweise mit der Unterstützung ihres „Beschäftigers“ rechnen, da dieser von seinem Alumni-Netzwerk bei Akquise und im Beratungsgeschäft profitiert. Auf-

⁶ Der erforderliche Anteil sinkt mit steigendem Umsatzwachstum.

⁷ Das heißt, die temporäre Arbeit in einem großen Beratungsunternehmen wird als eine Art zweite Ausbildung, jedenfalls aber als gutes Sprungbrett in ein anderes Unternehmen konzipiert.

grund dieses zweigleisigen Karrieresystems birgt die Arbeit in kundenbezogenen Projekten Anforderungen an die Berater, die nicht unbedingt kompatibel sind: Zum einen sind ihre Leistungen im Projektteam zentrale Bausteine ihrer aufstiegsrelevanten Beurteilungen, zum anderen müssen sie sich für den Kunden als potentiellen Arbeitgeber interessant machen. Resch charakterisiert diese Situation als „doppelten Kandidatenstatus“ (Resch 2005: 117).

Bemerkenswerterweise sind leider keine nach Geschlechtern differenzierten Daten zugänglich, in welchem Umfang die verschiedenen Optionen genutzt wurden und ob markante Differenzen in den extern erreichten Funktionen und Positionen bestehen.

Insgesamt ist die berufliche Situation der Berater angesichts der Zugänglichkeit diverser attraktiver interner und externer Einsatzfelder relativ komfortabel. Es ist daher nahe liegend, dass sie für *Exit* optieren, wenn das Verhältnis von Anforderungen und Belohnungsstrukturen ihnen individuell nicht (mehr) als stimmig erscheint. Die Alternative *Voice* wäre vermutlich ohnehin nur bei kollektivem Vorgehen Erfolg versprechend. Gemeinsame Aktionen sind zudem in einem so konkurrenzgetriebenen Umfeld und einer elitären Kultur wie der der Unternehmensberatung relativ unwahrscheinlich – erst recht für Fragen, die nur eine Minderheit, die Beraterinnen, zu betreffen scheinen.

4 Facetten der sozialen Konstruktion von Geschlechterhierarchie

Die Strukturen, Prozesse und Kriterien sowohl der Arbeitsorganisation als auch der Personalpolitik in großen Unternehmensberatungen scheinen objektiv und transparent. In der stark ausgeprägten Wettbewerbskultur gelten Effizienz und individuelle Leistung als zentrale Entscheidungskriterien und hinsichtlich beider Komponenten bestehen offenbar keine Messprobleme. Entsprechend verstehen sich Beratungsunternehmen als attraktive Beschäftiger, *a place for growth* für die high potentials – und die Gleichberechtigungsnorm wird für so selbstverständlich gehalten, dass es keiner ausdrücklichen Betonung bedarf.

Die Daten des Mikrozensus⁸ und auch die Ergebnisse unserer explorativen Studien vermitteln eine abweichende Botschaft – zumindest was die beruflichen Einsatz- und Entwicklungschancen von Frauen, verglichen mit Männern, anbetrifft. Auffällig sind insbesondere die marginale Integration von Frauen in die Branche sowie ausgeprägte horizontale und vertikale geschlechtsspezifische Segregationen der Arbeitsmärkte: Frauen stellen nur etwa 25% des Beratungs-

⁸ Sonderauswertung der Erhebungen für die Jahre 1995-1997, den zum Untersuchungszeitpunkt neuesten verfügbaren Daten des *science use file*.

personals der Branche, aber fast 40% aller Beratungsunternehmen kommen ganz ohne weibliche Fachkräfte aus. Der Frauenanteil sinkt tendenziell mit steigender Karriereposition und mit höherem Prestigerang des Beratungsfelds (Rudolph/Okech 2004: 124-127). Diese fast lehrbuchreife soziale Hierarchisierung zeigt jedoch unternehmensbezogen so große Unterschiede, dass die Auslöser dieser Prozesse offenbar nicht auf der Ebene der Branche, sondern der Beschäftigungsorganisationen lokalisiert sind.

Um die Prozesse des *gendering* zu analysieren, müssen wir das geschlechtsbezogene Unterfutter der Organisation – Benschop und Doorewaard (1998) sprechen vom *gender subtext of organizations* – erkunden. Dabei geht es um verdeckte, machtbasierte Arrangements wie Strukturen, Organisationskultur, soziale Interaktionen und Identitäten. Die Macht operiert auf mehreren Ebenen und ihre Basis ist nur teilweise manifest (etwa hierarchischer Status), teilweise aber auch latent (z.B. Anreizsystem) oder in Form so genannter hegemonialer Machtprozesse wirksam (über die die Zustimmung zu bzw. Anpassung an dominante Diskurse in der Organisation herbeigeführt wird).

Über den *gender subtext* werden bestimmte Fähigkeiten, Verhaltensweisen und Haltungen eher dem einen als dem anderen Geschlecht⁹ zugeschrieben und in der Folge einzelne Aufgaben, Berufsfelder u.ä. als „männlich“ oder „weiblich“ konnotiert.¹⁰ Mit dieser Art Konstruktion werden geschlechterhierarchische Arbeitsteilungen eingeführt und legitimiert. Mit anderen Worten: Trotz ungleicher Handlungs- und Entwicklungsbedingungen wird die Einlösung der Gleichberechtigungsnorm unterstellt. Organisationen begreifen sich als geschlechtsneutrale Gebilde (Meuser 2005: 69).

Es lassen sich drei Typen struktureller und kultureller Faktoren in großen Beratungsunternehmen aufzeigen, bei denen ein Vermittlungszusammenhang zu den ungleichen beruflichen Teilhabe- und Entwicklungschancen von Beraterinnen erkennbar ist. Dabei handelt es sich um (1) die Ideologie der unbegrenzten Verfügbarkeit, (2) informelle Netzwerke sowie (3) Leistungsinszenierungen (vgl. auch Hördt 2002):

1. Mit der Verfügbarkeitsideologie ist die Erwartung an das Beratungspersonal verbunden, zeitlich schier grenzenlos disponibel zu sein – angeblich weil die Kunden dies fordern. Dies wurde in unseren Studien vor allem bei den großen und sehr großen Beratungshäusern als häufigstes und härtestes Hindernis für „Frauenkarrieren“ angeführt. Spielräume für andere Gestaltung werden unternehmensseitig weitgehend ausgeschlossen.

⁹ Die Annahme der Zweigeschlechtlichkeit ist immer der Bezugspunkt.

¹⁰ Parallel werden tradierte Bilder von Männlichkeit und Weiblichkeit (grundsätzlich nicht in der Mehrzahl) als Norm gesetzt.

2. Die Verwischung der Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit sowie die Verlagerung von Hobby-Aktivitäten in den Kollegenkreis sind in der Beratungsbranche weit verbreitet. Dabei werden häufig informelle Netzwerke aufgebaut und gepflegt, die für den beruflichen Aufstieg unabdingbar sind. Da Frauen an dieser Art Freizeitgestaltung selten teilnehmen, entwickeln diese Netzwerke einen männerbündischen Charakter, wodurch Frauen auch von den dort ausgetauschten Informationen und entscheidungsvorbereitenden Diskussionen ausgeschlossen sind (McCracken 2000: 164).
3. Berufliche Entwicklungschancen hängen nur begrenzt von testierten Kenntnissen und Fähigkeiten ab und zwar mit aufsteigender Hierarchieposition immer weniger. Was als Leistung etwa aus der Teamarbeit in Projekten nach außen und oben vermittelt wird und karriereförderlich zur Geltung kommt, ist inszeniert. Wichtig ist mithin das *impression management*. Männer – so die auch in unseren Interviews bestätigte Erfahrung – können sich besser „verkaufen“ (Edwards/Wajcman 2005: 81).

In unseren Expertengesprächen in den Unternehmensberatungen wurden zudem hauptsächlich drei Argumentationslinien genutzt, um die Ursachen der Ungleichheiten zu externalisieren (*organizing out*):

- Naturalisierung, d.h. die „Familienfalle“ ist Schuld,
- Individualisierung, d.h. Frauen haben das falsche Humankapital (seltener zwei Hochschulabschlüsse) bzw. Sozialisationsdefizite sowie
- Kundenvorbehalte, d.h. deren Zuschreibung von Kompetenz an Männlichkeit.

Während Empathiefähigkeit und kommunikative Kompetenz üblicherweise eher als „weiblich“ konnotiert sind, wird im Hinblick auf die Interaktion mit dem Kunden die professionelle Form dieser Qualifikation akzentuiert. Bei deren Erwerb und Praktizierung werden die Männer im Vorteil gesehen, da sie nicht durch „naturwüchsige“ Verhaltensweisen irritiert werden. Wenn Beraterinnen als „zu emotional“ eingeschätzt werden (zumal soweit in Kundenunternehmen „harte Schnitte“ angesagt seien), so impliziert dies mithin die Annahme mangelhafter Professionalisierung – eine fundamentale Kritik in einem Beruf, der um seinen Status kämpft.

Auch die Annahme von Kundenvorbehalten gegen Beraterinnen ist von kaum zu überschätzendem ausgrenzendem Gewicht, weil kundenbezogene Projekte das Kerngeschäft der Beratungsunternehmen bilden. Ein guter „Draht“ zu einem wichtigen Kunden, d.h. einem Marktführer in seinem Bereich, von dem große Aufträge und substantielles Wissen zu erwarten sind, sichert dem entspre-

chenden Berater – i.d.R. ein Partner – eine starke Position im Unternehmen. Die Kundenbeziehung zu gefährden oder auch nur zu irritieren durch Beauftragung einer „erwartbar“ suboptimalen Person erscheint selbstschädigend. Tatsächlich gibt es für die Unterstellung fehlender Akzeptanz von Beraterinnen durch die Kundenseite kaum empirische Belege. Dennoch hat das Argument angeblich fehlender Kundenakzeptanz als Taktik gegen die Öffnung von bislang männerdominierten Berufsfeldern für Frauen eine lange Tradition (Hördt 2002; Janshen/Rudolph 1987). Einige wenige Beraterinnen bestätigen im Gespräch Erfahrungen gewisser Vorbehalte von Kunden, jedoch allenfalls als ein kurzzeitiges Phänomen zu Beginn der Kooperation. Die Mutmaßungen ihrer männlichen Vorgesetzten und Kollegen über mangelnde Akzeptanz durch die Kunden schätzten die Beraterinnen eher als Projektion von deren eigenen Vorbehalten ein; die Beraterbranche sei nämlich i.d.R. konservativer als die Kundenseite. Die Unterstellungen sind ein Beispiel dafür, dass latente Wissensbestände erfahrungsresistent, aber durchaus handlungsrelevant sind.

Die skizzierten strukturellen und kulturellen Faktoren, die wir zu den asymmetrischen beruflichen Integrationschancen von Frauen in Beziehung gesetzt haben, sind nicht typisch ausschließlich für die Beratungsbranche. Vielmehr charakterisieren sie praktisch alle anspruchsvollen Tätigkeitsfelder. Sie zeigen sich jedoch – so unsere These – in der Branche Unternehmensberatung mit besonderer Schärfe, und zwar wegen des Fehlens des Professionsstatus. Weil die Branche eben nicht auf etablierte Standards verweisen kann, werden die Anforderungen (vorsichtshalber) maximiert, und zwar bezogen auf alle Leistungs- und Verhaltensfacetten, die als funktionale Äquivalente von Professionalisierung herangezogen werden. Mit anderen Worten: Die Statusunsicherheit veranlasst die großen Beratungsunternehmen, sich hinsichtlich Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit als hart getestete Bestenauslese zu stilisieren – nach innen wie nach außen. Die soziale Homogenität der Gruppe, d.h. die Exklusivität unter Männern, schafft hierfür günstige Voraussetzungen. Die parallele Akzentuierung von Männlichkeitsstereotypen wie Konkurrenzorientiertheit bedient gängige Vorstellungen von Führungskompetenz, die mit Wettbewerb und Aggressivität konnotiert sind (Lévy 2001: 8f.).

Die Einschätzung, dass es auch im Unternehmensinteresse genügt, wenn die Gleichheitsnorm nur formal eingelöst wird, macht das Fehlen von geschlechterdifferenzierenden Statistiken (etwa über Projektzuordnungen, Beförderungen und Abgänge) plausibel. Demgegenüber hat das oberste Management von Deloitte & Touche, einer großen Unternehmensberatung in den USA, Anfang der 1990er Jahre die weit überdurchschnittlichen Abgangsraten von Beraterinnen nicht als „naturwüchsig“ und zudem dem Professionalisierungsinteresse förderlich hingenommen (vgl. auch zum Folgenden McCracken 2000). Vor dem Hin-

tergrund einer starken Marktpositionierung schätzte die Führungsspitze dieses Beratungsunternehmens den Reputationsgewinn durch stark selektive Personalpolitik (gespiegelt in hohen Fluktuationszahlen) offenbar weniger relevant ein als den dadurch erlittenen Verlust an Humankapital. Die von der Unternehmensspitze veranlassten Workshops und Diskussionsrunden für alle Führungskräfte, zeigten auf, dass die Frauen das Unternehmen nicht verließen, um eine Familie zu gründen – wie allgemein unterstellt –, sondern aus Frustration über die männerzentrierte Kultur und deren negative Effekte für ihre Berufsentwicklung.

Die Initiative des Topmanagements zur Analyse und Diskussion der Strukturen und Praktiken im Bereich der Arbeitsorganisation und Personalführung zeitigte einen weiteren Effekt. Dank der Enttabuisierung des Themas Arbeitsbelastung durch die Unternehmensleitung wurde offenkundig, dass auch die extrem langen Arbeitszeiten zur erhöhten Fluktuation beitrugen – und zwar bei Männern ähnlich wie bei Frauen. Die in der Folge eingeführten Veränderungen der Unternehmenspolitik (u.a. die Möglichkeit von Teilzeitarbeit ohne totalen Karriereverzicht) waren von sinkenden Fluktuationsraten bei Beraterinnen und Beratern begleitet – trotz des damals verstärkten *war for talents* auf dem amerikanischen Markt. In der Erwartung, dass es „sich rechnen“ würde, verzichtete das Beratungsunternehmen mithin auf eine zweite Komponente der Professionalisierungsstrategie: das Image des *hard working*.

5 Kolonisierungsstrategie der Unternehmensberatungen als gesellschaftliches Risiko

Am Beispiel von Deloitte & Touche haben sich andere große Beratungsunternehmen bislang nicht orientiert. Wenn Beraterinnen keine starken Bündnispartner für *Voice* finden, bleibt ihnen – wie dargestellt – die Alternative *Exit* mit vermutlich attraktiven Angeboten auf der Kundenseite, vorausgesetzt, die Kunden sind tatsächlich weniger konservativ als die Beratungsunternehmen.

Wo liegt also das Problem, wenn Beratungsunternehmen ihre geschlechtshierarchische Arbeitsteilung fortführen und damit Frauen in den entscheidungsmächtigen Positionen sowie prestigereichen Tätigkeitsfeldern weiterhin marginalisieren? Die Forderung nach materieller Einlösung der Chancengleichheit in Beratungsunternehmen ist wichtig wegen der Vorbildwirkung: Die Restrukturierung der Arbeitsteilung in den Organisationsstrukturen der Klienten orientiert sich an der scheinbaren *best practice* in den Unternehmensberatungen. Die besondere Brisanz des asymmetrischen Geschlechterverhältnisses in den Beratungsunternehmen hängt mit der großen (und noch steigenden) ökonomischen und gesellschaftlichen Bedeutung der Branche zusammen. Das Wirkungsspek-

trum der Unternehmensberater beschränkt sich nicht darauf, sozioökonomischen Wandel anzuzeigen, zu begleiten und einige seiner Folgen abzufedern. Vielmehr zielen die Markterschließungsstrategien der Beratungsunternehmen darauf, individualisierte und managementorientierte Handlungslogiken in immer mehr gesellschaftlichen Bereichen einzuführen (Rudolph 2006). Diese Kolonisierungsprozesse (Suddaby/Greenwood 2001) bedeuten Rückenwind für die Verbreitung des neoliberalen Paradigmas in praktisch alle Felder der Gesellschaft und Politik. Orientierung am Gemeinwohl dagegen gerät verstärkt unter Legitimationsdruck.¹¹

Literatur

- Abbott, Andrew (1988): *The System of Professions: An Essay on the Division of Expert Labor*. Chicago/London: The University of Chicago Press
- Acker, Joan (1990): Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. In: *Gender & Society* 4: 139-158
- Acker, Joan (1998): The Future of "Gender and Organizations": Connections and Boundaries. In: *Gender, Work and Organization* 5: 195-206
- Armbrüster, Thomas/Kipping, Matthias (2002): Types of Knowledge and the Client-Consultant Interaction. In: Sahlin-Andersson/Engwall (Hrsg.) (2002): 96-110
- Benschop, Yvonne/Doorewaard, Hans (1998): Covered by Equality: The Gender Subtext of Organizations. In: *Organization Studies* 19 (5): 787-805
- Bettencourt, Lance A./Ostrom, Amy L./Brown, Stephen W./Roundtree, Robert I. (2002): Client Co-Production in Knowledge-Intensive Business Services. In: *California Management Review* 44 (4): 100-128
- Bundesverband Deutscher Unternehmensberater (BDU) (Hrsg.) (2005): *Facts & Figures zum Beratermarkt 2004*. Bonn
- DiMaggio, Paul J./Powell, Walter W. (1983): The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organization Fields. In: *American Sociological Review* 48: 147-160
- Edwards, Paul/Wajcman, Judy (2005): *The Politics of Working Life*. Oxford: Oxford University Press
- Fincham, Robin (2002): The Agent's Agent. Power, Knowledge and Uncertainty in Management Consultancy. In: *International Studies of Management & Organization* 32 (4): 67-86

¹¹ Reschs kritische Anmerkung „(...) diese Interessenpolitik prägt (...) die hegemoniale Vorstellung von Wirtschaft mit Konsequenzen für alle“ (2005: 113), greift insofern zu kurz. Nicht nur die Wirtschaft, sondern auch staatliche Organisationen sowie der Dritte Sektor werden zunehmend entsprechend den „Effizienz“-Vorstellungen der Beraterbranche transformiert.

- Fosstenløkken, Sin M./Löwendahl, Bente R./Revang, Øivind (2003): Knowledge Development through Client Interaction: A Comparative Study. In: *Organization Studies* 24 (6): 859-879
- Heintz, Bettina (2001): Geschlecht als (Un)Ordnungsprinzip. Entwicklungen und Perspektiven der Geschlechtersoziologie. In: dies. (Hrsg.) (2001): 9-29
- Heintz, Bettina (Hrsg.) (2001): *Geschlechtersoziologie, Sonderband 41 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag
- Holtgrewe, Ursula (2005): Kunden und Dienstleistungsorganisationen – ein Blick in die organisationssoziologische Werkzeugkiste. In: Jacobsen/Voswinkel (Hrsg.) (2005): 37-56
- Hördt, Olga (2002): *Frauen in der Unternehmensberatung: Empirische Analyse zur geschlechtsspezifischen Segregation*. Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag
- Jacobsen, Heike (2005): Produktion und Konsum von Dienstleistungen: Konsumenten zwischen Innovation und Rationalisierung. In: Jacobsen/Voswinkel (Hrsg.) (2005): 15-36
- Jacobsen, Heike/Voswinkel, Stephan (2003): Dienstleistungsarbeit – Dienstleistungskultur: Zur Einführung. In: Jacobsen/Voswinkel (Hrsg.) (2003): 3-14
- Jacobsen, Heike/Voswinkel, Stephan (Hrsg.) (2003): *Dienstleistungsarbeit – Dienstleistungskultur. Arbeitspapier 1-2003*: Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund
- Jacobsen, Heike/Voswinkel, Stephan (Hrsg.) (2005): *Der Kunde in der Dienstleistungsbeziehung*. Wiesbaden: VS Verlag
- Janshen, Doris/Rudolph, Hedwig (1987): *Ingenieurinnen: Frauen für die Zukunft*. Berlin/New York: de Gruyter
- Kerlen, Christiane (2006): Einfluss von Unternehmensberatungen auf die Phase der Problemdefinition in organisationalen Lernprozessen. In: Pohlmann/Zillmann (Hrsg.) (2006): 127-134
- Kipping, Matthias/Engwall, Lars (Hrsg.) (2002): *Management Consulting. Emergence and Dynamics of a Knowledge Industry*. Oxford: University Press
- Kreckel, Reinhard (2005): Mehr Frauen in akademischen Spitzenpositionen: Nur noch eine Frage der Zeit? In: *Transit* 29: 156-176
- Lévy, Brigitte (2001): *The Competitiveness of MNCs in a Globalized and Regionalized Economy: The War for Talent and the Role of Women Executives*. Working Paper 01-57, University of Ottawa
- McCracken, Douglas M. (2000): Winning the Talent War for Women – Sometimes It Takes a Revolution. In: *Harvard Business Review* 78 (6): 159-167
- Meuser, Michael (2005): “Gender matters” – Zur Entdeckung von Geschlecht als Organisationsressource. In: *Zeitschrift für Frauenforschung/Geschlechterstudien* 23 (3): 61-73
- Neusel, Ayla/Wetterer, Angelika (Hrsg.) (1999): *Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf*. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Pohlmann, Markus/Zillmann, Thorsten (Hrsg.) (2006): *Beratung und Weiterbildung. Fallstudien, Aufgaben und Lösungen*. München/Wien: Oldenbourg

- Rehberg, Karl-Siegbert (Hrsg.) (2006): Soziale Ungleichheit, kulturelle Unterschiede. Verhandlungen des 32. Kongresses der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in München 2004, Sektion Wissenssoziologie CD-ROM
- Resch, Christine (2005): Berater-Kapitalismus oder Wissensgesellschaft? Münster: Westfälisches Dampfboot
- Rudolph, Hedwig (2006): Kolonisierungsprozesse über Expertenwissen: Unternehmensberater/innen. In: Rehberg (Hrsg.) (2006): 3183–3191
- Rudolph, Hedwig/Okech, Jana (2004): Wer ernennt einen Rat erteilt ... Wettbewerbsstrategien und Personalpolitik von Unternehmensberatungen in Deutschland. Berlin: ed. sigma
- Rudolph, Hedwig/Rothe, Katja (2006): Alles neu macht das Wissensmanagement? Strukturen und Steuerungslogik der Wissensarbeit in Unternehmensberatungen. Discussion Paper SP III 2006–203 des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung, Berlin
- Sahlin-Andersson, Kerstin/Engwall, Lars (Hrsg.) (2002): The Expansion of Management Knowledge: Carriers, Flows, and Sources. Stanford, CA: Stanford University Press
- Sperling, Hans Joachim/Itermann, Peter (1998): Unternehmensberatung – eine Dienstleistungsbranche im Aufwind. München/Mering: Hampp
- Suddaby, Roy/Greenwood, Royston (2001): Colonizing Knowledge: Commodification as a Dynamic of Jurisdictional Expansion in Professional Service Firms. In: Human Relations 54 (7): 933–953
- Werr, Andreas (2002): The Internal Creation of Consulting Knowledge: A Question of Structuring Experience. In: Kipping/Engwall (Hrsg.) (2002): 91–108
- Wetterer, Angelika (1993): Professionalisierung und Geschlechterhierarchie. Vom kollektiven Frauenausschluss zur Integration mit beschränkten Möglichkeiten. Kassel: Junior & Partner
- Wetterer, Angelika (1995): Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Wetterer, Angelika (1999): Theoretische Entwicklungen der Frauen- und Geschlechterforschung über Studium, Hochschule und Beruf – ein einleitender Rückblick. In: Neusel/Wetterer (Hrsg.) (1999): 15–34
- Wilz, Sylvia Marlene (2002): Organisation und Geschlecht. Strukturelle Bindungen und kontingente Kopplungen. Opladen: Leske+Budrich
- Witz, Anne (1992): Professions and Patriarchy. London/New York: Routledge

Doing Gender in der interaktiven Arbeit – ein handlungstheoretischer Vorschlag zur Verbindung der Geschlechter- und Arbeitssoziologie

Margit Wehrich und Wolfgang Dunkel

1 Problemstellung und Thesen

Dieses Buch hat sich vorgenommen, die Perspektiven der Arbeits- und Industrie-soziologie und der Frauen- und Geschlechterforschung zueinander in Beziehung zu setzen. Unser Beitrag unterbreitet den Vorschlag, für die Verbindung von Arbeit und Geschlecht eine dritte Perspektive einzunehmen: eine aus der rationaltheoretisch basierten Sozialtheorie entwickelte Theorie strategischen Handelns, die *soziale Abstimmungsprobleme* zwischen Akteuren identifiziert – Koordinations-, Kooperations- und Ungleichheitsprobleme – und nach deren Lösungsmöglichkeiten sucht. Wir vertreten die These, dass man sich für die Lösung solcher Abstimmungsprobleme des *Doing Gender* bedient, fragt danach, warum man das tut und diskutieren, was daraus folgt.

Soziale Abstimmungsprobleme werden gemeinhin im Zusammenhang mit dem Problem der sozialen Ordnung diskutiert. Wenn Akteure für ihre Zielerreichung davon abhängig sind, was andere Akteure tun, lassen sich Konstellationen ausmachen, in denen die Beteiligten ihre Ziele nicht erreichen, wenn es ihnen nicht gelingt, *soziale Abstimmungsmechanismen* zu etablieren. Als solche Mechanismen werden vor allem *Tausch*, *Herrschaft* und *Moral* diskutiert.¹

Soziale Abstimmungsprobleme lassen sich auch in alltäglichen Handlungszusammenhängen entdecken – etwa in der Arbeit. Einzelne Arbeitsschritte müs-

¹ Zu diesem Programm siehe Schmid 2004, 2005; Wehrich 2002. Danach etablieren Akteure bestimmte institutionelle Regeln oder akzeptieren diese, weil sie erwarten, unter diesen Umständen ihre sozialen Beziehungen verträglicher gestalten und kollektive Gewinnzonen erreichen zu können. Neben den Kernmechanismen Tausch, Herrschaft und Moral werden weitere Submechanismen diskutiert: etwa Verträge und Diskurse, aber auch Vertrauen, Routinen oder Emotionen. Huchler et al. 2007 betrachten auch Subjektivität als einen Abstimmungsmechanismus. Dabei gilt es zu bedenken, dass all diese „Lösungen“ instabil sind – so kann man Herrschaft entziehen, Vertrauen missbrauchen oder lebenswichtige Alternativen übersehen, weil man sich in seinen Gewohnheiten allzu gut eingerichtet hat.

sien koordiniert werden, Mitarbeiter müssen kooperieren, Entscheidungen müssen getroffen werden. Für die traditionelle Arbeits- und Industriosozilogie ist es vor allem die *betriebliche Herrschaft*, mit deren Hilfe diese Abstimmungsprobleme bearbeitet werden. Doch dieser Abstimmungsmechanismus greift nicht immer, denn viele (aktuelle) Abstimmungsprobleme im Bereich der Erwerbsarbeit sind nicht durchgängig herrschaftlich regulierbar. Dies gilt insbesondere für Interaktionen im Rahmen von Dienstleistungsbeziehungen. Ob es sich um die unternehmensinterne Kooperation zwischen KollegInnen, ob es sich um Interaktionen im Rahmen so genannter B2B-services oder ob es sich um personenbezogene Dienstleistungen handelt, in denen Dienstleistende und Endkunden in direktem Kontakt stehen – überall dort finden Abstimmungsprozesse außerhalb oder unterhalb der betrieblichen Herrschaft statt. Die an diesen Interaktionen beteiligten Akteure müssen Abstimmungsprobleme bearbeiten, ohne auf institutionalisierte Lösungen zurückgreifen zu können. Sie tun dies, indem sie *interaktive Arbeit* leisten.² Mit interaktiver Arbeit meinen wir die *in die Arbeitsvollzüge selbst* eingelassenen Prozesse, in denen soziale Abstimmungsprobleme bearbeitet werden.

Um ihre definierten Arbeitsaufgaben erfüllen zu können, müssen die Dienstleistungsgeber zugleich auch die Dienstleistungsbeziehung selbst herstellen und aufrechterhalten. Das ist eine Leistung eigener Art – und liegt nicht allein in ihrer Macht. Denn Dienstleistungsbeziehungen zeichnen sich dadurch aus, dass Dienstleistungsgeber *und* Dienstleistungsnehmer tätig werden müssen, wenn die Dienstleistung gelingen soll: Dienstleistungsbeziehungen sind Koproduktionen. Die beteiligten Akteure können das Ergebnis der Dienstleistung nur *zusammen* erstellen. Das aber ist nicht selbstverständlich, denn die beteiligten Akteure stehen in einem prekären Verhältnis zueinander: Es fallen Koordinations-, Kooperations- und Verteilungsprobleme an, die für eine erfolgreiche Dienstleistungsbeziehung gelöst werden müssen.

Die strukturtheoretisch argumentierende Arbeits- und Industriosozilogie hatte aufgrund ihrer Fixierung auf die betriebliche Herrschaft die schon immer geleistete interaktive Arbeit auf der Mitarbeiterebene lange ausblenden können. Nun aber hat sich etwas geändert. Es ist die Arbeits- und Industriosozilogie selbst, die neuerdings unter der Chiffre der *Entgrenzung von Arbeit* die Erosion betrieblicher Herrschaft thematisiert und den Einzug des Marktes in die Betriebe diagnostiziert. In der Folge werde direkte Kontrolle zurückgefahren und auf Teams und die einzelnen Mitarbeiter delegiert. Unter dem Stichwort *Subjektivierung* werden die Bemühungen diskutiert, deren personale Ressourcen für die

² Das Konzept der interaktiven Arbeit wurde im Rahmen des Kooperationsnetzes prospektive Arbeitsforschung, eines Projektes der BMBF-Förderinitiative „Zukunftsfähige Arbeitsforschung“, entwickelt. Siehe hierzu Dunkel/Sauer 2006.

Interessen des Betriebs zu instrumentalisieren. Gleichzeitig diagnostiziert man, dass immer mehr Arbeit aus den Betrieben ausgelagert und die Zusammenarbeit mit diesen Ausgründungen marktförmig organisiert wird.³

Wenn dies richtig beobachtet ist, steigt – so eine *erste These* – die Bedeutung der interaktiven Arbeit. Man kann annehmen, dass diejenigen Probleme, die nicht (oder nicht mehr) mittels betrieblicher Herrschaft bearbeitbar sind, nun mehr denn je in den Interaktionsbeziehungen arbeitender Akteure auftauchen und dort gelöst werden müssen. Diese Situation erfordert es, der interaktiven Arbeit verstärkte wissenschaftliche Aufmerksamkeit zukommen zu lassen.

Für unsere *zweite These* rekurrieren wir auf die Diskussion in der Frauen- und Geschlechterforschung über „Doing Gender“ (West/Zimmerman 1987). Sie lautet, dass Doing Gender von den involvierten Akteuren als ein Bearbeitungsmechanismus in diesen Abstimmungsprozessen eingesetzt wird. Für diesen Fall sprechen wir von *Working Gender* (Dunkel/Rieder 2004a) als einer spezifischen Dimension der interaktiven Arbeit, die darin besteht, dass Doing Gender in die Arbeitsvollzüge selbst eingelassen ist – entsprechend unserer Definition interaktiver Arbeit. Doing Gender erscheint uns deshalb als ein geeignetes Konzept, weil es Geschlecht nicht als ein zugeschriebenes Merkmal fasst, sondern einen performativen Prozess bezeichnet, innerhalb dessen man seine Geschlechtszugehörigkeit *interaktiv* inszeniert. Zwei Aspekte machen dieses Konzept anschließbar an das Konzept der interaktiven Arbeit und an die verwendete handlungstheoretische Heuristik der dahinter liegenden sozialen Abstimmungsprobleme und -mechanismen. Zum einen geht das Konzept des Doing Gender von Akteuren aus, die (potentiell) intendiert handeln; zum anderen lassen sich die beteiligten Akteure modelltheoretisch ohne ein vorgängiges Machtgefälle zwischen ihnen modellieren.⁴

Auch die Frauen- und Geschlechterforschung hat ja – parallel zur Arbeits- und Industriesoziologie – traditionellerweise danach gefragt, aus welchen Gründen, vor welchem Hintergrund und mit welchen Folgen sich die betriebliche Herrschaft (und die gesellschaftliche Organisation von Arbeit insgesamt) des Geschlechts bedient. Wir wollen nun die Frage umkehren und thematisieren, inwieweit, vor welchem Hintergrund und mit welchen Folgen die in die Arbeitsprozesse involvierten Akteure selbst die Möglichkeit nutzen, performativ auf das Geschlecht zu rekurrieren.⁵ Sie tun dies, so die *dritte These*, weil sich Working

³ Zur Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit siehe z.B. Gottschall/Voß 2005; Huchler et al. 2007; Kratzer 2003 und Moldaschl/Voß 2002.

⁴ Was keineswegs bedeutet, dass es ein solches Machtgefälle nicht gibt.

⁵ Diese Suchrichtung lässt sich auch durch die These von der „De-Institutionalisierung“ (Heintz/Nadai 1998) stützen, wonach Organisationen immer mehr dabei sind, Gleichheitsnormen durchzusetzen – und in der Folge Ungleichheiten an anderen Orten produziert werden. Geschlechterungleichheit

Gender als ein Lösungsmechanismus für soziale Abstimmungsprobleme nutzen lässt. Als eine *Folge* seines (erfolgreichen) Einsatzes wird geschlechtsspezifische Ungleichheit hergestellt bzw. reproduziert – und zwar sowohl als nicht intendierte wie auch als intendierte Handlungsfolge.

Unsere *vierte These* bezieht sich auf den sozialtheoretischen Modellierungsvorschlag, mit dessen Hilfe wir das Konzept der interaktiven Arbeit aus der Arbeits- und Industriesoziologie mit dem Konzept des Doing Gender aus der Frauen- und Geschlechterforschung verknüpfen. Die These lautet, dass die Verknüpfung über eine sozialtheoretische Heuristik sozialer Abstimmungsprobleme und -mechanismen einen genaueren Blick auf den Gegenstand möglich macht und gleichzeitig alle beteiligten Konzepte befördert: Die Problematik der interaktiven Arbeit lässt sich dadurch auf den Punkt bringen, dass man die prekären Beziehungen beschreibt, in denen die Akteure zueinander stehen; Doing Gender wiederum lässt sich theoretisch genauer fassen, wenn man es nicht nur als inkorporierte Notwendigkeit, sondern als Problemlösungsstrategie versteht. Und auch die rationaltheoretisch basierte Sozialtheorie profitiert von der Verknüpfung: Ihre Handlungstheorie bietet zwar analytische Schärfe, wenn es um die Identifikation von Problemsituationen geht, ist aber unterbelichtet, wenn sie untersuchen soll, wie Akteure diese Problemsituationen bewältigen (Wehrich 2002; Lichbach 1996). Für die hier vorgeschlagene Allianz muss sie ihre Modellakteure mit einer zusätzlichen Eigenschaft ausstatten: der im täglichen Leben eifrig genutzten Möglichkeit, auf das Geschlecht zu rekurrieren.

Wir beginnen mit einer Systematik sozialer Abstimmungsprobleme, wie man sie auf der Grundlage einer strategischen Theorie sozialen Handelns gewinnt und umreißen einige Lösungswege (2), entwickeln daraus die Probleme, die in interaktiver Arbeit systematisch anfallen (3), stellen das Konzept des Working Gender vor (4) und befassen uns mit der Frage, inwieweit die in der interaktiven Arbeit anfallenden Abstimmungsprobleme mithilfe von Working Gender bearbeitet werden und welche Folgen das hat (5). Dabei greifen wir auf ein empirisches Beispiel aus dem Bereich personenbezogener Dienstleistungen zurück: auf Friseurdienstleistungen.⁶ In diesen Dienstleistungen finden sich alle disku-

wird interaktiv in konkreten Arbeitsinteraktionen hergestellt (vgl. hierzu auch Heintz 2001: 15). Hier bieten sich geschlechtsbezogene Diskriminierungschancen, weil die betriebliche Herrschaft dort an ihre Grenzen stößt – und deshalb die Normen der Organisation nicht eingehalten werden müssen. So verweist auch diese Diskussion auf die Bedeutung interaktiver Arbeit, auch wenn es hier nicht um die Rücknahme betrieblicher Herrschaft geht, sondern um die Modifizierung ihrer Mittel. Die neueren Entwicklungen in der Frauen- und Geschlechterforschung und in der Arbeits- und Industriesoziologie weisen demnach in dieselbe Richtung: Interaktive Abstimmungsarbeit nimmt an Bedeutung zu – ganz gleich, ob dort nun institutionelle Steuerungsmechanismen ersetzt oder konterkariert werden.

⁶ Unsere empirischen Informationen beziehen wir aus zwei Forschungsprojekten: aus einer interdisziplinären Analyse des Dokumentarfilms „Waschen und Legen“ von Alice Agneskirchner (vgl.

tierten Merkmale: Sie sind nicht vollends durch betriebliche Herrschaft kontrollierbar, alle sozialtheoretischen Abstimmungsprobleme fallen an, und Working Gender spielt bei deren Bearbeitung eine zentrale Rolle.

2 Abstimmungsprobleme in der rationaltheoretisch basierten Sozialtheorie

Der theoretische Rahmen, den wir hier vorschlagen, ist der Einsatz einer Theorie strategischen Handelns für die Analyse und Systematisierung von Akteurskonstellationen. Hierfür gehen wir von Modellakteuren aus, die *rational* handeln, was meint, dass sie sich in einer gegebenen Situation für die Ausführung derjenigen Handlung entscheiden, von der sie erwarten, dass sie ihnen den größten situativen Nutzen bringt. Um eine solche Entscheidung treffen zu können, muss ein Akteur über seine Handlungssituation so gut informiert sein, dass er Erwartungen über das Ergebnis bestimmter Handlungen bilden kann, und er muss wissen, was er will. Dann kann er diejenige Handlung wählen, von der er denkt, dass er durch sie seine Interessen am besten realisieren kann.

Mit einer solchen Entscheidungstheorie wird dieser Modellaktor – unter den gegebenen Voraussetzungen – keine großen Schwierigkeiten haben, seine Ziele zu erreichen, solange er es mit unbelebten Objekten zu tun hat. Hängt aber das, was der Akteur erreichen will, davon ab, was andere Akteure wollen, wird es soziologisch spannend – denn dann kommt er mit seiner Entscheidungstheorie *nicht* zu seinem Ziel. In Abhängigkeit von den jeweiligen Zielkonstellationen der an der Handlung Beteiligten geraten solche Modellakteure in *soziale Dilemmasituationen*, und zwar gerade *aufgrund* ihrer Rationalität. Denn wir nehmen ja an, dass sie sich erst einmal nicht an Regeln halten und (noch) nicht über etablierte Abstimmungsmechanismen verfügen, sondern versuchen, ihren individuellen Nutzen zu maximieren.

In Abhängigkeit von den Zielrelationen der beteiligten Akteure lassen sich drei Arten solcher Abstimmungsprobleme unterscheiden: Koordinations-, Kooperations- und Verteilungsprobleme.

1. Die *Koordinationsprobleme* sind noch am einfachsten zu lösen. Hier haben die Akteure gemeinsame oder komplementäre Ziele, kommen aber nicht zusammen, wenn Ego nicht weiß, wo, wann und auf welche Weise sein Mitspieler seine Leistungen einbringt. Wenn man sich verfehlt, wird das ge-

meinsame Ziel nicht erreicht; hat man sich aber gefunden, wird niemand ein Interesse daran haben, die gefundene Lösung zu torpedieren. Es gibt keine Abweichungsgewinne, und die Situation ist stabil. Konventionen sind eine Lösung für solche Probleme – sie zeichnen sich dadurch aus, dass es sich um Regeln handelt, die zu brechen sich nicht lohnt. Sprachen oder Währungen, Uhrzeiten, die Anordnung von Schreibmaschinentasten und die Straßenverkehrsordnung, die entweder Rechts- oder Linksverkehr fest schreibt, sind Lösungen solcher Koordinationsprobleme (Sugden 1986 oder David 1985). Wir werden später diskutieren, ob auch Gender eine solche Lösung ist.

2. Die *Kooperationsprobleme* hingegen haben eine andere Logik. Dort geht es darum, dass die potentiellen Kooperationspartner zwar in eine kollektive Gewinnzone kommen, wenn sie beide ihren Beitrag leisten. Leider aber gibt es aus der Perspektive jedes Akteurs eine noch bessere Variante: Es sind solche Situationen, in denen er den maximalen Ertrag erzielt, wenn der Partner seinen Beitrag leistet, er den seinen aber zurückhält – und vice versa. So endet dieses *Gefangenendilemma* ebenfalls in einer stabilen Lösung: Diese besteht allerdings darin, dass die Kooperation nicht zustande kommt, wenn Alter Egos Verhalten antizipiert oder auch nur unterstellt; denn dann wird auch er seinen Beitrag zurückhalten. Er wird damit die für ihn schlechteste Auszahlung vermeiden können, wonach er alle Kosten trägt, während sein Partner (oder Gegenspieler) der Nutznießer ist. Zum Beispiel zeichnen sich all die Situationen durch diese Problemlogik aus, in denen es um die Produktion *öffentlicher Güter* geht (Olson 1968). Saubere Umwelt, die Einklagung von Bürgerrechten oder eine moralische Ordnung – all dies kann auch dann durchgesetzt werden, wenn Ego sich nicht daran beteiligt. Wenn aber auch alle anderen so denken, werden öffentliche Güter nicht bereitgestellt oder erhalten.
3. Bei *Ungleichheitsproblemen* indes sind die Ziele der Akteure nicht kompatibel. Wenn das erstrebte Gut nicht aufgeteilt werden kann, oder wenn die erfolgte Aufteilung einer Partei als ungerecht erscheint, resultiert daraus keine stabile Lösung. Im Gegenteil sind solche Verteilungsprozesse höchst konfliktträchtig, kann doch nie ausgeschlossen werden, dass die Benachteiligten für eine Umverteilung kämpfen werden. *Positionsgüter* (Hirsch 1980) wie z.B. Führungspositionen sind umkämpfte, aber nicht teilbare Güter. Dass das Geschlecht hierfür ein verteilungsrelevantes Merkmal ist, wissen Frauen- und Geschlechterforschung und Arbeits- und Industriesoziologie. Wir aber wollen bei der interaktiven Arbeit bleiben. Für die folgenden Überlegungen besonders relevant ist deshalb eine spezifische Form eines solchen Verteilungsproblems: das sog. *battle of the sexes*, das oft in einem

Koordinationsproblem versteckt ist. Es hat seinen Namen daher, dass ein Mann und eine Frau auf jeden Fall etwas zusammen unternehmen wollen, dabei aber unterschiedliche Aktivitäten präferieren, wie etwa den Besuch einer Sportveranstaltung und eines Theaterstücks – nebenbei ein schönes Beispiel für die geschlechtsspezifischen Zuschreibungen von Rationaltheoretikern. Um das gemeinsame Ausgehen zu realisieren, müsste also einer der Partner von seiner präferierten Aktivität absehen. Auch in Dienstleistungsbeziehungen besteht i.d.R. das gemeinsame Interesse darin, die Dienstleistung zu erstellen bzw. zu erhalten. Über die Bedingungen, unter denen dies geschehen soll, kann man sich indes uneins sein – so uneins, dass man es als ein Ungleichheitsproblem des beschriebenen Zuschnitts modellieren kann.

Weil wir von rationalen Modellakteuren ausgegangen sind, können wir nun danach fragen, was Akteure tun können, um diese Abstimmungsprobleme zu entschärfen. Das ist der Sinn rationaltheoretischen Vorgehens: Es geht darum, zu erklären, wie es Akteuren gelingen kann, Regeln zu finden und ihre Einhaltung durchzusetzen, mit deren Hilfe sich diese Probleme lösen lassen. Deshalb benutzt man hier kein Handlungsmodell, das regelgeleitetes Handeln in die Annahmen steckt. Hier soll im Gegenteil erklärt werden, wie es dazu kommt, dass Regeln aufgestellt und befolgt, aber auch gebrochen werden.

3 Abstimmungsprobleme in Dienstleistungsbeziehungen

Wie stellen sich diese Abstimmungsprobleme nun in der interaktiven Arbeit dar? Und wie verfahren Akteure mit ihnen? Wir konzentrieren uns bei der Beantwortung dieser Fragen auf die *personenbezogene Dienstleistungsarbeit*. Denn dort sind DienstleistungsgeberIn (DLG) und DienstleistungsnehmerIn (DLN) auf den direkten Kontakt miteinander verwiesen, und der Einfluss der Organisation auf diese Beziehung hat seine Grenzen – auch deshalb, weil der Kunde ja (noch) nicht zum Betrieb gehört (siehe hierzu Voß/Rieder 2005). So können wir es uns erlauben, für die Analyse der Abstimmungsprobleme, mit denen sich DLG und DLN konfrontiert sehen, die Organisation auszublenden – und untersuchen, inwieweit die beteiligten Akteure nach Lösungen suchen, die nicht von der Organisation vorgegeben sind.

Wie lässt sich vor diesem Hintergrund eine Dienstleistungsbeziehung modellieren?

Die beiden zentralen Akteure sind DLG und DLN. Beide verbindet das Interesse an der Erstellung eines Produkts: des Gegenstands der Dienstleistungsbeziehung. Das wichtigste Charakteristikum personenbezogener Dienstleistungsbeziehungen ist die Tatsache, dass die beteiligten Partner ko-produktiv tätig sein müssen. Soll das Produkt bzw. die Leistung erstellt werden, müssen beide zusammenarbeiten. Diese Zusammenarbeit indes ist eine hoch voraussetzungsvolle Leistung, denn es treten hier eben diejenigen Hindernisse für eine Kooperation auf, die wir oben in allgemeiner Form vorgestellt haben.

So müssen DLG und DLN (in unserem Beispiel FriseurIn und KundIn) erstens überhaupt zusammenfinden und damit ein *Koordinationsproblem* lösen, das zudem sicherstellt, dass der Kunde den Friseur findet, der zu ihm passt – und vice versa. Das Koordinationsproblem tritt hier in der Form eines *Matching-Problems* auf, das, wie wir noch zeigen werden, nicht so trivial ist, wie es auf den ersten Blick aussehen mag. Haben sie sich gefunden, fallen neue Koordinationsprobleme an: Man muss den Gegenstand der Dienstleistung und den Modus seiner Bereitstellung gemeinsam aushandeln, denn beides steht bei personenbezogenen Dienstleistungen nicht von vornherein fest. Goffman hat den auszuhandelnden Gegenstand personenbezogener Dienstleistungen als das „schadhafte Objekt“ (Goffman 1973: 313) bezeichnet und damit darauf hingewiesen, dass man den Gegenstand der Dienstleistung immer ein Stück weit objektivieren muss – ob das nun, wie bei Goffman, eine psychiatrisch zu behandelnde Erkrankung ist oder, wie in unserem Beispiel, eine neue Frisur. Wie diese Frisur aussehen soll und ob der Friseur sie realisieren kann, wird zu einem *Koordinationsproblem*, das gelöst werden muss. Es kann aber auch sein, dass der Kunde genau das Gegenteil von dem wünscht, was der Friseur anzubieten bereit ist, so dass sich ein *Ungleichheitsproblem* rekonstruieren lässt. Es ist das Problem der gemeinsamen *Definition des Gegenstands der Dienstleistungsbeziehung*, in dem sich die beiden Abstimmungsprobleme verstecken.

Ein zweites Problem liegt darin, dass der Kunde nicht weiß, ob der nun ausgehandelte Gegenstand der Dienstleistung tatsächlich auch so realisiert wird. In einem solchen Fall sind immer nur *unvollständige Verträge* möglich – und diese werfen ein *Kooperationsproblem* auf. Wird DLN mitspielen, wenn er oder sie nicht weiß, was das Ergebnis der Prozedur sein wird und ob sich DLG überhaupt darum bemüht? Und wird DLG sich diese Mühe machen wollen, wenn er oder sie merkt, dass DLN jetzt schon unzufrieden ist?

Drittens kommt hinzu, dass solche Dienstleistungsbeziehungen *marktförmig* organisiert sind. In Markttransaktionen aber steckt ein Problem, das in seiner

idealtypischen Form darin besteht, dass DLG eher viel Geld für wenig Leistung haben möchte, DLN hingegen für viel Leistung so wenig wie möglich zahlen will. Obschon beide am Zustandekommen der Dienstleistungsbeziehung interessiert sind, kann es also sein, dass sie möchten, dass dies zu den Bedingungen geschieht, die sie jeweils präferieren. Man nehme an, ein Kunde wolle einen (billigen und pflegeleichten) Kurzhaarschnitt, der Friseur aber versuche, eine (teure und pflegeintensivere) Dauerwelle zu verkaufen. Die Tatsache, dass hier *Leistung gegen Geld* getauscht wird, birgt *Ungleichheitsprobleme* und garantiert keineswegs eine problemlose Markttransaktion.

DLG und DLN müssen all diese Probleme lösen, wenn die Ko-Produktion gelingen soll – und sie müssen dies außerhalb oder unterhalb der betrieblichen Herrschaft tun. Sie können sich nicht darauf verlassen, dass eine Organisation vorschreibt, was zu tun ist, und dass diese kontrolliert, dass eben das auch getan wird. Die Akteure werden also versuchen, die anfallenden Abstimmungsprobleme ohne institutionelle Vorgaben zu lösen.

Hierfür gibt es viele Möglichkeiten – einige haben wir andernorts thematisiert (vgl. Weihrich/Dunkel 2003; Dunkel/Weihrich 2006). Hier wollen wir der Frage nachgehen, unter welchen Umständen und auf welche Weise die *Inszenierung von Geschlecht* zur Lösung dieser Abstimmungsprobleme genutzt wird und übertragen hierfür das in der Frauen- und Geschlechterforschung prominente Konzept des Doing Gender in den Kontext der interaktiven Arbeit.

4 Working Gender

Das Konzept des Doing Gender verweist auf die Anforderung, die eigene Geschlechtszugehörigkeit (permanent) hervorzubringen und zu inszenieren. Sie ist das „Ergebnis einer sozialen Praxis, die sowohl Darstellung wie Zuschreibung umfasst“ (Heintz 2001: 17). *Working Gender* bezeichnet dasjenige interaktive Hervorbringen von Geschlechtlichkeit, das der sozialen Abstimmung in Prozessen interaktiver Arbeit dient. Drei Strategien können (nach Dunkel/Rieder 2004a) unterschieden werden: (1) Gender als „Bedingung“, (2) Gender als „Mittel“ und (3) Gender als „Gegenstand“.

1. *Gender als „Bedingung“* baut darauf auf, dass die Geschlechtszugehörigkeit der Interaktionspartner ein unhintergebares Kennzeichen einer Situation ist. Sie wird immer registriert – und nie mehr vergessen (vgl. Hirschauer 2001: 210). Interaktionen ohne gegenseitige geschlechtliche Identifizierung sind praktisch ausgeschlossen, woraus folgt, „dass es Menschen fast unmöglich ist, miteinander zu interagieren, wenn sie das Geschlecht der anderen Person

nicht bestimmen können“ (Ridgeway 2001: 252). Diese „Unausweichlichkeit geschlechtlicher Kategorisierung“ (Heintz 2001: 17) lässt sich im Kontext interaktiver Arbeit nutzen. Achtet man auf die Geschlechtszugehörigkeit des Interaktionspartners, lassen sich dessen Präferenzen und Verhalten unabhängig von dessen Individualität und damit vergleichsweise unaufwändig prognostizieren. Dies nennen wir *gendering in work*.

2. *Gender als „Mittel“* bedeutet, dass die Arbeit am *eigenen* Geschlecht zielgerichtet als ein Instrument eingesetzt wird, um ein bestimmtes Arbeitsergebnis zu erzielen bzw. um die jeweiligen Partner zur Koproduktion zu bringen. Wir nennen das *working with gender*. So werden z.B. als männlich bzw. weiblich geltende Attribute in der Kleidung, der Stimme oder dem Habitus besonders betont, wenn man glaubt, dadurch den Interaktionspartner in seinem Handeln beeinflussen zu können.
3. Und schließlich wird unter *Gender als „Gegenstand“* verstanden, dass die Hervorbringung von Geschlecht selbst zum Arbeitsergebnis wird. Es ist das Geschlecht des Interaktionspartners, das bearbeitet wird, etwa dadurch, dass männliche oder weibliche Attribute zum Arbeitsergebnis werden oder dass man den Interaktionspartner in seiner Geschlechtsrolle bestätigt, indem man sich positiv verstärkend auf diese bezieht. Diese Strategie nennen wir *working on gender*.

Wir wollen nun die Strategien des Working Gender mit den sozialen Abstimmungsproblemen verbinden, die sich in Dienstleistungsbeziehungen finden lassen, indem wir danach fragen, in welcher Weise diese Abstimmungsprobleme über Doing Gender gelöst werden können. Hierfür ziehen wir das Friseurhandwerk als ein empirisches Beispiel für interaktive Dienstleistungsarbeit heran. Dass sich dort alle Abstimmungsprobleme finden lassen, wurde bereits erwähnt. Das Friseurhandwerk eignet sich aber auch deshalb für die Untersuchung der Strategien des Working Gender, weil das Haar und seine Bearbeitung als ein überaus wichtiges Mittel zur Selbstdarstellung und zur Symbolisierung von Zugehörigkeit und Abgrenzung gilt – und nicht zuletzt selbst ein Mittel zur Inszenierung der jeweiligen Geschlechtszugehörigkeit ist:

„Hair is perhaps our most powerful symbol of individual and group identity – powerful first because it is physical and therefore extremely personal, and second because, although personal, it is also public rather than private. Furthermore, hair symbolism is usually voluntary rather than imposed or ‘given’. Finally, hair is malleable, in various ways, and therefore singularly apt to symbolize both differentiations between, and changes in, individual and group identities“ (Synnott 1987: 381).

5 Die Lösung sozialer Abstimmungsprobleme über Working Gender

Beginnen wir mit den *Koordinationsproblemen*. Hier stellt sich zunächst die Frage, wie sich FriseurInnen und KundInnen finden. Diese Frage bezieht sich nicht nur auf die räumliche und zeitliche Koordination, sondern auch darauf, ob sich DLG und DLN finden, die zueinander passen – und es damit einfacher haben, die nachfolgenden Abstimmungsprobleme zu lösen. Hierfür lassen sich institutionelle und damit der eigentlichen Dienstleistungsinteraktion vorgängige Lösungen nutzen⁷: Lage, Preisniveau und Erscheinungsbild von Friseursalons sorgen bei der potentiellen Kundschaft für eine sozialstrukturelle und milieuspezifische Vorsortierung, die die Chancen auf ein erfolgreiches Matching erhöhen. Grundlegender noch als diese institutionellen Lösungen ist im Friseurhandwerk jedoch immer schon die Vorsortierung in Frauen und Männer und damit „gendering in work“ gewesen: In der Antike war der Besuch der Barbieri Männern vorbehalten, während Frauen nur in Privaträumen frisiert werden konnten (vgl. Kleinhempel/Soschinka 1996) – eine Tradition, die in der Gegenwart durch die im Friseurhandwerk weit verbreitete Schwarzarbeit in gewisser Weise wieder aufgegriffen wird. Im 20. Jahrhundert wurde das Koordinationsproblem dadurch bearbeitet, dass es Damen- und Herrensalons gab – räumlich getrennte Welten mit unterschiedlichen Verhaltenserwartungen und Dienstleistungsangeboten. In der jüngeren Vergangenheit wurde dieses Modell mehr und mehr durch Salons abgelöst, die von Frauen *und* Männern besucht werden können; gleichzeitig sind die Varianten, dem eigenen Geschlecht durch die Gestaltung der Frisur Ausdruck zu verleihen, auch bei den Männern vielfältiger geworden.

Hat sich aber damit „gendering in work“ erübrigt? Nein – es hat sich nur noch stärker in den Bereich der interaktiven Arbeit verlegt: Friseurin und Kundin, Kunde und Friseur müssen sich nun aufwändiger als ehemals darüber abstimmen, wie denn das Ergebnis der Dienstleistung aussehen soll – und damit sind wir bei dem Koordinationsproblem angelangt, das in der „Definition des schadhaften Objekts“ steckt, des Gegenstands der Dienstleistung. Auch für dessen Lösung wird auf die Dualität der Geschlechter rekurriert. Wie Anthony Synnott (1987) beschrieben hat, lauten die daraus abgeleiteten Orientierungsmarken, dass Männer die Haare eher kurz, Frauen die Haare eher lang tragen, Männer weniger Styling-Aufwand hinnehmen als Frauen und seltener das Färben des Haares wünschen als Frauen u.a.m. Solche Verhaltenserwartungen erleichtern DLG und DLN die Definition des Gegenstands der Dienstleistungsbeziehung. Auch wenn man sich nicht daran ausrichten will, lassen sich solche Orientierungsmarken für die Verständigung nutzen – man weiß dann, wovon man sich

⁷ Vgl. hierzu ausführlicher Dunkel/Wehrich 2006: 80f.

abzugrenzen hat. Auch jenseits der heterosexuellen Normalitätsunterstellung, die dieser Katalog transportiert, rekurriert man für die Definition des Gegenstands der Dienstleistungsbeziehung auf die Dualität der Geschlechter. So erzählte uns ein Kollege, dass er beim Besuch eines Frisörsalons in einem Münchner Szeneviertel gefragt wurde: „Magst Du Frauen oder Männer?“ Dass sich auch sexuelle Orientierungen über die Frisur kommunizieren lassen, erleichtert die Definition des Gegenstands der Dienstleistungsbeziehung.

Wir hatten vorhin betont, dass es sich bei Konventionen um Regeln ohne Abweichungsgewinne handelt. Konventionen werden eingehalten, weil es den Interaktionspartnern ganz gleich ist, auf welche Lösung man sich einigt, solange damit das Problem behoben ist. So kann man sich die Inszenierung von Geschlecht durchaus als eine Konvention vorstellen: Sie erleichtert nicht nur die Aushandlung von Friseurdienstleistungen, sondern erlaubt ganz allgemein wechselseitige Orientierung und löst damit das Problem der doppelten Kontingenz.

Es ist nun allerdings nicht so, dass solche Konventionen ohne negative Folgen blieben. Bleiben wir bei unserem Beispiel: Wenn Frauen Friseurdienstleistungen in Anspruch nehmen, sind sie mit höheren Anforderungen konfrontiert als Männer das sind: Frauen müssen zwischen einer größeren Zahl von Varianten der Haargestaltung wählen und haben deshalb höheren Aushandlungsbedarf; Frauen müssen mehr Zeit in den Friseurbesuch investieren als Männer; Friseurdienstleistungen sind für Frauen immer noch (viel) teurer als für Männer. Auch in der Ausbildung von FriseurInnen sind Frisuren von Frauen mehr wert als Frisuren von Männern: Die Auszubildenden dürfen zunächst einmal am männlichen Kunden das Haarschneiden üben. Gelingt dies hinreichend gut, können sie sich an der als sehr viel anspruchsvoller definierten Arbeit am Haar von Frauen versuchen. Die Frage, was dies für die Reproduktion von spezifischen geschlechtlichen Zuschreibungen bedeutet und welche Folgen das hat, greifen wir im Schlusskapitel auf.

Wenn das Haar von Frauen mehr wert ist, ist es für Frauen auch entsprechend riskanter, in diesem Bereich Dienstleistungsbeziehungen einzugehen. Damit sind wir bei den *Kooperationsproblemen*. Wir hatten darauf aufmerksam gemacht, dass nur unvollständige Verträge darüber abzuschließen sind, wie die Frisur letztendlich aussehen und ob sie auch zur Kundin oder zum Kunden passen wird. Wenn Frauen mehr Geld und Zeit als Männer in den Friseurbesuch investieren, und wenn an das äußere Erscheinungsbild von Frauen differenziertere Maßstäbe angelegt werden als an das von Männern, dann ist auch der eventuell entstehende Schaden größer. Wir haben an anderer Stelle (vgl. Wehrich/Dunkel 2003) ausgeführt, dass Kooperationsprobleme über die Herstellung von Vertrauen gelöst werden können. Im Zuge der – in personenbezogenen Dienstleistungen zwingenden – Bearbeitung der einfacher zu lösenden Koordinations-

probleme haben die potentiellen Kooperationspartner die Chance, Informationen über die Kooperationsbereitschaft des Partners zu gewinnen. Aufgrund dessen werden sie Vertrauen investieren und sich auf riskante Kooperationen einlassen – oder es aus guten Gründen bleiben lassen. In diesem Prozess kann die Inszenierung des eigenen Geschlechts als eine vertrauensbildende Maßnahme herangezogen werden: So plaudern Kundin und Dienstleistungsgeberin miteinander, als wären sie die besten Freundinnen; so inszeniert sich der männliche Friseur als Maestro und wird von der Kundin bewundert; so weist die DLG ihren männlichen Kunden mütterlich zurecht. Im Rahmen von „working with gender“ nutzt man die Tatsache, dass die Investition von Vertrauen durch die Ähnlichkeit von Vertrauensgeber und -nehmer befördert wird und hebt in gleichgeschlechtlichen Interaktionen das jeweils eigene Geschlecht hervor, während man in gemischtgeschlechtlichen Interaktionen daran arbeitet, diejenigen mit dem jeweiligen Geschlecht verbundenen Assoziationen zu inszenieren, die dem Vertrauensaufbau dienen, wie etwa die Rolle des Experten oder die der fürsorglichen Mutter.

Ungleichheitsprobleme schließlich treten dann auf, wenn DLG und DLN die Dienstleistungsinteraktion zu ihren jeweils eigenen Konditionen erbracht haben wollen. So können DLG auf Gender als Konvention verweisen, wenn sie ihre Vorstellungen von Dienstleistung durchsetzen wollen – und so etwa Frauen aufwändige (und teure) Prozeduren anraten. Im Ergebnis tragen sie durch „working on gender“ dazu bei, dass geschlechtsspezifische Unterschiede reproduziert werden. Dabei geht es nicht nur um bestimmte Frisuren, sondern um Modelle von Weiblichkeit oder Männlichkeit, die sich schließlich wieder nutzen lassen. Unterstützt durch den Leitsatz „Der Kunde ist König“ kann sich aber auch den Kunden die Chance eröffnen, mehr oder anderes für ihr Geld zu bekommen, als dies im Interesse des DLGs ist. Dies wird besonders drastisch deutlich, wenn weibliche Auszubildende berichten, sexuellen Übergriffen männlicher Kunden ausgesetzt zu sein, während männliche Auszubildende darüber klagen, in der Wahrnehmung der Kunden als schwul zu gelten, unabhängig davon, ob sie sich mit dieser Zuschreibung einverstanden erklären oder nicht.

6 Fazit und Ausblick

Es würde sich sicher lohnen, die Frage weiterzuverfolgen, ob sich bestimmte Strategien des Working Gender für die Bearbeitung spezifischer Abstimmungsprobleme besonders gut eignen. Wir aber wollen hier zum Schluss noch einmal darüber nachdenken, warum zur Bearbeitung von Abstimmungsproblemen in der interaktiven Arbeit so erfolgreich auf die Geschlechtszugehörigkeit zurückge-

griffen wird. Denn zweifelsohne ist Doing Gender nicht nur inkorporierte soziale Praxis, sondern auch eine eifrig genutzte Strategie.

Die wechselseitige Einordnung über das Geschlecht lässt sich als eine Konvention betrachten, die komplexitätsreduzierend wirkt und das Problem der doppelten Kontingenz bearbeitbar macht, weil sich an die Geschlechtszugehörigkeit spezifische Verhaltenserwartungen knüpfen lassen. Die gesellschaftliche Koordination über Geschlecht und dessen permanente praktische Aktualisierung ist offensichtlich eine stabile Basis für die Herstellung sozialer Ordnung. Wenn es auch heftige Diskussionen über geschlechtsspezifische Verhaltenserwartungen gibt, so ändert das nichts daran, dass die Geschlechtszugehörigkeit eine „Basis-kategorie“ (Heintz 2001: 17) bleibt. Es gibt anscheinend weder den Anreiz noch die Chance, den Koordinationsmechanismus Geschlecht aufzugeben – jeder und jede trägt durch Doing Gender zu seiner Aufrechterhaltung bei. Das mag auch daran liegen, dass die Geschlechtszugehörigkeit als so evident erscheint, weil sie auf biologische Kriterien rekurriert.⁸ Entscheidend aber ist, dass einen niemand dazu zwingt: Man betreibt Doing Gender aus eigenem Interesse, denn es gilt, die Orientierungslosigkeit, die entsteht, wenn man nicht weiß, welches Geschlecht der Interaktionspartner hat, zu vermeiden. Ohne Doing Gender könnte man weder kompetent sprechen noch kompetent handeln. So ordnet man sich selbst einem Geschlecht zu und zeigt das auch an. Als Anleitung für Doing Gender dienen die kulturell verankerten Ausdrucksformen von Gender und nicht zuletzt deren mediale Ausgestaltung. Dass das entsprechende Verhalten teilweise inkorporiert worden ist, trägt zur Stabilisierung dieser Koordinationslösung bei. Man hinterfragt nicht mehr, was man da tut – wenn man so will, befindet man sich in einer lock-in-Situation, die die Wahl anderer Koordinationsmechanismen verstellt.⁹

Doch lässt sich – und das ist die Pointe dieser Lesart von Doing Gender – die Tatsache, dass die Aktualisierung der Geschlechtszugehörigkeit als ein erfolgreicher Koordinationsmechanismus etabliert ist, sehr bewusst als Strategie einsetzen. Und damit geraten die ungleichheitsrelevanten Folgen dieser Koordinationslösung in den Blick. Denn man kann Doing Gender auch zur Bearbeitung derjenigen Abstimmungsprobleme einsetzen, in denen man ein Risiko eingehen oder seine Interessen zurückstecken muss. Dann wird die Geschlechtszuschreibung und -darstellung sich selbst und anderen gegenüber eingesetzt, um Kooperationsprobleme zu lösen. So kann man sich über Working Gender wechselseitig zu Kooperationsbeiträgen veranlassen, in denen man auf die Realisierung seines situativen Nut-

⁸ Siehe zu dieser Form der Legitimation Gildemeister/Wetterer 1992: 240f.

⁹ Die Mühen, die Transsexuelle auf sich nehmen, um Geschlechtszugehörigkeit herzustellen, zeugen davon – vor diesem Hintergrund ist das Konzept des Doing Gender ja auch entstanden. Siehe hierzu Garfinkel 1967.

zens verzichtet und so in die kollektive Gewinnzone kommt – oder man bringt nur den Partner dazu, was zwar auch ein Ausweg aus dem Gefangenendilemma ist, den Partner aber in die schlechtere Position bringt. Noch drastischer kann die Lösung von Ungleichheitsproblemen aussehen, in denen es nicht mehr darum geht, etwas gemeinsam zu erstellen, sondern in denen es um Teilhabe oder Nicht-teilhabe geht. Dann geht Working Gender auf Kosten einer Partei – und es besteht offensichtlich wissenschaftlich wie gesellschaftlich Einigkeit darin, dass die entsprechenden Verteilungslösungen auf Kosten derer gehen, die als weiblich eingeordnet werden und/oder sich als weiblich einordnen und darstellen.

Doing Gender lässt sich hervorragend strategisch nutzen, weil die Geschlechtszugehörigkeit als eine perfekt funktionierende Koordinationslösung etabliert ist. „Und ohne diese Klassifikationsleistung“, so Gildemeister/Wetterer (1992: 228), „ließen sich die Geschlechter (...) nicht in ein hierarchisches Verhältnis setzen.“ Für die Beantwortung der Frage, warum dies geschlechtsspezifische Ungleichheit nach sich zieht, muss man indes die Verhaltenserwartungen genauer betrachten, die im Doing Gender aktualisiert und reproduziert werden. Für die Bearbeitung von Koordinationsproblemen spielt es keine Rolle, was genau sie beinhalten. Für die Bearbeitung der anderen Abstimmungsprobleme aber haben sie nachhaltige Folgen. So lässt sich die Tatsache, dass das Friseurhandwerk nach wie vor zu den beliebtesten Ausbildungsberufen für Frauen zählt, durchaus als erfolgreiches Doing Gender begreifen. Gleichzeitig aber eröffnet dies den diskutierten Formen von Working Gender Tür und Tor – und trägt so zur Reproduktion geschlechtsspezifischer Ungleichheit bei.

Literatur

- Baatz, Dagmar/Rudolph, Clarissa/Satilmis, Ayla (Hrsg.) (2004): *Hauptsache Arbeit? – Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit*. Münster: Westfälisches Dampfboot
- David, Paul A. (1985): Clio and the Economics of QWERTY. In: *American Economic Review* 75: 332-337
- Dunkel, Wolfgang/Bauer, Hans G./Munz, Claudia (2005): Gegenstand der Arbeit – Der Mensch und sein Haar – Erfahrungsgeleitetes Arbeiten und Lernen im Friseurhandwerk. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP)* 34 (5): 14-17
- Dunkel, Wolfgang/Rieder, Kerstin (2004a): „Working Gender“ – Doing Gender als Dimension interaktiver Arbeit. In: Baatz et al. (Hrsg.) (2004): 199-211
- Dunkel, Wolfgang/Rieder, Kerstin (Hrsg.) (2004b): *Interaktion im Salon. Analysen interaktiver Arbeit anhand eines Dokumentarfilms zum Friseurhandwerk*. Buch mit CD. München: ISF München

- Dunkel, Wolfgang/Sauer, Dieter (Hrsg.) (2006): Von der Allgegenwart der verschwindenden Arbeit – Neue Herausforderungen für die Arbeitsforschung. Berlin: ed. sigma
- Dunkel, Wolfgang/Wehrich, Margit (2006): Interaktive Arbeit – Ein Konzept zur Entschlüsselung personenbezogener Dienstleistungsarbeit. In: Dunkel/Sauer (Hrsg.) (2006): 67-82
- Garfinkel, Harold (1967): *Studies in Ethnomethodology*. Englewood Cliffs: Prentice Hall
- Gildemeister, Regine/Wetterer, Angelika (1992): Wie Geschlechter gemacht werden. Die soziale Konstruktion der Zweigeschlechtlichkeit und ihre Reifizierung in der Frauenforschung. In: Knapp/Wetterer (Hrsg.) (1992): 201-254
- Goffman, Erving (1973): *Asyle. Über die soziale Situation psychiatrischer Patienten und anderer Insassen*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Gottschall, Karin/Voß, G. Günter (Hrsg.) (2005, zuerst 2003): *Entgrenzung von Arbeit und Leben – Zum Wandel der Beziehungen zwischen Erwerbstätigkeit und Privatleben im Alltag*. München/Mering: Hopp
- Heintz, Bettina (2001): Geschlecht als (Un-)Ordnungsprinzip. Entwicklungen und Perspektiven der Geschlechtersoziologie. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 53. Sonderheft 41: 9-29
- Heintz, Bettina/Nadai, Eva (1998): Geschlecht und Kontext. De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung. In: *Zeitschrift für Soziologie* 27: 75-93
- Hirsch, Fred (1980): *Die sozialen Grenzen des Wachstums. Eine ökonomische Analyse der Wachstumskrise*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt
- Hirschauer, Stefan (2001): Das Vergessen des Geschlechts. Zur Praxeologie einer Kategorie sozialer Ordnung. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 53. Sonderheft 41: 208-235
- Huchler, Norbert/Voß, G. Günter/Wehrich, Margit (2007): *Soziale Mechanismen im Betrieb. Theoretische und empirische Analysen zur Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit*. München/Mering: Hopp
- Kleinhempel, Friedrich/Soschinka, Hans-Ulrich (1996): *Bader – Barbieri – Friseur. Geschichte und Geschichten aus uraltem Handwerk*. Frankfurt a.M.: Fischer
- Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hrsg.) (1992): *Traditionen Brüche: Entwicklungen feministischer Theorie*. Freiburg im Breisgau: Kore
- Kratzer, Nick (2003): *Arbeitskraft in Entgrenzung – Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen*. Berlin: ed. sigma
- Lichbach, Mark I. (1996): *The Cooperator's Dilemma*. Ann Arbor: The University of Michigan Press
- Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter (Hrsg.) (2002): *Subjektivierung von Arbeit*. München/Mering: Hopp
- Olson, Mancur (1968): *Die Logik des kollektiven Handelns*. Tübingen: Mohr
- Ridgeway, Cecilia L. (2001): Interaktion und die Hartnäckigkeit der Geschlechterungleichheit in der Arbeitswelt. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 53. Sonderheft 41: 250-275
- Schimank, Uwe/Greshoff, Rainer (Hrsg.) (2005): *Was erklärt die Soziologie? Methodologien, Modelle, Perspektiven*. Berlin: LIT

- Schmid, Michael (2004): Rationales Handeln und soziale Prozesse. Beiträge zur soziologischen Theoriebildung. Wiesbaden: VS Verlag
- Schmid, Michael (2005): Ist die Soziologie eine erklärende Wissenschaft? In: Schimank/Greshoff (Hrsg.) (2005): 122-148
- Sugden, Robert (1986): The Economics of Rights, Cooperation, and Welfare. Oxford: Basil Blackwell
- Synnott, Anthony (1987): Shame and glory: a sociology of hair. In: British Journal of Sociology 38: 381-413
- Voß, G. Günter/Rieder, Kerstin (2005): Der arbeitende Kunde – Wenn Konsumenten zu unbezahlten Mitarbeitern werden. Frankfurt a.M.: Campus
- Wehrich, Margit (2002): Die Rationalität von Gefühlen, Routinen und Moral. In: Berliner Journal für Soziologie 12: 189-209
- Wehrich, Margit (2005): Interaktion im workshop. Eine Analyse interaktiven wissenschaftlichen Arbeitens anhand der Dokumentation „Interaktion im Salon. Analysen interaktiver Arbeit anhand eines Dokumentarfilms zum Friseurhandwerk“. Expertise für das BMBF-Projekt „Kooperationsnetz prospektive Arbeitsforschung. ISF München
- Wehrich, Margit/Dunkel, Wolfgang (2003): Abstimmungsprozesse in Dienstleistungsbeziehungen – Ein handlungstheoretischer Zugang. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 55: 758-781
- West, Candace/Zimmerman, Don H. (1987): Doing Gender. In: Gender & Society 1: 125-151

Der Staat auf dem Weg zum kundenorientierten Dienstleistungsunternehmen?

New Public Management geschlechtsspezifisch analysiert

Birgit Riegraf

1 Einleitung

Der Staat als kundenorientiertes „Dienstleistungsunternehmen“ ist ein zentrales Leitbild der Verwaltungsreformen, die seit den 1980er Jahren unter dem Schlagwort New Public Management in den OECD-Ländern durchgeführt werden (Schedler/Proeller 2000; Jann et al. 2006). Das Bild von öffentlichen Behörden als moderne, flexible und kundenorientierte Dienstleister scheint angesichts vieler Alltagserfahrungen in unfreundlich gestalteten Fluren, mit umständlichen und undurchsichtigen bürokratischen Verfahren verlockend. Rasch lässt sich ein breiter Konsens darüber herstellen, dass eine Passbeantragung oder der Antrag auf eine Baugenehmigung dienstleistungsfreundlich gestaltet werden soll, im Sinne eines möglichst schnellen, problembezogenen und unbürokratischen Verwaltungshandelns und dies im Rahmen von Öffnungszeiten, die leicht vereinbar sind mit den Ansprüchen der Erwerbsarbeit. Aber können und sollen Steueründer, Gesetzesbrecher, Empfänger und Empfängerinnen von Hartz IV tatsächlich als Kunden behandelt werden? Nicht alle bislang staatlich erbrachten Leistungen, wie die Gesundheitsvorsorge, die Straßenreinigung, die Post, die innere und äußere Sicherheit oder soziale Transferleistungen, gehen, so ist anzunehmen, in gleicher Weise in der Vorstellung vom kundenorientierten Dienstleistungsunternehmen auf. Auch gilt das Bonmot vom „Kunden als König“ wohl nur, solange Kunden zahlungskräftig sind, Wahlmöglichkeiten haben und mit „Exit-Optionen“ (Hirschman 1972) drohen können, was bspw. nicht für Erwerbslose zutrifft, die auf öffentliche Transferleistungen angewiesen sind (Schönig/Figgen 2006). Wo liegen die Grenzen der Übertragung von Konzepten und Begriffen aus der Sphäre der Ökonomie auf öffentliche Verwaltungen, die dem Allgemeinwohl, der Sicherung und der Herstellung von Kollektivgütern verpflichtet sind? Welche theoretischen Annahmen verbergen sich hinter der Vorstellung vom Staat als

kundenorientiertem Dienstleistungsunternehmen? Welche geschlechtsspezifischen Dimensionen lässt eine solche Orientierung erkennen?

Folgende Thesen leiten meine Ausführungen: Das New Public Management bedeutet einen qualitativen Bruch mit den bisherigen wohlfahrtsstaatlichen Organisations- und Steuerungsmustern, durch den sich auch das Verhältnis von „(Wohlfahrts-)Staaten und Geschlecht“ grundlegend verändert. Das New Public Management bietet kein kohärentes privat- und marktwirtschaftliches Konzept an, sondern umreißt ein Set mikroökonomischer und privatwirtschaftlicher Instrumente. Die Effekte, die durch die Einführung privat- und marktförmiger Steuerung in den staatlich regulierten Bereich erzielt werden, sind von den politischen Zielsetzungen abhängig, die die Wahl der Instrumente und ihre Kombinationen bestimmen.

Moderate Varianten des New Public Management fordern einen „Bürgerstaat“, der durch eine verstärkte demokratische Kontrolle und bürgerschaftliche Teilhaberechte geprägt ist. Stichworte in diesem Zusammenhang sind Bürger- und Bürgerinnenbeteiligung bei Entscheidungsverfahren oder die Einrichtung von Bürgerbüros (Wollmann 1996; Riegraf 2005). Radikale Varianten des New Public Management zielen darauf ab, den Umfang der staatlichen Aufgaben durch die Auslagerung an Unternehmen oder an Organisationen des Dritten Sektors möglichst weitgehend zu reduzieren, die öffentliche Verwaltung nach markt- und betriebswirtschaftlichen Prinzipien umzustrukturieren und staatliche Entscheidungsprozesse zu dezentralisieren. Stichworte in diesem Zusammenhang sind Privatisierungen, weitreichende Kostensenkungsprogramme oder die Einführung neuer Managementkonzepte. Durch einen Abbau staatlicher Interventionen sollen die Handlungsspielräume der Gesellschaftsmitglieder und privater Unternehmen erweitert werden. Markt- und privatwirtschaftliche Koordinationsmechanismen gelten den bisherigen klassisch-bürokratischen Prinzipien als überlegen. In radikalen Varianten des New Public Management wird bezweifelt, dass der Staat marktkorrigierende Aufgaben und normative Ziele (wie die Herstellung von Verteilungsgerechtigkeit und Chancengleichheit) übernehmen kann und soll. In diesen Varianten herrscht die Tendenz vor, „Staatsversagen“ überzubetonen, die Leistungsfähigkeiten privat- und marktwirtschaftlicher Koordinationsmechanismen bei der Erstellung öffentlicher Güter deutlich überzubewerten, Prozesse des „Marktversagens“ auszublenden und wohlfahrtsstaatliche Errungenschaften der Nachkriegszeit aufs Spiel zu setzen (z.B. Nozick 1974).

Moderate Varianten, die den Bürgerstaat fordern, ohne dabei marktwirtschaftliche Anforderungen aus dem Blick zu verlieren (Wollmann 1996), lassen durchaus Spielräume im Sinne der Herstellung von Geschlechtersymmetrien erkennen. Die Versprechen moderater Varianten des New Public Management liegen darin, dass die Dezentralisierung institutioneller Verfahren und die Öff-

nung staatlicher Entscheidungsprozesse für zivilgesellschaftliche Gruppen kollektiven Identitäten und Interessen zum Durchbruch verhelfen, die bislang missachtet und abgewertet wurden (Young 1990). Undemokratische Verselbständigungen, gleichstellungsfeindliche institutionelle Festschreibungen und durch „hegemoniale Männlichkeit“ geprägte Verhaltensroutinen können durch die Reformprozesse unter Druck geraten. Demgegenüber gefährden radikale Konzepte zentrale Errungenschaften der Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg. So sollen bürokratische Vorgaben (z.B. in Form von Gleichstellungsmaßnahmen) zugunsten der Handlungsspielräume der einzelnen Gesellschaftsmitglieder und der Privatwirtschaft zurückgenommen werden. Bei radikalen Varianten entsteht durch die Rückverlagerung bislang staatlich organisierter Care-Aufgaben in den „privaten Sektor“, durch die Absenkung wohlfahrtsstaatlicher Niveaus und den Abbau gut abgesicherter Erwerbsarbeitsplätze im staatlichen Sektor die Gefahr, dass sich neue soziale Ungleichheiten entlang der Achse von „race“, „class“ und „gender“ (Knapp 2005) bilden. Ob sich im Umstrukturierungsprozess die Versprechen, die Befürchtungen oder auch beides einstellt, hängt also von den politischen Zielsetzungen ab, die sich hinter den Verwaltungsreformen verbergen.

Im Folgenden wird zunächst die neue Qualität des New Public Management skizziert (Kapitel 2). Anschließend wird das Webersche Bürokratiemodell mit den Public Choice-Theorien konfrontiert. Letztere nehmen entscheidend Einfluss auf die Idee des Staates als kundenorientiertem Dienstleistungsunternehmen (Kapitel 3). Neuseeland führte bereits in den 1980er Jahren sehr weitreichende Verwaltungsreformen durch und galt in internationalen Debatten lange Zeit als Vorzeigemodell. Anhand der neuseeländischen Entwicklung bis in die 1990er Jahre hinein werden Gefährdungen für die Errungenschaften in den Geschlechterverhältnissen diskutiert (Kapitel 4), um schließlich einige Lehren für die Analyse des New Public Management vorzustellen (Kapitel 5). Ein kurzes Fazit rundet die Diskussion ab (Kapitel 6).

2 Die neue Qualität des New Public Management

Reformen haben die Entwicklung der öffentlichen Sektoren in der Bundesrepublik seit jeher begleitet. Das New Public Management weist aber eine völlig neue Reformqualität auf. Bis in die 1980er Jahre zielten die Modernisierungsprozesse darauf ab, die Rationalität der Verwaltungsorganisation und des Verwaltungshandelns im Weberschen Sinne zu optimieren. Zwar wurde bereits in frühen Jahren Bürokratiekritik laut, diese führte allerdings immer wieder zu der Frage, wie die Rationalität der bisherigen Verwaltung weiter verfeinert werden kann (Mayntz/Scharpf 1973). Gegenstand der aktuellen Entwicklung ist zum ersten

Mal nicht die Verbesserung der bisherigen Rationalität öffentlicher Verwaltung, vielmehr wird ein paradigmatischer Wandel der Organisations- und Steuerungsmuster gefordert und eingeleitet. Damit werden auch die bislang vorherrschenden Vorstellungen von den Aufgaben des Staates in der Gesellschaft und das bisherige Verhältnis zwischen Wohlfahrtsstaat und Geschlecht in Frage gestellt.

In der Nachkriegszeit übernahm der Wohlfahrtsstaat in der Bundesrepublik zunehmend normative und marktkorrigierende Aufgaben wie die Herstellung von Chancengleichheit, z.B. im Bildungssystem, und von Verteilungsgerechtigkeit z.B. durch den Auf- und Ausbau sozialer Verteilungs- und Sicherungssysteme (wie Kindergeld, Wohngeld, Sozialhilfe etc.), aber auch Interventionen zur Marktstabilität. Der Staat entwickelte sich zur zentralen gesellschaftlichen Gerechtigkeitsinstanz. Dies führte zur Ausdehnung bürokratischer Regelungen, über die Professionalität bei der Umsetzung staatlicher Vorgaben, Rechtssicherheit und Gleichbehandlung aller Gesellschaftsmitglieder beim Zugang zu staatlichen Leistungen und bei der Regulierung von Konflikten garantiert werden sollte. In der Konsequenz weiteten sich staatliche Regulierungen in vormals als privat geltende Sphären aus. Dominierten in der Zeit des Aufbaus des Wohlfahrtsstaates und der Ausweitung staatlicher Regulierungen Begriffe wie „Marktversagen“, „Chancengleichheit“ und „Verteilungsgerechtigkeit“ die Debatten, sind es nun Themen wie „Staatsversagen“, „Verbürokratisierung“, „Einführung von Wettbewerbsmechanismen in den öffentlichen Sektor“, „Kundenorientierung“ oder „Qualitätskontrolle und -sicherung“, die die Einführung von New Public Management Instrumenten begleiten.

Die Frauen- und Geschlechterforschung arbeitete die sozialen und politischen Grundlagen staatlichen und bürokratischen Handelns in der Nachkriegszeit heraus und machte darauf aufmerksam, dass über staatliche Regulierungen und bürokratische Interventionen traditionelle Geschlechterverhältnisse (re)produziert, Bürger- und Bürgerinnenrechte gewährt bzw. verweigert, soziale und politische Aus- und Eingrenzungen vorgenommen werden, nicht zuletzt um die Funktionsfähigkeit staatlicher Leistungssysteme abzusichern (z.B. Sauer 2001; Leitner et al. 2004): Das mittelschichtorientierte Leitbild der Kleinfamilie bildete die Grundlage und das Zentrum eines dichten Geflechtes von Administrationen, staatlicher Politiken und Programme und war der Schnittpunkt einer Vielzahl gesellschaftlicher Institutionen von der Schule bis zur Krankenversicherung. Gerade in wirtschaftlich schwierigen Entwicklungsphasen wurden die Vorstellungen der Kleinfamilie und das Bild der Frau als „Organisatorin“ der Privatsphäre aktualisiert und über staatlich-bürokratische Maßnahmen (re)produziert, z.B. um den Arbeitsmarkt zu entlasten. Über staatliche Regulierungen und Interventionen wurden gesellschaftlich notwendige Arbeiten, die weder der Staat bereitstellte noch marktmäßig organisiert wurden, in die Kleinfamilie oder in Organisationen

des „Dritten Sektors“ verschoben, wo sie in aller Regel von Frauen nicht oder nur gering entlohnt geleistet wurden. Andere Lebensentwürfe und Lebenskonstellationen wurden materiell und normativ abgewertet. In Notfällen ermöglichten staatliche Sozialhilfeleistungen (zumindest zeitweise) eine finanzielle Unabhängigkeit auch der Frauen vom Familieneinkommen. Lebensentwürfe und -kontexte waren jedoch in Fällen von Sozialhilfebezug den vielfältigen, häufig unzulässigen und zuweilen die private Sphäre verletzenden Vorgaben und Kontrollen einer intransparenten und „männerbündischen“ Bürokratie ausgeliefert (Kreisky 1995). Die Expansion und Wirkungsweise staatlicher Interventionen und Regulierungen basierten auf den traditionellen Geschlechterverhältnissen und verfestigten diese zugleich.

Die (Re)Produktion traditioneller Geschlechterverhältnisse blieb mit zunehmender Expansion staatlicher Interventionen und Regulierungen nicht widerspruchsfrei: Einige Ziele staatlichen Handelns (wie Chancengleichheit) waren durchaus anschlussfähig an Forderungen nach veränderten Geschlechterverhältnissen. So kann über kommunale Gleichstellungsstellen eine Erfolgsstory geschrieben werden (Holland-Cunz 1995). Staatliche Programme z.B. in der Bildungspolitik führten zu mehr sozialer Mobilität, weichten also bis dahin existierende „harte“ Klassen- und einige Geschlechterschranken auf. Die Expansion öffentlicher Transferleistungen seit den 1960er Jahren ging in der Bundesrepublik wie in den anderen OECD-Ländern mit dem Anstieg von weiblicher Erwerbsarbeit einher und erleichterte Frauen einen Zugang zu regulären, relativ gut abgesicherten und vergleichsweise qualifizierte Beschäftigungssegmenten vor allem in Sektoren wie Gesundheit und Bildung. Mit der staatlichen Übernahme von Reproduktionsleistungen verschoben sich nicht nur die Grenzen zwischen privaten und öffentlichen Bereichen, sondern es veränderten sich auch die Bedingungen, unter denen die Arbeit in den beiden Sphären erbracht wurde. Die Transferleistungen des Staates an private Haushalte in Form von Kindergeld, Sozialhilfe, Renten, öffentlichen Pensionen, Kranken-, Unfall- und Erwerbslosenversicherung sowie Ausgaben für Bildungsleistungen, Leistungen für den sozialen Wohnungsbau usw. entlasteten von vormals im privaten Kreis der Familie und ehrenamtlichen Einrichtungen des Dritten Sektors ausgeführten Tätigkeiten wie Alten- oder Krankenpflege. Angesichts der Ausrichtung bisheriger Umverteilungs- und Versicherungssysteme sowie der Auseinandersetzung mit staatlichen Bürokratien gibt es gute Gründe, auf einen Wandel staatlicher Organisations- und Steuerungsmuster zu hoffen, ohne die Errungenschaften in den Geschlechterverhältnissen aus den Augen zu verlieren (z.B. Müller 1993; Wiechmann/Kißler 1999; Fraser 2001). Was bedeutet vor diesem Hintergrund nun der Wandel staatlicher Organisations- und Steuerungsprinzipien im Sinne des New Public Management und des Leitbildes des Dienstleistungsunternehmens Staat?

3 Max Webers Bürokratietheorie versus Public Choice-Theorien

Das Leitbild vom kundenorientierten Dienstleistungsunternehmen Staat entfaltet seine Wirkkraft in Anknüpfung an die von Weber selbst thematisierten Gefahren einer gesamtgesellschaftlichen Tendenz zur Ausweitung von Bürokratie, welche beim Aufbau staatlicher Interventionen zuweilen aus dem Blick gerieten. Der Skizze einer überdimensionierten, verkrusteten, hierarchisch organisierten und damit dienstleistungsfern arbeitenden Bürokratie wird die Idee einer flexiblen, dezentralen Organisation gegenübergestellt, die sich an den Bedürfnissen von Bürgern und Bürgerinnen orientiert, die ihrerseits als Kunden und Kundinnen begriffen werden und auf deren Anforderungen die Verwaltungen „vor Ort“ immer flexibel reagieren können. Nach Weber wird mit der bürokratischen Durchdringung der Gesellschaft die höchste Form der gesellschaftlichen Rationalität erreicht. Bürokratische Organisation überwindet, so Weber, die Willkür und den Dilettantismus früherer Herrschaftsformen, da sie sich durch Professionalität, Rechenhaftigkeit, Sachlichkeit, Formalität und Unpersönlichkeit auszeichnet. Die Grundlage und die Stärke bürokratischer Organisation liegen darin, die Bürger und Bürgerinnen vor Willkürherrschaft, vor unkontrollierten und demokratisch nicht legitimierten Handlungen des Staates zu schützen. Weber übersieht aber bekanntermaßen – bei aller Faszination für die bürokratische Organisation und bei aller Überzeugung von der Unausweichlichkeit des Prozesses – keineswegs die vielfältigen Gefahren einer gesamtgesellschaftlichen Bürokratiendenz: die Entpersönlichung und Versachlichung der Beziehung zwischen Verwaltung und den Gesellschaftsmitgliedern, die Unterordnung der Gesellschaftsmitglieder unter die sachliche Gewalt eines sich über ihren Köpfen verselbständigenden Apparates, die Tendenz hierarchischer Strukturen und starrer Abläufe, sich gegenüber demokratischen Prozessen zu verschließen, die Neigung, Entscheidungen in extremem Maß zu formalisieren und zu routinisieren, und die Einengung menschlichen Zusammenlebens durch rationale, organisationsbedingte Sachentscheidungen.

Bei aller Bewunderung Webers für die Organisationsleistung moderner Bürokratien graut es ihm zugleich vor der damit in Gang gesetzten Eigendynamik der Bürokratien, die zu „rational arbeitenden Maschinen“ werden und ein „Gehäuse der Hörigkeit“ entstehen lassen. Eine vollständig nach den Prinzipien formaler Rationalität funktionierende Staatsbürokratie tendiert zur steten Verbürokratisierung der Gesellschaft, die die Dynamik des Gemeinwesens und die Kreativität der Individuen unterminiert. Immer wieder betont Weber, dass gerade der technisch vollkommene Verwaltungsapparat kraft seiner formalen Rationalität ein „Machtmittel aller ersten Ranges ist“ für den, der über den bürokratischen Apparat verfügt, und dass Bürokratien die Tendenz haben, sich gegenüber Mit-

sprachemöglichkeiten „von außen“ abzuschotten. Trotz der Ambivalenzen existiert nach Weber allerdings keine Alternative zu bürokratischen Regelmechanismen in modernen Gesellschaften (Weber 1980).

In radikalen Varianten des New Public Management gilt das Webersche Bürokratiemodell nicht mehr als technisch überlegen, sondern wird selbst zum Teil des Problems. Eine weitere Ausrichtung an dem Modell blockiere notwendige wirtschaftliche wie gesellschaftliche Dynamiken, weshalb staatliche Regulierungen zurückgenommen, individuelle Handlungs- und Wahlmöglichkeiten ausgeweitet und Verantwortung dezentralisiert werden müsse, um Flexibilität, Effizienz und Effektivität, erweiterte Partizipationschancen der Beschäftigten und der Bürger und Bürgerinnen sowie mehr Kunden- und Qualitätsorientierung zu erreichen.

Einen zentralen Einfluss auf das New Public Management haben die Public Choice-Theorien, die das Staatsversagen bei der Erstellung öffentlicher Güter betonen und ihrerseits in den Rational Choice-Theorien wurzeln. Die Public Choice-Theorien treibt die Frage um, wie auf der Grundlage einer an individueller Nutzenmaximierung ausgerichteten Handlungsorientierung der Gesellschaftsmitglieder Kollektivgüter erstellt oder nicht erstellt werden (bspw. Olson 1968; Niskanen 1971; Coleman 1990). In der Tendenz herrscht eine pessimistische Haltung vor gegenüber dem Leistungsvermögen des öffentlichen Sektors, Bedürfnisse der Bürger und Bürgerinnen zu befriedigen. Das Staatsversagen leitet sich in der Public Choice-Theorie aus der Handlungsorientierung von Bürokratien, Regierenden und dominanten gesellschaftlichen Interessengruppen ab, die jeweils ihre Interessen durchsetzen wollen. Deren Einflussnahme auf die Politik sowie Kooperationsmuster und Absprachen zwischen dem Staat und gesellschaftlichen Interessensgruppen hindern den Staat und Bürokrationen daran, das „öffentliche Interesse“ anzusteuern. Individuen und gesellschaftliche Gruppen instrumentalisieren die Verwaltung für die Erreichung und die Sicherung von Eigeninteressen, die sie unter marktwirtschaftlichen Bedingungen nicht durchsetzen könnten. Gegen das Webersche Bürokratiemodell argumentieren Public Choice-Theorien, dass zentralstaatlich organisierte Verwaltungen und die bürokratischen Organisationen des öffentlichen Sektors nicht in der Lage seien, im öffentlichen Interesse zu agieren und die Bedürfnisse der Bürger und Bürgerinnen zufrieden zu stellen (bspw. Olson 1968; Niskanen 1971).

Die Public Choice-Theorie unterstellt die Handlungsorientierung des isoliert, rational handelnden und nutzenmaximierenden Individuums der Rational Choice-Theorien: Bekanntermaßen wählen die Individuen der Rational Choice-Theorie in Entscheidungssituationen die Alternative, die ihnen als die für sie vorteilhafteste erscheint. Die Akteurinnen und Akteure der Public Choice Theorie sind zu gemeinwohlorientierten Handlungen nicht in der Lage. Die Vorstel-

lung, eine Regierung oder eine öffentliche Verwaltung könne sich vorrangig am Ziel der Erstellung „öffentlicher Güter“ orientieren, ist aus dieser Perspektive völlig naiv, da die Handlungen von Bürokraten durch ihre Eigeninteressen, ja durch Opportunismus und Herrschsucht motiviert verstanden werden. Die Handlungsorientierung an Kriterien und Zielen, die jenseits unmittelbarer Eigeninteressen liegen oder eine Gemeinwohlorientierung von Akteuren in Entscheidungsprozessen, die im Weberschen Modell noch angelegt ist, wird tendenziell zurückgewiesen. Aus dieser unterstellten Handlungsorientierung wird das Staatsversagen abgeleitet, das notwendigerweise durch unterschiedliche Formen der Selbstbereicherung und Ausbeutung entsteht: Interessengruppen bereichern sich auf Kosten von Verbrauchern und Steuerzahlern; politische Parteien und Bürokraten sind im wesentlichen mit der Maximierung ihres Budgets und ihrer Privilegien beschäftigt; Regierungen organisieren auf Kosten des Gemeinwohls den Bestand ihrer Macht. Das Anwachsen öffentlicher Programme, das empirisch nicht gleichermaßen zum Anwachsen des öffentlichen Gemeinwohls führe, sei auf das Eigeninteresse der beteiligten Akteure und Akteurinnen an der Sicherung und Ausdehnung ihrer Einflussbereiche zurückzuführen. Demgegenüber böten private Organisationen ihren Kunden Dienstleistungen jenseits staatlicher Kontrolle an, die an ihre individuellen Bedürfnisse angepasst seien; sie ermöglichten Lösungen ohne umständliche bürokratische Wege und ließen Expertenwissen jenseits des staatlichen Einflusses entstehen. Die Handlungslogik der individuellen Nutzenmaximierung im Verbund mit Koalitionsbildungen, d.h. eines strategischen Zusammenschlusses, um Eigeninteressen besser durchsetzen zu können, führt nach Public Choice quasi automatisch zu ökonomisch ineffizienter Verteilung öffentlicher Güter (Oppen/Wegener 1998; Olson 1968). In der radikalen Variante kann demnach nur durch eine Ausrichtung an dem Konzept des „minimalen Staates“ der Schaden reduziert werden (vgl. bspw. Walsh 1995; Self 1993; Nozick 1974).¹

Aus Sicht der Public Choice-Theorien gilt es, möglichst viel Konkurrenz und Wahlmöglichkeiten zu implementieren, um dem Staatsversagen entgegenzuwirken. Die Rationalität der Weberschen Bürokratie mit den Mechanismen der Arbeitsteilung in einer strikten Hierarchie ist durch die marktwirtschaftliche Rationalität der Wahlfreiheit und des Preises (z.B. durch die Einführung von Gebühren und Entgelte für öffentliche Leistungen) zu ersetzen. Bürger und Bürgerinnen gilt es, als Kunde und Kundin bzw. als Konsument und Konsumentin zu begreifen, die zusätzlich zu ihrem politischen Wahlrecht durch die Pluralisierung von Dienstleistungsproduzenten und -anbietern noch andere Wahl- und

¹ Der Vollständigkeit halber muss erwähnt werden, dass eine kleine, aber wachsende Gruppe aus den Analysen der Public Choice-Theorien andere Erkenntnisse zieht (Self 1993: 16f.).

Einflussmöglichkeiten auf die Produktion öffentlicher Güter erhalten und die Angebots- und Kostenstruktur sowie die Qualität entscheidend beeinflussen. Die Transformation von Bürgern zu Kunden ist mit verschiedenen Vorschlägen wie z.B. Informationsrechten und Beschwerdeverfahren zur Stärkung der Konsumentensouveränität („empowerment“) verbunden.

4 Der neuseeländische Reformweg: Einblicke in eine radikale Variante des New Public Management

Während den Anhängern radikaler New Public Management-Lösungen die Entwicklung in Neuseeland von den 1980er bis Ende der 1990er Jahre als Bestätigung ihrer Position gilt, sehen Kritikerinnen und Kritiker einer ausschließlich markt- und betriebswirtschaftlich orientierten Modernisierung des Staates in Neuseeland einen Beweis für das Marktversagen bei der Erstellung öffentlicher Güter und bei der Verwirklichung von gesellschaftlichen Zielen wie sozialer Gerechtigkeit und Chancengleichheit (OECD 1996; Kelsey 1998; Riegraf 2006). Letztere argumentieren, dass unter Wirtschaftlichkeits- und Kostengesichtspunkten in einigen Bereichen möglicherweise Erfolge erzielt wurden, allerdings zeige eine Analyse unter den Aspekten von Verteilungsgerechtigkeit und Chancengleichheit beim Zugang zu Transferleistungen, von Beschäftigungssicherheit und Entlohnung ein anderes Bild: Deutliche Verschärfungen sozialer Ungleichheiten seien zu Lasten von Bevölkerungsgruppen zu beobachten, die nicht dem Modell des männlichen, weißen Erwerbstätigen der mittleren und oberen Schichten ohne (*Care*)Anforderungen (wie Pflege von bedürftigen Familienangehörigen) entsprechen (vgl. DuPlessis 1997).

Neuseeland genoss bis in die 1970er Jahre den Ruf, einen Wohlfahrtsstaat entwickelt zu haben, in dem die Fürsorge von der Wiege bis zum Grab (*from cradle to grave*) sprichwörtlich war. Der Lebensstandard der Bevölkerung zählte bis in die 1970er Jahre mit zu den höchsten der Welt.² Die Errungenschaften des zentral organisierten neuseeländischen Wohlfahrtsstaates waren allerdings von Anfang an ungleich verteilt: Neuseeländische Frauen waren häufiger als Männer, die weiblichen Angehörigen von Minderheitengruppen häufiger als Frauen der dominanten weißen Mittelschichtgruppe von staatlichen Einkommensersatz- und Sozialleistungen abhängig.

² Neuseeland hat ca. 3,4 Mio. Einwohner und Einwohnerinnen. Ca. 80% der Bevölkerung stammen ursprünglich aus Europa (Pakehas), ca. 15% der Bevölkerung sind Maoris, die Ureinwohner und Ureinwohnerinnen, ca. 5% der Einwohnerschaft sind Migranten und Migrantinnen von den Pazifischen Inseln.

Ein Wandel der ökonomischen Rahmendaten, aber auch die Unzufriedenheit der Bürger und Bürgerinnen mit undurchsichtigen, langwierigen Verfahren in verkrusteten und unflexiblen staatlichen Bürokratien setzten das neuseeländische Modell seit den 1980er Jahren massiv unter Druck (Dauderstädt 1998). Mitte der 1980er Jahre leitete die sozialdemokratische Regierung weitreichende Reformen des öffentlichen Sektors ein, die die konservative Regierung in den 1990er Jahren radikalisierte (Boston 1995; Wegener 2002: 99-119). Die Logik des Marktes, von Angebot und Nachfrage und von individueller Risikovorsorge wurde im Laufe der Jahre auch auf Kernbereiche des Wohlfahrtsstaates wie die Sozial-, die Gesundheits- und die Bildungspolitik ausgedehnt (Naschold 1996: 2).

Zentrale Elemente der Reformen bildeten die Privatisierung öffentlicher Aufgaben, die Dezentralisierung von Entscheidungsprozessen durch die Verlagerung von Handlungsspielräumen und Verantwortungen auf die kommunale Ebene, die Einführung von Wettbewerbselementen und -mechanismen sowie privatwirtschaftlichen Managementkonzepten in den öffentlichen Sektor. In der neuseeländischen Geschichte hatten staatseigene Unternehmen einen hohen Stellenwert (dazu gehören das Transport- und Kommunikationswesen, die Ölindustrie, das Energiesystem, Versicherungen, eine Fluggesellschaft, eine Hotelkette, Kohlengruben und Stahlproduktion, Banken u.a.). Die Kommunen wurden verpflichtet, einen kontrollierten, d.h. dezentral regulierten und organisierten Wettbewerb zwischen öffentlichen und privaten Organisationen bei einer Vielzahl von Dienstleistungen wie z.B. der Müllabfuhr oder dem öffentlichen Verkehr einzuführen, wobei sie die konkrete Ausgestaltung des Privatisierungsprozesses selbst bestimmen konnten. Im Zuge des Privatisierungsprozesses mussten Beschäftigte auf den unteren Hierarchieebenen des öffentlichen Dienstes häufig Einkommens- und Sicherheitseinbußen hinnehmen (Hyman 1996). Beispielsweise konnten die Kosten für die Müllabfuhr durch Privatisierungsprogramme gesenkt werden, zugleich nahm aber die Anzahl prekärer und gering bezahlter Arbeitsplätze zu. Die Pluralisierung von Leistungsangeboten zwischen öffentlichen und privaten Anbietern sollte die Mitwirkungsmöglichkeiten der Bürger und Bürgerinnen im Sinne einer Bürgermacht als Kundenbeteiligung erweitern (im Sinne der Wahl unter verschiedenen Angeboten), was letztlich eine größere Spaltung der Einflussmöglichkeiten zwischen wenigen gut verdienenden und weniger zahlungskräftigen „Kunden“ bedeutete. Ein Spannungsverhältnis zwischen den marktgetriebenen Organisations- und Steuerungsformen und der Gewährleistung beim Zugang zu gleichen Leistungen zwischen einkommensschwachen und einkommensstarken Gesellschaftsgruppen, z.B. im Bereich der Gesundheitsversorgung, wurde sichtbar. „Higher income earners, mainly men, have gained in spending power, whereas lower income earners, predominantly female, obtained less“ (Briar/Cheyne 1998: 210).

Neben der Privatisierung bildeten die Entflechtung von Politik und Verwaltung und die Einführung betriebswirtschaftlicher Management- und Organisationskonzepte in den öffentlichen Sektor zentrale Reformelemente (Boston et al. 1996; Naschold/Bogumil 1998; Wegener 2002). Organisatorische Dezentralisierungen und die Übertragung von Verantwortung sollten die Mitgestaltungsspielräume und das Engagement der Beschäftigten vor allem auf den oberen, aber auch auf den mittleren Hierarchieebenen erhöhen, aber auch eine eingehendere Kontrolle der Leistungen ermöglichen.

Zwei Grundsätze leiten die Binnenmodernisierung: „*letting the managers manage*“ und „*making the managers manage*“, wobei das Management die strikte Verantwortung für die Erfolge und Misserfolge übernehmen soll. Befristet beschäftigte (in der Regel für fünf Jahre) und leistungsabhängig bezahlte „Regierungsmanager“ bzw. „Regierungsmanagerinnen“ erhalten größere Entscheidungsfreiräume bei der Bezahlung, Einstellung und Entlassung von Angestellten. Die Integration anderer Geldgeber ermöglicht eine bessere finanzielle Ausstattung. In Verträgen zwischen Politik und Verwaltung werden die gewünschten politischen Ergebnisse (*output*) konkret festgeschrieben (z.B. wie viele Meilen an Straßen gebaut werden sollen), die in der Regel innerhalb eines Zeitraums von drei bis fünf Jahren im Rahmen eines dafür vorgesehenen Budgets einzuhalten sind. Die erzielten Leistungen werden in Berichten festgehalten und regelmäßig kontrolliert. In der Hand der „Regierungsmanager“ oder „Regierungsmanagerinnen“ liegt es „to determine the best way to meet policy goals“ (Kettle 2000: 9). In diesem Entflechtungsprozess zwischen Verwaltung und Politik ist entscheidend, ob die Entwicklung symmetrischer Beziehungen in den Kontrakten zwischen Politik und Verwaltung nachprüfbar festgehalten wird. Da die Binnenmodernisierungen mit der Verlagerung von Entscheidungskompetenzen auf kommunaler Ebene einhergehen, werden (mikro)politische Konstellationen „vor Ort“ aufgewertet.

Neuseeland setzte bis Ende der 1990er Jahre auf die radikale Variante des New Public Management und auf eine konsequente Ausrichtung am Leitbild des Dienstleistungsunternehmens Staat, um die Schwierigkeiten weitgehender staatlicher Interventionen und Regulierungen zu bewältigen. Neuseeland entwickelte sich innerhalb kurzer Zeit von einem weitreichenden Wohlfahrtsstaat zu einem „Wettbewerbsstaat“. Anhand dieses Modells werden die Grenzen der radikalen Varianten des New Public Management deutlich: In Neuseeland entwickelte sich der Staat bis in die 1980er Jahre zur gesellschaftlichen Gerechtigkeitsinstanz und mit der Rücknahme staatlicher Interventionen und Regulierungen aus allen wohlfahrtsstaatlichen Bereichen verschärfen sich soziale, wirtschaftliche und politische Ungleichheiten entlang der Achsen von „race“, „class“ und „gender“. Die Herstellung sozialer, politischer und wirtschaftlicher Gerechtigkeit, die Aufhe-

bung von Benachteiligungen erfolgt nicht über Marktprozesse und seit Ende der 1990er Jahren orientiert sich die Entwicklung in Neuseeland – aufgrund von Prozessen des „Marktversagens“ – nicht mehr an der radikalen Variante des New Public Management. Die Entwicklung in Neuseeland zum Dienstleistungsunternehmen Staat und die radikale Einführung von markt- und privatwirtschaftlichen Koordinationsmechanismen werfen die grundsätzliche Frage nach der Aufgabe des Staates in der Gesellschaft auf. Im Folgenden sollen die Grenzen dieser Orientierungen skizziert werden.

5 Einige Lehren aus der Entwicklung in Neuseeland

1. Bürger und Bürgerinnen haben nicht in jedem Fall tatsächlich den Status von Kunden bzw. Kundinnen: Viele staatliche Aufgaben umfassen professionelle, soziale und materielle Leistungen, die nicht unmittelbar gemessen und bewertet werden können (z.B. Gesundheitsdienste), die nicht ohne bürokratische Verfahren zu erbringen sind und zu denen es keine alternativen Anbieter gibt (z.B. staatliche Transferleistungen im Falle von Erwerbslosigkeit). Die Bürger und Bürgerinnen sind in diesen Fällen also einseitig abhängig von den Leistungserbringern und können keine souveräne Nachfrage geltend machen. Darüber hinaus haben die Anbieter privatisierter, ehemals staatlicher Dienstleistungen häufig einen erheblichen Informationsvorsprung. Die „Nachfrageseite“ kann lediglich mit großen Schwierigkeiten und mit großem Aufwand herausfinden, welche Leistungen sie (bspw. im Krankheitsfalle) benötigt. In solchen Fällen sind auch für bildungsferne und einkommensschwache „Käuferschichten“ Haftungs- und Leistungsgarantien zu übernehmen, die durch die Rücknahme staatlicher Zuständigkeiten und die Umorganisation öffentlicher Leistungen allein nach marktwirtschaftlichen Kriterien wegfallen. Es drohen neue soziale Ungleichheiten entlang der Schnittstellen von „race“, „class“ und „gender“ zu entstehen.
2. Im Prozess der Auslagerung bislang öffentlicher Leistungen an Private geraten verstärkt Haushalte und Organisationen des Dritten Sektors in den Blick. Die Geschlechter waren im „alten“ Modell in ungleicher Art und Weise in die gemeinschaftsbezogenen und gesellschaftlich notwendigen, aber nicht bzw. gering entgoltenen Reproduktions- und Care-Aufgaben einbezogen. Eine (Rück-)Verlagerung bislang öffentlich organisierter Arbeiten in die Sphäre jenseits von Markt und Staat droht auf Kosten von gesellschaftlichen Gruppen zu gehen, die diese Aufgaben bereits in der Vergangenheit leisteten (vgl. Notz 2004). Damit stehen die bisherigen Erfolge der Frauen bei der Integration in Erwerbsarbeit tendenziell auf dem Spiel.

3. Die Privatisierungsprozesse gehen vorwiegend zu Lasten der Beschäftigten auf den unteren Hierarchieebenen, die auf unsichere und schlecht bezahlte Erwerbsarbeitsplätze in der Privatwirtschaft abgedrängt werden, was die Geschlechter in unterschiedlicher Schärfe trifft (Frey et al. 2001; Gather et al. 2005). Die Projektbezogenheit und die Dezentralisierungsprozesse innerhalb der Verwaltung erhöhen die Mitsprachemöglichkeiten einiger weniger weiblicher Beschäftigter auf den mittleren und oberen Hierarchieebenen durchaus, aber zugleich werden die mittleren Leistungsebenen ausgedünnt, eine Hierarchieebene, auf die sich gut qualifizierte Frauen in den letzten Jahren Zugang verschafft haben (bspw. Regenhard 1997; BMGF 2006).
4. Die Rücknahme bürokratischer Regulierungen bedroht staatliche Gleichstellungsmaßnahmen bzw. verschärft den Legitimationsdruck, da sie als überflüssige, ineffektive und ineffiziente bürokratische Regulierungen gelten, die notwendig Umbauprozesse behindern. „To be relevant in this environment it has been necessary to demonstrate more explicitly that it is useful and beneficial to an organisation“ (Torrie/Jones 1998: 223).
5. Dezentralisierungsprozesse und das komplexe interorganisationelle Zusammenspiel zwischen privaten, nicht-staatlichen, halb-staatlichen und staatlichen Akteuren machen Adressaten von Gleichstellungspolitik zunehmend schwerer identifizierbar. „Over a decade of deregulation and devolution has produced increasingly diverse forms of state-funded institutions. Large government departments have been divided up into policy-focused ministries and a variety of state-funded businesses or autonomous institutions engaged in quality control of state-funded organizations“ (DuPlessis/Higgins 1997: 335).
6. Die Dezentralisierung staatlicher Entscheidungsprozesse führt dazu, dass sich Gleichstellungspolitiken je nach sozialen und (mikro)politischen Konstellationen „vor Ort“ zunehmend unterschiedlich entwickeln, was neben allen Gefährdungen durchaus positive Potentiale beinhaltet. „Women have often been consummate local networkers. Their work in voluntary organisations and small activist groups is sustained through grassroots networks. They may, therefore, respond well to the challenges of attending to the specifics of local context, the strategies of different (...) enterprises, and the different culture of different board trustees“ (ebd.: 335).

6 Fazit

Das Bild vom kundenorientierten Dienstleistungsunternehmen Staat im New Public Management trägt ohne Zweifel zu einem stärkeren Problembewusstsein über die Schwächen bisheriger staatlicher Organisations- und Steuerungsmuster bei, die Weber bereits thematisierte und sich angesichts veränderter gesellschaftlicher Rahmenbedingungen (wie Globalisierungen oder restriktive finanzielle Rahmenbedingungen) vermutlich deutlicher zeigen als bislang. Die Ausweitung staatlicher Interventionen und Regulierungen in der Nachkriegszeit werden von Vertreterinnen der Frauen- und Geschlechterforschung durchaus ambivalent eingeschätzt. Die Umstrukturierungsprozesse bedeuten einen grundlegenden Wandel des Verständnisses von den Aufgaben des Staates in der Gesellschaft, sie führen zu einem neuen Verhältnis zwischen Staat und Geschlecht und sind auch vor dem Hintergrund politischer Zielsetzungen zu bewerten.

Moderate Varianten des New Public Management lassen durchaus erweiterte Handlungsspielräume zum Abbau von Geschlechterungleichheiten erkennen. In radikalen Konzepten des New Public Management sind Spannungen zwischen marktwirtschaftlichen und wohlfahrtsstaatlichen Zielsystemen unausweichlich, die die bisherigen Ungleichheiten zu verschärften drohen, wie das Beispiel Neuseeland verdeutlichen sollte. Fragen nach dem Zugang zu wohlfahrtsstaatlichen Leistungen für nicht zahlungsfähige Gesellschaftsmitglieder, nach der Gewährleistung von Leistungen, für die es keinen Markt gibt, nach Verfahrensregelungen in Konfliktfällen zwischen Wirtschaftlichkeit und Allgemeinwohl und nach der demokratischen Kontrolle in den vom Markt regulierten Bereichen stellen sich.

Um die Gefahren einer zunehmenden gesellschaftlichen Spaltung zu vermindern, die radikale New Public Management-Konzepte in sich bergen, ist eine Verständigung über die Aufgaben des Staates in der Gesellschaft und eine Systematisierung staatlicher Aufgabenfelder, insbesondere aus einer Geschlechterperspektive, nötig und eine weiterführende Vorstellung von den Mitsprachemöglichkeiten der Gesellschaftsmitglieder wichtig. Anhand dieser Vorstellungen sollte deutlich werden, welche Aufgabenfelder in staatlicher Hand bleiben sollten, egal wie viel sie kosten, welche Aufgabenfelder teilweise oder vollständig ausgelagert werden können, ohne damit gegen gesellschaftlich ausgehandelte und staatlich organisierte Prinzipien wie Chancengleichheit und Verteilungsgerechtigkeit zu verstoßen und auf welche Weise (z.B. über einen kontrollierten Wettbewerb) die Integration in das demokratische Gemeinwesen erfolgen kann. Eine einseitige Fixierung auf marktwirtschaftliche Effizienzkriterien und entsprechende Koordinationsmuster wird – wie der Fall Neuseeland zeigt – den komplexen und unterschiedlichen Herausforderungen an staatliches Handeln in keiner Weise gerecht. Die neuseeländische Erfahrung zeigt auch, dass über das

bisher Geleistete hinaus nicht nur weitere Arbeiten zum Verhältnis von Geschlecht und staatlichen, nicht-staatlichen, halb-staatlichen und privaten Organisationen nötig sind (Müller 1999), sondern dass durch Dezentralisierungsprozesse und das zunehmend komplexe Zusammenspiel zwischen privaten, halb-staatlichen und staatlichen Akteuren verstärkt das interorganisationelle Zusammenspiel der Organisationen bei der Einführung vom New Public Management in den Blick geraten muss.

Literatur

- Aulenbacher, Brigitte/Goldmann, Monika (Hrsg.) (1993): Transformationen im Geschlechterverhältnis. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.) (2004): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methode, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag
- Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli (1995): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften. Frankfurt a.M./New York: Campus
- BMGF (Bundesministerium für Gesundheit und Frauen) (2006): Auf Erfolgskurs – Die Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen in österreichischen Unternehmen sowie in der Selbstverwaltung. Wien: Bundesministerium für Gesundheit und Frauen
- Boston, Jonathan (Hrsg.) (1995): The State under Contract, Wellington: Bridget Williams Books
- Boston, Jonathan/Martin, John/Pallot, June/Walsh, Pat (1996): Public Management. The New Zealand Model. Oxford: Oxford University Press
- Briar, Celia/Ceyne, Christine (1998): Women and Social/Economic Policy: New Feminist Agendas for Changing Times? In: DuPlessis/Lynne (Hrsg.) (1998): 208-215
- Coleman, James S. (1990): Foundations of Social Theory. Cambridge: Harvard University Press
- Dauderstädt, Michael (1998): Neuseeland. Kritische Bestandsaufnahme eines Modells. Bonn: Schriftenreihe der Friedrich-Ebert-Stiftung
- Degener, Ursula/Rosenzweig, Beate (Hrsg.) (2006): Die Neuverhandlung sozialer Gerechtigkeit. Feministische Analysen und Perspektiven. Wiesbaden: VS Verlag
- DuPlessis, Rosemary (1997): Women, Feminism and the State. In: Rudd et al. (Hrsg.) (1997): 210-223
- DuPlessis, Rosemary/Higgins, Jane (1997): Feminism. In: Miller (Hrsg.) (1997): 328-340
- DuPlessis, Rosemary/Lynne, Alice (Hrsg.) (1998): Feminist Thought in Aotearoa New Zealand. Auckland: Oxford University Press
- Ebeling, Thomas/Jann, Werner/Wagner, Dieter/Reichard, Christoph (Hrsg.) (2001): Öffentliche Unternehmen. Entstaatlichung und Privatisierung? Opladen: Leske + Budrich
- Fraser, Nancy (2001): Die halbierte Gerechtigkeit. Frankfurt a.M.: Suhrkamp

- Frey, Michael/Hüning, Hasko/Nickel, Hildegard, Maria (2001): Unternehmen Zukunft – Börsenbahn? Beschleunigte Vermarktlichung, regulierte Desintegration und betriebliche Geschlechterpolitik. In: Ebeling et al. (Hrsg.) (2001): 125-155
- Gather, Claudia/Gerhard, Ute/Schroth, Heidi/Schürmann, Lena (2005): Vergeben und vergessen? Gebäudereinigung im Spannungsfeld zwischen kommunalen Diensten und Privatisierung. Hamburg: VSA
- Hirschman, Albert O. (1972): Exit, Voice und Loyalty. Responses to Decline in Firms, Organizations and States. Boston: Harvard University Press
- Holland-Cunz, Barbara (1995): Frauenpolitik im schlanken Staat. In: Zeitschrift für Frauenforschung 13 (1+2): 16-27
- Hyman, Prue (1996): Women and Economics. A New Zealand Feminist Perspective. Wellington: Auckland University Press
- Jann, Werner/Röber, Manfred/Wollmann, Hellmut (2006): Public Management – Grundlagen, Wirkungen, Kritik. Berlin: ed. sigma
- Kelsey, Jane (1998): The New Zealand Experiment. A World Model for Structural Adjustment? Wellington: University Press
- Kettle, Donald F. (2000): The Global Public Management Revolution. A Report on the Transformation of Governance. Washington: Brookings Institution Press
- Knapp, Gudrun-Axeli (2005): Intersectionality – ein neues Paradigma feministischer Theorie? Zur transatlantischen Reise von ‚Race, Class, Gender‘. In: Feministische Studien 23 (1): 68-81
- Kreisky, Eva (1995): Der Stoff aus dem die Staaten sind. Zur männerbündischen Fundierung politischer Ordnung. In: Becker-Schmidt/Knapp (1995): 85-124
- Leitner, Sigrid/Ostner, Ilona/Schratzenstaller, Margit (2004): Wohlfahrtsstaat und Geschlechterverhältnis im Umbruch. Was kommt nach dem Ernährermodell? Wiesbaden: VS Verlag
- Mayntz, Renate/Scharpf, Fritz W. (Hrsg.) (1973): Planungsorganisation. Die Diskussion um Reform von Regierung und Verwaltung des Bundes. München: Pieper
- Miller, Raymond (Hrsg.) (1997): New Zealand Politics in Transition. Auckland: Auckland University Press
- Müller, Ursula (1993): Sexualität, Organisation und Kontrolle. In: Aulenbacher/Goldmann (Hrsg.) (1993): 97-114
- Müller, Ursula (1999): Geschlecht und Organisation: Traditionsreiche Debatten – aktuelle Tendenzen. In: Nickel et al. (Hrsg.) (1999): 53-71
- Naschold, Frieder (1996): New Frontiers in Public Sector Management. Trends and Issues in State and Local Government in Europe. Berlin/New York: de Gruyter
- Naschold, Frieder/Bogumil, Jörg (1998): Modernisierung des Staates. New Public Management und Verwaltungsreform. Opladen: Leske+Budrich
- Nickel, Hildegard M./Völker, Susanne/Hüning, Hasko (Hrsg.) (1999): Transformation-Unternehmensorganisation-Geschlechterforschung. Opladen: Leske+Budrich
- Niskanen, William (1971): Bureaucracy and Representative Government. Chicago/New York: Aldine-Atherton
- Notz, Gisela (2004): Arbeit: Hausarbeit, Ehrenamt, Erwerbsarbeit. In: Becker/Kortendiek (Hrsg.) (2004): 420-428
- Nozick, Robert (1974): Anarchy, State, and Utopia. Oxford: Blackwell

- OECD (1996): *Performance Auditing and the Modernization of Government*. Paris: PUMA
- Olson, Mancur (1968): *Die Logik des kollektiven Handelns: Kollektivgüter und die Theorie der Gruppen*. Tübingen: Mohr
- Oppen, Maria/Wegener, Alexander (1998): *Restrukturierung der kommunalen Dienstleistungsproduktion: Innovationsfähigkeit deutscher Kommunen in internationaler Perspektive*. Forschungsschwerpunkt Technik, Arbeit, Umwelt. 98, 206. Berlin: Discussion paper. Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung
- Regenhard, Ulla (1997): *Dezentralisierung als Schritt zum Abbau der Geschlechterhierarchie? Anmerkungen zur Enthierarchisierung der Geschlechterdifferenz bei betrieblichen Restrukturierungen*. In: WSI-Mitteilungen 1: 38-50
- Reichard, Christoph/Wollmann, Hellmut (Hrsg.) (1996): *Kommunalverwaltung im Modernisierungsschub?* Basel/Boston/Berlin: Birkhäuser
- Riegraf, Birgit (2005): *Staat, Geschlecht und Gerechtigkeit. Theoretische Annäherungen an ein Spannungsverhältnis im Umbruch*. In: *Femina Politica* 14. Schwerpunktheft: *Modernisierung des Wohlfahrtsstaates – Modernisierung der Ungleichheit?* (2): 21-31
- Riegraf, Birgit (2006): *New Public Management als Chance oder Risiko für Geschlechtergerechtigkeit? Eine Analyse der neuseeländischen Reformen*. In: Degener/Rosenzweig (Hrsg.) (2006): 221-238
- Rudd, Chris/Roper, Brian/Ruddy, Christopher (Hrsg.) (1997): *The Political Economy of New Zealand*. Auckland: Auckland University Press
- Sauer, Birgit (2001): *Die Asche des Souveräns. Staat und Demokratie in der Geschlechterdebatte*. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Schedler, Kuno/Proeller, Isabella (2000): *New Public Management*. Bern/Stuttgart/Wien: Haupt
- Schönig, Werner/Figgen, Jutta (2006): *Beschwerdemanagement als Chance für die ARGE. Ein Beispiel zur substantiellen Füllung des ‚Kunden‘-Begriffs in der Sozialpolitik*. In: *Sozialer Fortschritt* 55 (4): 95-99
- Self, Peter (1993): *Government by the Market? The Politics of Public Choice*. London: Macmillan
- Torrie, Rae/Jones, Deborah (1998): *Making the Difference: Equal Employment Opportunities (EEO) in Public Service Organizations*. In: DuPlessis/Lynne (Hrsg.) (1998): 229-237
- Walsh, Kieron (1995): *Public Services and Market Mechanisms: Competition, Contracting and the New Public Management*. Basingstoke: Macmillan
- Weber, Max (1980): *Wirtschaft und Gesellschaft*. Tübingen: Mohr
- Wegener, Alexander (2002): *Die Gestaltung kommunalen Wettbewerbs. Strategien in den USA, Großbritannien und Neuseeland*. Berlin: ed. sigma
- Wiechmann, Elke/Kißler, Leo (Hrsg.) (1999): *Gleichstellungspolitik und kommunale Verwaltungsreform*. Baden-Baden: Nomos
- Wollmann, Hellmut (1996): *Verwaltungsmodernisierung: Ausgangsbedingungen, Reformverläufe und aktuelle Modernisierungsdiskurse*. In: Reichard/Wollmann (Hrsg.) (1996): 1-49
- Young, Iris Marion (1990): *Justice and the Politics of Difference*. Princeton: Princeton University Press

Teil II

Flexibilisierung, Vermarktlichung und Subjektivierung

Subjektivierung von Arbeit und Arbeitskraft. Die Zukunft der Beruflichkeit und die Dimension Gender als Beispiel

G. Günter Voß

Der folgende Beitrag versteht sich als Stellungnahme zur Diskussion um eine „Subjektivierung von Arbeit“. Fokus und Hintergrund dafür ist die Frage nach dem langfristigen Strukturwandel der generellen Verfassung von Arbeitskraft im historischen Übergang zu einer neuen Phase des modernen Kapitalismus. Die vor einiger Zeit in die arbeits- und industriesoziologische Diskussion eingebrachte These des „Arbeitskraftunternehmers“ wird noch einmal zusammengefasst und in die Subjektivierungsdebatte eingeordnet. In Bezug auf die Themen „Beruf“, „Karriere“ und „Gender“ wird die Arbeitskraftunternehmerthese in einzelnen Momenten präzisiert und vertieft.

1 Der Arbeitskraftunternehmer: Auf dem Weg zu einer neuen Grundform von Arbeitskraft?

Der Begriff und das dazugehörige arbeits- und industriesoziologische Konzept des „Arbeitskraftunternehmers“ gehen bis in die 1980er Jahre zurück. Sie entstanden in Diskussionen zum Strukturwandel von Arbeit und Wirtschaft angesichts erster Formen der Flexibilisierung von Arbeit, insbesondere im Bereich der Arbeitszeiten. Im Münchener Sonderforschungsbereich 333 („Entwicklungsperspektiven von Arbeit“) wurde dabei die Diagnose entwickelt, dass Arbeitskräfte sich zukünftig wesentlich mehr als bisher flexibel und ökonomisch auf den Arbeitsmärkten wie auch innerhalb der Betriebe bzw. Beschäftigungsverhältnisse verhalten müssen, was erhebliche Auswirkungen auf ihre Lebensführung haben werde. Diese Diagnose wurde schon früh mit der (damals noch vagen) Idee verbunden, dass die abhängige Arbeitskraft zunehmend ähnliche Eigenschaften annehmen könnte, wie der Sozialtypus des „Unternehmers“. Pongratz und Voß entwickelten daraus dann schrittweise das Konzept des „Arbeitskraftunterneh-

mers“ mit dezidiert historischer und letztlich prognostischer Perspektive (zuerst Voß/Pongratz 1998; weiterführende Überlegungen auch in Voß/Rieder 2005).

Allgemeine Annahme ist, dass sich aktuell ein langfristiger und tiefgehender Wandel der allgemeinen gesellschaftlichen Verfassung von Arbeitskraft abzeichnet (was impliziert, dass es Sinn macht, von charakteristischen historischen Grundformen von Arbeitskraft zu sprechen). Es wird dazu ein grober historischer Ablauf skizziert, demzufolge für den modernen Kapitalismus eine spezifische Abfolge von drei idealtypisch unterscheidbaren Grundformen von Arbeitskraft charakteristisch sind:

- Der kaum gesellschaftlich geschützte *proletarische Lohnarbeiter* als idealtypische Grundform von Arbeitskraft für den Frühkapitalismus.
- Der relativ weitgehend durch ein ausgebautes Sozialsystem geschützte und in standardisierten Formen qualifizierte *verberuflichte Arbeitskraftunternehmer* als charakteristische Form von Arbeitskraft im Fordismus.
- Und nun der aktuell mögliche Übergang zu einer neuen, stark individualisierten und kaum mehr (zumindest nicht in den bisherigen Formen) geschützten „unternehmerischen“ (oder unternehmer-ähnlichen) Grundform von Arbeitskraft: der *verbetrieblichte Arbeitskraftunternehmer* als leitender Typus für den Postfordismus.

Als zentrale Ursache für den aktuellen Wandel wird angenommen, dass bei einer flexiblen posttayloristischen Nutzung von Arbeitskraft das betriebliche Zentralproblem der *Transformation* von latenter Arbeitskraft in manifeste funktionale Arbeitsleistung verstärkt auf die Arbeitskräfte verlagert und damit betrieblich „externalisiert“ wird. Für betroffene Arbeitskräfte entstehe auf diese Weise eine äußerst prekäre (für bestimmte Gruppen aber auch durchaus potentiell chancenreiche) neuartige „Autonomie“. Dies bedeute, dass Arbeitskräfte sich nun mehr als bisher „selbst organisiert“ ihre Arbeitssituation und letztlich auch ihre gesamte berufliche (und außerberufliche) Lebenssituation aktiv aneignen und zumindest in Teilen auf neue Weise gestalten können, aber auch *müssen*. Hinzu kommen die Auswirkungen der unter der Vorherrschaft einer „neoliberalen“ Wirtschafts- und Gesellschaftspolitik betriebenen „Deregulierung“ der Sozialordnung.

Der, so die Prognose, in der Folge dieser Entwicklung sich nach und nach als neuer gesellschaftlicher Leittypus von Arbeitskraft durchsetzende „Arbeitskraftunternehmer“ wird mit drei thesenhaft formulierten Merkmalen charakterisiert:

- *Selbstkontrolle*: Arbeitskräfte müssen auch innerhalb von betrieblichen Situationen und in lohnabhängiger Beschäftigung ihre gebrauchswertschaffende praktische Tätigkeit vor Ort zunehmend selbst organisieren, sich die dazu erforderlichen Strukturen aktiv schaffen und oft auch notwendige Ressourcen selbst besorgen.
- *Selbstökonomisierung*: Arbeitskräfte müssen sich mehr als bisher explizit und dauerhaft als „Ware Arbeitskraft“ verstehen und entsprechend marktorientiert verhalten. Sie sind gezwungen, ihr Arbeitsvermögen wesentlich gezielter als bisher aktiv zu entwickeln und (auf echten Märkten für Arbeitskraft wie auch innerhalb der Betriebe und Beschäftigungsverhältnisse mit zunehmend quasi-marktförmigen Strukturen) systematisch zu vermarkten. Sie formieren auf diese Weise eine Art „Produktions-“ und „Markt-Ökonomie“ ihrer selbst (genauer: für ihre „Ware Arbeitskraft“).
- *Selbststrationalisierung*: Betroffene Arbeitspersonen müssen ihren gesamten alltäglichen Lebenszusammenhang (und danach auch ihren gesamten biografischen Lebensrahmen) systematisch aktiv gestalten und dabei auf Basis ihrer Fähigkeit zu rationalem Handeln effizienzorientiert ausrichten. Folge ist u.a., dass die alltägliche Lebensführung dadurch zu einer Art betrieblichen Organisation wird („Verbetrieblichung von Lebensführung“).

Der Typus des Arbeitskraftunternehmers und die entsprechenden theoretischen (und implizit auch die damit verbundenen politischen) Überlegungen haben weitreichende und zum Teil auch kontroverse Resonanzen ausgelöst. Die bis heute anhaltenden Reaktionen changieren zwischen weitgehender Zustimmung (vgl. u.a. Frey 2004; Schumann 1999) und vielgestaltiger Kritik (vgl. u.a. Deutschmann 2001; Drexel 2002; Faust 2002).

So hilfreich viele der Einwände sind, so geht doch ein nicht unwesentlicher Teil der Kritiken aus Sicht der These auf Missverständnisse zurück:

Ein besonders wichtiger Punkt ist dabei, dass gelegentlich nicht verstanden (oder nicht akzeptiert) worden ist, dass der Typus des Arbeitskraftunternehmers als *Idealtypus* oder als theoretische Form konzipiert wurde. In dieser reinen Form, so soll hier erneut betont werden, tritt er empirisch (d.h. als reale Figur mit allen Merkmalen), wenn überhaupt, nur unter besonderen Bedingungen bei speziellen Erwerbstätigengruppen auf. Die immer wieder gestellte Frage, in welchem Umfang der Arbeitskraftunternehmer empirisch „verbreitet“ sei, lässt sich entsprechend kaum beantworten bzw. macht in dieser Weise nur wenig Sinn und geht an der Intention des Konzepts vorbei. Es kann und soll jedoch zugleich angemerkt werden, dass die *Merkmale* des Typus sich eindeutig verbreiten und inzwischen sogar in den Arbeitszusammenhängen und in den Berufs- und Lebenssituationen von Gruppen auftauchen, bei denen man dies lange Zeit nicht für

möglich gehalten hätte. Auch gewerbliche Arbeiter in der Produktion und einfache Angestellte in Verwaltungen (selbst im öffentlichen Bereich) müssen inzwischen hochgradig Arbeitstätigkeit selbst „kontrollieren“, sich als Arbeitskraft ökonomisch verhalten und ihren gesamten Alltag flexibel und effizienzorientiert ausrichten und rationalisieren.

Ein zweiter Einwand zielt auf eine vermeintlich ideologische Funktion der These. Unterstellt wird, dass die Autoren (bewusst oder unbewusst) mit der zugespitzten Beschreibung eines an neoliberale Wirtschafts- und Betriebstrategien angepassten Typus von Arbeitskraft (und durch die Wortwahl „Unternehmer“) diese faktisch rechtfertigen oder ihnen zumindest ideologisch das Feld bereiten würden. Ganz abgesehen davon, dass in vielen Veröffentlichung immer wieder sehr kritisch auf die politischen Ursachen und die sozialen (und individuellen) Folgen der mit der These ins Auge gefassten Entwicklung (einschließlich ihrer ideologischen Implikationen) verwiesen wird, muss gerade dieser Einwand entschieden zurückgewiesen werden: Intention des gesamten Konzepts war und ist es, mit der idealtypischen und sehr gezielt an wichtige industriesoziologische Theoriestränge anknüpfenden These, einen tief greifenden Strukturwandel der Arbeit in einer pointierten analytischen Aufbereitung nachzuzeichnen und (zumindest partiell) zu erklären. Absicht ist damit zuerst (!) einmal tatsächlich nicht, Kritik an der Entwicklung zu üben, sondern mit Blick auf die langfristige (bisherige und zu erwartende) Entwicklung des modernen Kapitalismus zu „verstehen“ – um auf dieser Basis dann auch ein substantielles Argumentationspotential für kritische Stellungnahmen zu erhalten. Zugestanden werden muss dabei jedoch zugleich, dass die These eine Entwicklung beschreibt, die sich (auf Basis der allgemeinen privatwirtschaftlichen Dynamik und vor dem Hintergrund der strukturellen Rahmenbedingungen, etwa der Globalisierung) aller Voraussicht nach mit einer gewissen Notwendigkeit vollzieht. Politisch ist damit tatsächlich ausgedrückt, dass ein Leugnen oder Banalisieren der Entwicklung, oder gar die Hoffnung auf schnelle und durchgreifende Gegenkonzepte zur bis heute ungebrochenen Dominanz neoliberaler ökonomischer Theorien, politischer Wirtschaftssteuerungen und praktischer Betriebskonzepte, die faktisch wirksamere und fatalere (weil die Entwicklung gegenideologisch verschleiernde) Verzerrung der Realitätswahrnehmung darstellt.

2 Zur Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit

Die Stichworte „Entgrenzung“ (vgl. u.a. Kratzer 2003; Voß 1998) und „Subjektivierung“ (vgl. u.a. Lohr/Nickel 2005; Moldaschl/Voß 2003) von Arbeit finden inzwischen ebenfalls breite Aufmerksamkeit. Für die Autoren der Arbeitskraft-

unternehmerthese versteht sich beides als allgemeinere Sicht auf die strukturellen Veränderungen von Wirtschaft, Betrieb und Arbeit, die hinter der postulierten Entstehung eines neuen Grundtypus von Arbeitskraft stehen. Die beiden Begriffe benennen komplementäre Seiten eines langfristigen Wandels von Arbeit und Betrieb, dessen strukturelle Bedeutung kaum zu überschätzen ist:

Mit dem Begriff *Entgrenzung* wird ein zentrales allgemeines Element der tiefgreifenden Strukturveränderungen der betrieblichen Organisation von Arbeit und Beschäftigung benannt. Gemeint ist damit, dass im Zuge einer grundlegenden Erweiterung betrieblicher Kalküle (etwa der wachsenden Einsicht in die Restriktivität und Kostenintensität tayloristischer Rationalisierung) bisher typische organisatorische Strukturen weithin flexibilisiert, verflüssigt, ausgedünnt oder sogar nahezu aufgehoben werden. Das schon früh entstandene Stichwort der „Flexibilisierung“ von Arbeit verweist gleichfalls auf diesen Prozess, fasst ihn aber unzureichend. Entgrenzung kann allgemein als eine Strategie zur partiellen Ent-Strukturierung von bisher zur Steuerung von Arbeit etablierten betrieblichen Strukturen beschrieben werden, mit der Kostenvorteile (z.B. Reduktion von over-head-Kosten), vor allem aber Komplexitäts- und damit Reaktivitätsgewinne erzielt werden sollen.

Subjektivierung meint den in der Folge von betrieblichen Entgrenzungen auf der Ebene der betroffenen Beschäftigten entstehenden Prozess, die zur Ausführung ihrer Tätigkeit (und für den gesamten Kontext von Arbeit und Beruf) erforderlichen Bedingungen verstärkt selber zu entwickeln und/oder gezielt selber Ressourcen zu beschaffen, da die Betriebe sie nur noch bedingt vorgeben. Kurz: werden die organisatorischen Grundlagen der Tätigkeiten ausgedünnt, verflüssigt, flexibilisiert oder gar aufgehoben, dann müssen die Betroffenen ihre Arbeit zunehmend „selbst-organisieren“ (so das aus der Physik entlehnte populäre Stichwort). Auch hier bietet der Bezug auf die Kategorie der „Strukturen“ von Arbeit eine sinnvollere Orientierung: Subjektivierung kann allgemein als erweiterte Möglichkeit, aber auch als unausweichliche Notwendigkeit, der individuellen *Re-Strukturierung von Arbeitszusammenhängen* begriffen werden.

Betriebliches Ziel der Subjektivierung von Arbeit ist auf einer ersten Ebene eine neue Qualität der *Rationalisierung von Arbeit und Betrieb*: Es geht, wie gezeigt, um die Einsparung von Kosten (durch die Verlagerung von Organisations- und Strukturierungsarbeit auf die Arbeitskräfte), und um den Versuch, durch flexible Arbeitsorganisation die Reagibilität der Betriebe zu erhöhen.

Wichtiger ist jedoch auf einer zweiten Ebene, dass durch die Subjektivierung von Arbeit Betriebe die *Ressource Arbeitskraft* (das viel zitierte „lebendige Arbeitsvermögen“ oder die „Subjektivität“ der Arbeitenden) in neuer Qualität zu nutzen und zu verwerten versuchen. Dies hat zwei (miteinander verflochtene und hier nur analytisch getrennte) Ausprägungen:

- Zum einen handelt es sich um die erweiterte Ausbeutung von *Subjektivität im engeren Sinne*. Gemeint ist die gebrauchswertorientierte betriebliche Nutzung und tauschwertorientierte Verwertung der *Fähigkeit* und der *Bereitschaft* von Arbeitskräften sich in der Arbeit und für die Ziele ihrer Arbeit *aktiv selbst zu steuern*.
- Zum zweiten geht es um die erweiterte Ausbeutung des *gesamten Repertoires menschlicher Eigenschaften*. Gemeint ist damit, dass mit neuen Formen der Arbeitsorganisation mehr als bisher „tiefliegende“, d.h. über den Bereich der engeren fachlichen oder „instrumentellen“ Arbeitsfähigkeiten hinausgehende, allgemein *menschliche* oder im weiteren Sinne *personale Potenzen* betriebspraktisch genutzt und ökonomisch verwertet werden sollen. Die dabei berührten überaus unterschiedlichen Felder können hier nicht systematisiert werden; eine grobe Liste von menschlichen Eigenschaften oder Kompetenzen, die aktuell als wichtige betriebliche Ressourcen diskutiert werden, soll als Hinweis genügen und zeigt zugleich die Reichweite des Themas: Ziel der Betriebe ist der erweiterte Zugriff auf Emotionen und Leidenschaften, Kreativität und Innovativität, Loyalität und Solidarität, Leistungsbereitschaft und Commitment, Sozialität und Kommunikativität u.v.a.m. – und wenn man will, kann man die oben angeführte „Subjektivität im engeren Sinne“ hier einreihen.

Zugespitzt kann man auch vom Versuch eines letztlich fast schon *totalen* betrieblichen Zugriffs auf die *Ressource Subjektivität* sprechen: es geht um die „*Seele*“ der Arbeitenden.¹

Die Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit ist ein komplexer, vielgestaltiger und auch widersprüchlicher Prozess. Beide Stichworte (und die darauf bezogenen bisherigen theoretischen Ideen) beschreiben dies nur in sehr pointierter und letztlich vereinfachter Weise – eine ausgearbeitete Begrifflichkeit und Konzeption liegt (trotz mancher interessanter theoretischer Einzelüberlegungen) bisher genau genommen nicht vor, von einer geschlossenen Theorie ganz zu schweigen.

Wichtig ist daher für eine differenzierte Diskussion in Bezug auf einzelne Arbeitszusammenhänge und betriebliche Situationen, zumindest in einem ersten Zugriff sehr genau die unterschiedlichen *Erscheinungen* von Entgrenzung und Subjektivierung zu beachten. Die Möglichkeit zu einer solchen systematischen Differenzierung bietet die Unterscheidung verschiedener Dimensionen einer

¹ Dieses Bild hat eine lange Tradition und gab u.a. einem nach wie vor empfehlenswerten Buch zur Geschichte der Arbeitswissenschaft, Arbeitspsychologie und Arbeitssoziologie seinen Namen (Hinrichs 1981).

erweiterten Selbstorganisation von Arbeit (vgl. für eine solche Unterscheidung von Dimensionen u.a. Voß 1998):

- *zeitlich*: Arbeitskräfte müssen unter Bedingungen entgrenzter Arbeit verstärkt regulieren, wann, wie lange, wie schnell, mit welcher Zeitlogik usw. sie ihre jeweilige Tätigkeit betreiben.
- *räumlich*: Arbeitskräfte müssen mehr als bisher aktiv strukturieren, wo, mit welchen Bewegungen im Raum, mit welcher Qualität von Mobilität usw. sie sich für ihre Tätigkeit organisieren.
- *sachlich/qualifikatorisch*: Arbeitskräfte müssen zunehmend aktiv definieren, was sie im Detail machen, was sie können müssen und wie sie diese Qualifikationen erwerben, wie sie ihre fachlichen Kompetenzen erweitern, situativ anwenden usw.
- *technisch*: Arbeitskräfte müssen mehr als bisher aktiv organisieren, mit welchen Arbeitsmitteln sie in welcher Weise ihre Tätigkeit betreiben, wie Arbeitsmittel an die jeweiligen individuellen Erfordernisse angepasst werden, wie neue Arbeitsmittel für ihre Tätigkeit beschafft werden usw.
- *sinnhaft*: Entgrenzung von Arbeit verlangt, dass Arbeitskräfte sich nicht auf (z.B. betrieblich) vorgegebene Motive und Deutungen ihrer Arbeit verlassen können. Sie müssen mehr als bisher bewusst ihre Tätigkeit sinnhaft strukturieren, sich fragen warum und mit welchen Zielen sie arbeiten, wie sie sich selbst motivieren und zur Leistung antreiben usw.
- *sozial im engeren Sinne*: Arbeitskräfte müssen mehr als bisher aktiv strukturieren, mit wem sie eine Tätigkeit ausüben, nach welchen Regeln sie mit anderen Personen kooperieren, wie Teams und Projekte organisiert werden.
- *emotional*: Arbeitskräfte müssen verstärkt sehr bewusst gestalten, mit welchen Gefühlen sie ihre Tätigkeit ausüben. Geht es um eine rein sachliche Tätigkeit, ist es eine Tätigkeit, die tief liegende persönliche Emotionen und Leidenschaften erfordert, ist es eine Tätigkeit, die mehr als bisher sorgende und empathische Emotionen voraussetzt u.v.a.m.?

Das Thema der Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit führt unmittelbar zu der Frage, ob die damit verbundene (partielle) Erweiterung von betrieblicher Autonomie für betroffene Arbeitskräfte einen *Abbau von Herrschaft* oder von *organisatorischer „Kontrolle“* (im Sinne des Transformationstheorems) bedeutet. Wie bei vielen Entwicklungen im aktuellen Strukturwandel von Arbeit und Gesellschaft handelt es sich auch hier um einen zweischneidigen Prozess:

Auf der einen Seite ist es eindeutig, dass im Zuge der Entgrenzung von Arbeit direkte betriebliche Detailkontrollen von Tätigkeiten in Teilen tatsächlich *reduziert* werden. Auf der anderen Seite wird zugleich deutlich, dass der Abbau

direkter betrieblicher Herrschaft mit einem massiven *Ausbau* neuer Herrschaftsformen verbunden ist. Ergebnissteuerung durch strenge Zielvorgaben (oder vermeintliche Ziel-„Vereinbarung“) und Benchmarking, Leistungsdruck durch die Vermittlung von Marktanforderungen oder Kosten- und Kundenzwängen, Arbeitsdruck durch den sozialen Druck von Gruppen, die ideologische und kulturelle Einbindung von Arbeitskräften in Betriebsgemeinschaften u.v.a.m. sind neue Formen der Führung und der betrieblichen Organisation, die mehr als bisher *indirekt* (und auf neue Weise *abstrakt*) Arbeitskräfte herrschaftlich in Betriebe einbinden und auf betriebliche Ziele ausrichten. Der Abbau direkter Herrschaft geht in der Folge zwar mit erweiterten Handlungs- und Gestaltungsspielräumen, aber auch mit erheblich steigenden Leistungsanforderungen und einer ganz neuen Qualität der Fremdsteuerung menschlichen Handelns, Denkens und Fühlens einher. Insbesondere ist die Tendenz zu erkennen, dass die betriebliche Herrschaft dabei und dadurch in eine betrieblich erwartete (und kontrollierte) *Selbst-Beherrschung* von Arbeitskräften übersetzt wird.

Zu den komplexen Folgen der Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit gehört auch, dass auf eine bisher nicht gekannte Art und Weise Arbeitszusammenhänge für Betroffene sehr *widersprüchliche Auswirkungen* haben. Auf der einen Seite entstehen durchaus die angedeuteten erweiterten Möglichkeiten zur *aktiven Gestaltung und Steuerung der eigenen Tätigkeit* und damit auch zur *erweiterten Selbstentfaltung* – was in den meisten Bereichen weithin positiv aufgenommen wird. Auf der anderen Seite ergeben sich völlig *neuartige Risiken*, auf die viele Arbeitskräfte bisher kaum eingestellt sind: Sie unterliegen jetzt einem erheblichen Zwang zur aktiven Selbstorganisation ihrer Tätigkeit und der Notwendigkeit, entsprechende Kompetenzen entwickeln und in die Tätigkeit einbringen zu müssen. Arbeitskräfte erleben in ganz neuer Quantität und vor allem Qualität eine Überlastung oder Überforderung, die hier nicht mehr aus körperlicher oder qualifikatorischer Überbeanspruchung entsteht, sondern aus einer schier grenzenlosen Anforderung an eine kontinuierliche aktive Selbstregulierung. Das Stichwort der „Arbeit ohne Ende“ (vgl. Pickshauss et al. 2001) meint in diesem Sinne nicht nur eine Ausweitung der Arbeitszeiten, sondern vor allem eine Ausweitung der Anforderungen an eine aktive Selbstgestaltung der eigenen Tätigkeit. Dass parallel zu dieser Entwicklung von verschiedenster Seite eine Zunahme von Depressions- und Angsterkrankungen registriert, die von Epidemiologen mit den in der Arbeits- und Industriosozilogie als „Entgrenzung“ und „Subjektivierung“ bezeichneten Entwicklungen in Verbindung gebracht werden, ist kein Zufall (vgl. DAK 2005: insbes. 72ff.).

3 Welchen Beruf hat der Arbeitskraftunternehmer? Zur Subjektivierung von Arbeitskraft

Die Frage nach der Qualifikation und dem Wandel der Qualifikationsanforderungen ist eine zentrale Dimension im Prozess der Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit mit seinen komplizierten sozialen und individuellen Folgen. Auch der Arbeitskraftunternehmer als neuer Typus von Arbeitskraft ist durch ein völlig neuartiges Verhältnis zur Qualifikationsfrage gekennzeichnet. Das zeigt sich u.a. an der aktuell nicht nur im Kontext der Debatte um Entgrenzung, Subjektivierung und Arbeitskraftunternehmer diskutierten These, dass das deutsche Modell der hoch formalisierten Organisierung von Arbeitskraft, der „Beruf“, möglicherweise an Grenzen stößt. Es wird von einer „*Krise des Berufs*“ oder sogar vom „*Ende des Berufs*“ gesprochen. Tatsächlich zeichnet sich an vielen Stellen ab, dass das in den letzten Jahrzehnten (zumindest in Deutschland) dominierende Modell einer hochgradigen gesellschaftlichen Standardisierung (und Zertifizierung) spezifischer Kombinationen von fachbezogenen Qualifikationen („Beruf“) sowohl für die Ausbildung als auch für die Anwendung von Arbeitskraft im Betrieb und nicht zuletzt auch für die individuelle Lebensplanung dysfunktional zu werden scheint. Man könnte unter Bezug auf die These vom Ende des Fordismus auch von einer *Krise der „fordistischen Beruflichkeit“* sprechen: Die zunehmende Flexibilität von Arbeits-, Betriebs- und Berufssituationen macht es immer schwieriger, dass Arbeitskräfte mit einmal erlernten Qualifikationsprofilen auf Dauer zu recht kommen. Zumindest das vieldiskutierte Ende des „Lebensberufs“ zeichnet sich eindeutig als strukturelle Entwicklung ab, so dass die derzeitige öffentliche Debatte um dieses Thema (trotz mancher auch hier ideologischer Untertöne) auf alle Fälle nicht ungerechtfertigt ist. Kann man damit aber davon sprechen, dass der Arbeitskraftunternehmer „*beruflos*“ ist? Bedeutet die im Konzept typologisch verankerte sukzessive Ablösung des (bewusst auf die Berufskategorien bezogenen) „verberuflichten Arbeitnehmers“, dass der Arbeitskraftunternehmer über keinerlei Beruf mehr verfügt, und (wie gelegentlich unterstellt) jeder Arbeitskraftunternehmer völlig individuelle und nahezu beliebig zusammengestellte Qualifikationen besitzt und besitzen muss? Nein, auch dies ist ein Missverständnis! Der Arbeitskraftunternehmer ist (als Typus) nicht berufslos, im Gegenteil.

Vor dem Hintergrund des Konzepts des Arbeitskraftunternehmers kann in Bezug auf die Qualifikationsfragen die These vertreten werden, dass sich mit dem Arbeitskraftunternehmer nicht das Ende des Berufs überhaupt, sondern der Weg zu einer *neuen Beruflichkeit* oder zu einer *neuen historischen Qualität von „Beruf“* andeutet (vgl. ausführlicher Voß 2002). Gemeint ist damit durchaus, dass die sozial hoch standardisierte und vor allen Dingen für Deutschland typi-

sche Form des lebenslangen „Berufs“ als „sozialer Schablone“ (vgl. u.a. Beck et al. 1980) obsolet werden könnte. Für Arbeitskräfte, die langfristig unter Bedingungen eines Arbeitskraftunternehmers tätig sind, wird es gleichwohl erforderlich sein, nicht konturlos und beliebig Qualifikationen zu akkumulieren, da sie diese so nur mit großer Mühe vermarkten können und im Gegenzug Betriebe nur mühevoll auf diese Weise angemessene Arbeitskräfte rekrutieren können. Der Arbeitskraftunternehmer wird entsprechend durchaus seine Fähigkeiten aktiv in Form von berufsformigen *Arbeitskraftmustern* konfigurieren, anbieten und anwenden. Dieser neue „Beruf“ ist aber wesentlich mehr als bisher *individuell geformt*.

Ein solcher neuer *Individualberuf* lässt sich durch zwei entscheidende Merkmale charakterisieren und dadurch nachhaltig vom bisherigen Beruf unterscheiden:

- *Reflexive Verberuflichung*: Arbeitskräfte müssen mehr als bisher ihre eigenen Fähigkeiten lebenslang nicht nur *akkumulieren* und *ausbauen*, sondern aktiv zu einem je „eigenen Beruf“ *kultivieren*. Es wird wie bisher an standardisierte Grundformen von Berufen anknüpfen, aber mehr als bisher verlangen, diesen Grundformen von Beruf eine ganz individuelle Prägung und Ausrichtung zu geben. Dies ist weiterhin ein Beruf, aber kein „Beruf von der Stange“, sondern eine je individuelle Konfiguration von Fähigkeiten und Erfahrungen.
- *Relativierte Fachlichkeit*: Der sich abzeichnende neue Beruf wird weiterhin einen festen und hochentwickelten Kern fachlicher Qualifikationen erfordern. Gleichwohl zeichnet sich seit längerer Zeit ab, dass *überfachliche* oder *allgemeine* Fähigkeiten und Kompetenzen massiv an Bedeutung gewinnen. Diese nicht im engeren Sinne fachlichen Qualifikationen (Basis- und Schlüsselqualifikationen, soziale und kommunikative Qualifikationen, allgemeine Persönlichkeitseigenschaften und Selbstkompetenzen u.v.a.m.) werden immer bedeutsamer und relativieren in soweit faktisch die bisher überragende Bedeutung der unmittelbaren Fachfähigkeiten. Hoch entwickelte fachliche Fähigkeiten sind natürlich weiterhin (und sogar mehr denn je) für jeden Erwerbstätigen in komplexeren Arbeitszusammenhängen erforderlich – sie reichen aber nicht mehr: Wer sich in Zukunft und auf Dauer als Arbeitskraftunternehmer vermarkten will und muss, benötigt weit über seine fachlichen Fähigkeiten hinausgehende *universelle persönliche Eigenschaften* aller Art.

4 Macht der Arbeitskraftunternehmer Karriere? Lebensentwurf und Berufsbiografie subjektivierter Arbeitskraft

Mit den Ausführungen zum Beruf des Arbeitskraftunternehmers wurde schon angesprochen, dass auch in *diachroner* (d.h. hier: lebenszeitlicher) Perspektive der klassische Beruf an Bedeutung verliert und eine neue Qualität entsteht.

Lineare und auf standardisierten Verläufen beruhende bisherige *Berufswege* werden immer seltener. Sowohl individualberuflich als auch hinsichtlich qualifikatorischer und betrieblicher beruflicher Entwicklungspfade wird der klassische Beruf in fast jeder Berufstätigengruppe obsolet. Das bedeutet, dass der bisher (vor allen Dingen in Deutschland) gewohnte und zu einem hoch entwickelten Prinzip erhobene Lebensberuf an Relevanz verliert und statt dessen Berufsverläufe entstehen, die in vielerlei Hinsicht *gebrochen, diskontinuierlich, variantenreich* usw. sein werden. Insbesondere die klassische Karriere als friktionsloser materieller, qualifikatorischer sowie statusmäßiger Prozess des Aufstiegs wird nur noch wenigen Berufstätigengruppen vorbehalten bleiben.

Vor dem Hintergrund des Konzepts des Arbeitskraftunternehmers kann für dieses Thema die These aufgestellt werden: für große Gruppen ist zukünftig nicht mehr der kontinuierliche berufliche Aufstieg typisch, sondern eine *zunehmende konjunktur-, branchen- und lebenslagenabhängige Dynamik und Kontingenz der individuellen Vermarktung von Arbeitskraft*. Das heißt unter anderem:

- Die „Berufsbiografie“ wird zu einer kontinuierlichen und kontingenten individuellen *Gestaltungsanforderung*.
- Berufliche Normalität wird in Zukunft nicht berufliche Kontinuität, sondern *Friktionalität* und individuelle *Kombinatorik* bedeuten.
- Berufliche Karriere wird mehr als bisher hoch entwickelte und kontinuierliche *Selbstvermarktung* und dabei auch berufliche *Selbststilisierung* bedeuten.
- Nicht zuletzt ist dazu erforderlich eine kontinuierliche Entwicklung von *sozialen Bindungen*, einer *stabilen privaten Reproduktions- und Sorgebasis*, einer funktionierenden *Balance von Erwerb und anderen Lebenstätigkeiten* u.v.a.m. als unabdingbare Voraussetzung für berufliche Tätigkeit und berufsbiografische Entwicklung.

5 Hat der Arbeitskraftunternehmer ein Geschlecht? Offene Fragen

Um es noch einmal zu betonen: der Arbeitskraftunternehmer ist ein Idealtypus! Das bedeutet, dass er in analytisch „reiner“ Form (Weber) eine neue Qualität der

Anforderungen und der Formierung von Arbeitskraft im Übergang zu einer neuen Stufe kapitalistischer Wirtschaft und Gesellschaft beschreibt. Der Arbeitskraftunternehmer ist insoweit auch in Bezug auf die Dimension *Gender* erst einmal *neutral* gedacht und konzipiert – was gelegentlich zu Irritationen geführt hat.

Gleichwohl ist es in jeder Hinsicht offensichtlich, dass die empirischen *Erscheinungen*, in denen der Typus des Arbeitskraftunternehmers sich in der Realität der betrieblichen Organisation von Arbeit zeigt, hochgradig *sozial differenziert* und insbesondere dabei auch *geschlechtsspezifisch geprägt* sind. Der Arbeitskraftunternehmer als analytischer Typus ist bewusst geschlechtspolitisch „blind“; in seiner empirischen Realität ist er aber mehr als seine Vorgänger (zumindest jedoch in ganz neuer Weise) durch die Geschlechtseigenschaften von Betroffenen geprägt.

Wie dies konkret aussehen wird, ist nicht einfach vorauszusagen. Statt leichtfertiger Vermutungen sollen vor dem Hintergrund einiger empirischer Befunde (auch aus eigenen Untersuchungen) zur konkreten Erscheinung von Arbeitskraftunternehmerphänomenen in der betrieblichen Realität zum Abschluss einige *Fragen* gestellt werden, die zu zwei spekulativen Überlegungen zum möglichen Zusammenhang von Geschlecht und subjektivierter Arbeit und Arbeitskraft führen:

- Kann es sein, dass der Arbeitskraftunternehmer gerade für qualifizierte und hoch ambitionierte Frauen besonders attraktiv ist, und wenn ja, warum? Die mehrfach gestellte Frage, „*Ist der Arbeitskraftunternehmer weiblich?*“ (vgl. u.a. Frey 2004), liegt aufgrund empirischer Indizien durchaus nahe, ist aber nicht leicht zu beantworten.
- Sind qualifizierte Frauen möglicherweise sogar die „*Leistungsträger der Subjektivierung*“ von Arbeit, und was folgt daraus (vgl. Nickel/Hüning 2006)? Oder muss vielmehr gefragt werden, ob weibliche Arbeitskraftunternehmerinnen nur in besonderem Maße auf „subjektivierte“ Weise ausbeutbar sind?
- Warum verhalten sich demgegenüber (vgl. Pongratz/Voß 2003) gering qualifizierte Frauen besonders abwehrend gegenüber Arbeitskraftunternehmeranforderungen? Während *qualifizierte Frauen* dem neuen Typus gegenüber sehr aufgeschlossen zu sein scheinen, könnte bei Arbeiterinnen und einfachen weiblichen Angestellten genau das Gegenteil der Fall sein.
- Ist eine dauerhafte Erwerbstätigkeit und Lebenslage als Arbeitskraftunternehmer mit familiären Verpflichtungen vereinbar, und was folgt daraus für Frauen, denen nach wie vor dominant gesellschaftlich die Verantwortung für Kinder zugewiesen wird? Oder anderes gefragt: „*Ist der Arbeitskraftunternehmer eine Mutter?*“ (vgl. Voß/Weiß 2005). Vieles deutet darauf hin,

dass genau dies die auf den ersten Blick möglicherweise positiv erscheinenden Chancen des Arbeitskraftunternehmers für Frauen erheblich relativiert.

- Bietet der „*weibliche Lebenszusammenhang*“ (vgl. Prokop 1976) besondere Erfahrungspotentiale, die langfristig *Vorteile* im Umgang mit Subjektivierungsanforderungen und insgesamt den Anforderungen des Arbeitskraftunternehmers bedeuten? Sind Eigenschaften und Kompetenzen, die oft mit dem weiblichen Lebenszusammenhang und der weiblichen Sozialisation in Verbindung gebracht werden, wie die Fähigkeit zur Ambivalenzbewältigung, Kompetenzen zur Balancierung von vielfältigen und sich ständig verändernden sozialen Anforderungen, die Qualifikation zum Management komplexer alltagspraktischer Erfordernisse und zur Bewältigung daraus entstehender psycho-physischer Belastungen u.v.a.m., von Vorteil für einen Lebensweg in subjektivierten Arbeitsverhältnissen?
- Kann es sogar sein, dass Frauen per se *andere Subjektqualitäten* mitbringen (qua Geschlecht oder auf Grund ihrer daraus entstehenden spezifischen Lebenssituation), die ihnen systematisch Vorteile in einer subjektivierten Arbeitswelt verschaffen, und was würde daraus folgen?

Das sind gesellschaftstheoretisch und vor allem auch gesellschaftspraktisch bedeutsame Fragen, auf die es keine schnellen und einfachen Antworten gibt. Zwei Überlegungen, in welche Richtung man weiter fragen könnte, sollen gleichwohl angedeutet werden. Sie führen zu zwei Begriffen, die die Arbeitskraftunternehmehrese an zwei wichtigen Stellen erweitern.

(1) Mit dem Strukturwandel von Arbeit und Arbeitskraft werden die bekannten Differenzierungen und Diskriminierungen entlang der Geschlechterlinie nicht verschwinden – in vielem werden sie sich sogar aller Voraussicht nach verschärfen. Zugleich könnte sich aber zeigen, dass vor diesem Hintergrund die Genderfrage noch einmal ganz neu gestellt werden muss. Viele „neue“ Arbeitsformen und Beschäftigungsverhältnisse sortieren sich nicht auf einfache Weise nach Vor- und Nachteilen für Männer und Frauen, sondern danach, für welche Typen von Männern und Frauen sie besser (und unter welchen Bedingungen) geeignet sind oder nicht. Dies bezieht sich auch auf gängige Unterscheidungen (z.B. nach Qualifikation, Lebensphase und sogar wieder mehr als bisher Herkunft). Interessant ist aber vor allem die Frage, inwieweit Männer und Frauen bereit und dann auch in der Lage sind, eine Lebensführung und einen Lebensverlauf zu praktizieren, der mit den sich ändernden Bedingungen kompatibel ist. Pointiert gesagt ist es für eine Arbeits- und Lebensweise und dann für eine betriebliche Funktion als Arbeitskraftunternehmer erst einmal völlig gleichgültig, ob es sich um einen Mann oder eine Frau handelt. Wichtig ist allein, dass die Person voll den neuen Anforderungen entspricht: sich also möglichst weitgehend

selbst-kontrolliert, -ökonomisiert und -rationalisiert. Wenn es dabei eine Genderfrage gibt, dann heißt sie: *Was für eine Art von Mann- und Frausein ist mit subjektivierter Arbeit, resp. mit dem Arbeitskraftunternehmer vereinbar?* Oder anders formuliert: Was sind das für Männer und Frauen, die unter den Bedingungen einer verstärkt marktorientierten und deregulierten Nutzung von Arbeitskraft nicht nur überleben, sondern vielleicht sogar beruflich erfolgreich sind (und welche scheitern?) – gerade auch in ihrer Selbstdefinition als Geschlechtswesen? Das bedeutet, dass die Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit nicht nur zu einer neuen Qualität der Steuerung von Arbeit, des ökonomischen Umgangs mit Arbeitskraft und der Gestaltung des persönlichen Lebens führt, sondern auch zu sich verändernden Genderdefinitionen (zumindest in Bezug auf die Sphäre der Erwerbsarbeit) – zu neuen Berufsmännern und Berufsfrauen, die das „Land“ (nein: der neue Kapitalismus) „braucht“; z.B. „sozial einfühlsame“, „empathische“ und „kommunikative“ Männer für Gruppenprozesse und „durchsetzungsstarke“, „machtbewusste“ und „erfolgsorientierte“ Frauen für Führungsfunktionen. Das bedeutet dann auch, dass sich nicht so sehr Männer und Frauen gegenüberstehen (das wird es natürlich weiterhin geben), sondern die alten und die neuen VertreterInnen des jeweiligen Geschlechts.

Dabei mag es gelegentlich fast so aussehen, dass das Genderthema in der Arbeitswelt irrelevant wird (und manche öffentliche Debatten und auch Stellungnahmen von VertreterInnen der jüngeren Generation klingen so). Aber dahinter verbirgt sich möglicherweise eine unerwartete, völlig neuartige Relevanz des Themas Gender, nämlich ein sich grundsätzlich verändernder Umgang mit Geschlechtlichkeit: denn mehr als bisher muss sich unter den neuen Bedingungen in Arbeit und Beruf jeder Mann und jede Frau fragen, wie will, kann und muss ich in Bezug auf meine jeweilige Funktion und den angestrebten beruflichen Weg „Mann“ oder „Frau“ sein. Dies wäre ein Reflexivwerden nun auch des Genderthemas, im Sinne einer für Arbeitskraftunternehmer und Arbeitskraftunternehmerinnen verstärkt notwendigen aktiven geschlechtlichen Selbstdefinition; wenn man so will, eine gezielte erwerbsbezogene *Selbst-Genderung*, die die drei anderen reflexiven Dimensionen in ein völlig neues Licht stellt.

(2) Ein wichtiger Kern des Geschlechterthemas ist, bei allen kulturellen Überlagerungen, die Frage der biologischen Reproduktion der Gesellschaft. Damit ist bekanntlich nicht nur die Erzeugung des Nachwuchses gemeint, sondern auch die „Sorge“ um dessen Entwicklung und die „Versorgung“ all derjenigen, die dies nur (noch) eingeschränkt für sich übernehmen können. Beides ist bis heute hochgradig entlang der Geschlechterlinie arbeitsteilig und dabei mit einer ungleichen Verteilung von Vor- und Nachteilen organisiert. Nach allem was man erkennen kann, wird sich dies, wenn überhaupt, nur langsam verändern. Die Genderfrage in Bezug auf das Thema Subjektivierung und Arbeitskraftun-

ternehmer wird damit gerade auch dahingehend zu stellen sein, wie unter den sich ändernden Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen *Carefunktionen* gesellschaftlich gestaltet werden. Kurz: *Wie organisieren männliche und weibliche Arbeitskraftunternehmer notwendig werdende Versorgungen ihres sozialen Nahbereichs, also von Kindern, Partnern, Kranken, Alten und Schwachen?* Darin eingeschlossen ist die Frage, ob jene überhaupt noch in das engere soziale Umfeld integriert werden; also ob Männer und Frauen unter subjektivierten Bedingungen Kinder bekommen und aufziehen, und ob sie sich für sorgebedürftige Personen zuständig fühlen. Dass es dabei dann immer wieder auch um die Frage geht, ob und wie hierbei primär Frauen oder auch Männer Aufgaben (und welche) übernehmen, liegt auf der Hand. Die zukünftige viel interessantere Frage ist aber, welche Frauen und Männer es sein werden, die Sorgeaufgaben in der Gesellschaft tragen werden: Die Berufstätigen selbst, ihre LebenspartnerInnen, Personen aus dem engeren sozialen Umfeld oder ganz andere Männer und Frauen?

Auch das Sorgethema birgt unter Subjektivierungsbedingungen eine wesentlich tieferliegende und weiterreichende Problemebene: Mehr denn je geht es in Zukunft nicht mehr nur um die soziale Carefunktion, sondern auch um die Sorge, die man für die eigene Person übernimmt. Der Arbeitskraftunternehmer ist derjenige Typus von Arbeitskraft, der mehr als alle Varianten vor ihm systematisch darauf achten (und die entsprechenden Kompetenzen haben oder entwickeln) muss, dass und wie er sich ganz individuell ausreichend schützt, versorgt und reproduziert; dass und wie also die eigene physische und vor allem auch die psychische (und vielleicht auch die mentale) Gesundheit und eine gesunde persönliche Weiterentwicklung gesichert werden. Wer etwa an der für Arbeitskraftunternehmer typischen Selbst-Ausbeutung und an den für subjektivierte Arbeitskräfte charakteristischen Widersprüchen nicht zerbrechen und trotz einer Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit nachhaltig arbeits-(und überhaupt lebens-)fähig bleiben will, muss in der Lage sein, überaus „sorgsam“ mit *sich* umzugehen. Man kann dies als *Selbst-Versorgung* bezeichnen und so eine für Arbeitskraftunternehmer und Arbeitskraftunternehmerinnen überaus entscheidende weitere selbstbezügliche Funktion benennen; die „Sorge um sich“ (Foucault 1989), „Selbst-Sorge“ oder „Selbst-Fürsorge“ und die dafür notwendigen Kompetenzen sind damit nicht ohne Grund eine zunehmend beachtete gesellschaftliche Thematik (vgl. u.a. Eckart 2004).

Und auch dabei stehen sofort erneut Genderfragen im Raum: Welches Geschlecht wird die für den Arbeitskraftunternehmer typische Selbst-Versorgung besser beherrschen? Haben Frauen und Männer unterschiedliche gesellschaftliche Ausgangsbedingungen für die Bewältigung von Selbstsorgeanforderungen? Gibt es generell unterschiedliche Logiken männlicher und weiblicher Selbst-Sorge und was würde aus solchen folgen?

Literatur

- Beck, Ulrich/Brater, Michael/Daheim, Hans Jürgen (1980): *Soziologie der Arbeit und der Berufe. Grundlagen, Problemfelder, Forschungsergebnisse*. Reinbek: Rowohlt
- DAK (Deutsche Angestelltenkrankenkasse) (2005): *DAK Gesundheitsreport 2005*. Hamburg: DAK
- Deutschmann, Christoph (2001): Die Gesellschaftskritik der Industriesoziologie – ein Anachronismus? In: *Leviathan* 29: 58-69
- Drexel, Ingrid (2002): Das Konzept des Arbeitskraftunternehmers – ein Leitbild für gewerkschaftliche Bildungspolitik. In: Kuda/Strauß (Hrsg.) (2002): 119-131
- Eckart, Christel (2004): Fürsorgliche Konflikte. Erfahrungen des Sorgens und die Zumutungen der Selbständigkeit. In: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* 29 (2): 24-40
- Faust, Michael (2002): Der 'Arbeitskraftunternehmer' – eine Leitidee auf dem ungewissen Weg der Verwirklichung. In: Kuda/Strauß (Hrsg.) (2002): 56-80
- Foucault, Michel (1989): *Die Sorge um sich*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Frey, Michael (2004): Ist der „Arbeitskraftunternehmer“ weiblich? „Subjektivierte“ Erwerbsorientierungen von Frauen in Prozessen betrieblicher Diskontinuität. In: *Arbeit* 1: 61-77
- Hinrichs, Peter (1981): *Um die Seele des Arbeiters. Arbeitspsychologie, Industrie- und Betriebssoziologie in Deutschland*. Köln: Pahl-Rugenstein
- Huchler, Norbert/Voß, G. Günter/Weirich, Margit (2007): *Soziale Mechanismen im Betrieb. Empirische und theoretische Studien zur Entgrenzung und Subjektivierung von Arbeit*. München/Mering: Hampp
- Kratzer, Nick (2003): *Arbeitskraft in Entgrenzung. Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen*. Berlin: ed. sigma
- Kuda, Eva/Strauß, Jürgen (Hrsg.) (2002): *Arbeitnehmer als Unternehmer? Herausforderungen für Gewerkschaften und berufliche Bildung*. Hamburg: VSA
- Lohr, Karin/Nickel, Hildegard Maria (Hrsg.) (2005): *Subjektivierung von Arbeit. Riskante Chancen*. Münster: Westfälisches Dampfboot
- Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter (Hrsg.) (2003, zuerst 2002): *Subjektivierung von Arbeit* (2. Aufl.). München/Mering: Hampp
- Nickel, Hildegard/Hüning, Hasko (2006): *Vermarktlung und Subjektivierung der Arbeit? Neue Arbeitspolitik und betriebliche Geschlechterverhältnisse*. Endbericht an die HBS. Berlin: HU
- Pickshauss, Klaus/Schmittthener, Horst/Urban, Hans J. (Hrsg.) (2001): *Arbeiten ohne Ende. Neue Arbeitsverhältnisse und gewerkschaftliche Arbeitspolitik*. Hamburg: VSA
- Pongratz, Hans J./Voß, G. Günter (2003): *Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen*. Berlin: ed. sigma
- Prokop, Ulrike (1976): *Weiblicher Lebenszusammenhang. Von der Beschränktheit der Strategien und der Unangemessenheit der Wünsche*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Schumann, Michael (1999): *Das Lohnarbeiterbewußtsein des „Arbeitskraftunternehmers“*. In: *SOFI-Mitteilungen* 27: 59-63

- Voß, G. Günter (1998): Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels der Arbeit. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 31 (3): 473-487
- Voß, G. Günter (2002): Der Beruf ist tot! Es lebe der Beruf! Zur Beruflichkeit des Arbeitskraftunternehmers und deren Folgen für das Bildungssystem. In: Kuda/Strauß (Hrsg.) (2002): 100-118
- Voß, G. Günter/Pongratz, Hans J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 1: 131-158
- Voß, G. Günter/Rieder, Kerstin (2005): Der arbeitende Kunde. Wenn Konsumenten zu unbezahlten Mitarbeitern werden. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Voß, G. Günter/Weiß, Cornelia (2005): Ist der Arbeitskraftunternehmer weiblich? In: Lohr/Nickel (Hrsg.) (2005): 65-91

De-Institutionalisierung, Individualisierung und Personalisierung?

Arbeit, Organisation und Geschlecht im Wandel

Sylvia M. Wilz

„Beruf und Familie – oder: wie war noch einmal die Frage?“ (Geissler 1998: 145) – so beginnt Birgit Geissler einen Beitrag zur Analyse von Frauenarbeit. Und in der Tat: Wer sich zur Aufgabe macht, über den Wandel, gar die Fortschritte oder Rückschritte der Positionierung von Frauen und Männern in Arbeit und Organisationen Resümierendes und Bewertendes äußern zu wollen, kann schnell die Übersicht verlieren. Das liegt u.a. daran, dass die Realität der Lebensumstände beider Geschlechter in modernen Gesellschaften so vielfältig ist, dass man nicht ungestraft von *der* Position der Frauen oder der Männer sprechen kann. Eine ganze Bandbreite an Mustern des Lebensverlaufs und der Lebensführung gab es immer schon, je nach Zugehörigkeit zu Klasse oder Stand, nach geographischem, religiösem, ethnischem oder nationalstaatlichem Standort. Die Lebensverhältnisse nicht nur zwischen den Geschlechtern, sondern auch innerhalb der Geschlechtergruppen sind jeher unterschiedlich gewesen. Seit einiger Zeit hat das Ausmaß der Varianz der Lebensumstände von Männer und Frauen und die Vielfalt der Optionen für beide Geschlechter, auf der Basis ihrer Geschlechtszugehörigkeit und ihrer sozialen Lage unterschiedliche Wege zu beschreiten, sogar noch zugenommen. Mit Blick auf die Entwicklungen in Karrieren, Lebensentwürfen und Arbeitsbiographien stellt sich immer auch die Frage der Gleichheit und Differenz der Geschlechter und der theoretischen Perspektive, in der diese Dimensionen erörtert werden. Wenn sich die Lebenslagen von Männern und Frauen gleichzeitig ausdifferenzieren und aneinander angleichen, und das in breiter Streuung, was ist das dann – ein Strukturwandel, punktuelles (temporär oder lokal begrenztes) „De-Gendering“ innerhalb vergeschlechtlichter Strukturen, eine klare De-Institutionalisierung von Geschlechterdifferenzen und/oder ein Prozess der Individualisierung, in dem Geschlecht (immer mehr) ein Merkmal der Person, aber nicht (mehr) eines der gesellschaftlichen Grundstrukturen ist? In der Analyse des Wandels von Arbeit, Beruf(skarrieren) und geschlechterdifferenten Lebensverläufen können sich also grundlegende Perspektiven der Frauen- und Geschlechterforschung und der Arbeits- und Indus-

triesozologie treffen. Daher möchte ich in meinen Überlegungen zur Analyse dieses Wandels einen Bogen schlagen zwischen zwei Deutungsangeboten, die in den beiden Arbeitsfeldern prominent diskutiert werden. Das eine Argument, das mit Blick auf Wandel und Ausdifferenzierung in der Frauen- und Geschlechterforschung (seit langem und mit immer wieder neuer Aktualität) kontrovers diskutiert wird, ist die insbesondere aus modernisierungs- und differenzierungstheoretischer Sicht vorgetragene These der De-Institutionalisierung von Geschlecht. Das zweite Argument, das in der industriesoziologischen Diskussion (nun auch schon seit einiger Zeit und ebenso kontrovers) diskutiert wird, ist das Modell des Arbeitskraftunternehmers. Der Arbeitskraftunternehmer ist, ein bisschen salopp gedacht, die Verkörperung (wobei: das nun gerade nicht – eher: der abstrakte Typ) einer Arbeitskraft, die weitgehend aus fest stehenden, Lebenslauf und Berufskarriere prägenden, normierenden und von außen steuernden Institutionen entlassen ist. Damit ist bereits angedeutet, dass, bei aller Unterschiedlichkeit, durchaus Verbindungslinien zwischen den beiden Debatten zu ziehen sind.

Im Folgenden möchte ich diese beiden Debatten aufgreifen und erörtern, ob sie die Frage nach der Bedeutung von Geschlecht im Wandel von Arbeit, Beruf und Organisation tatsächlich differenziert beantworten können. Im ersten Schritt werde ich dazu die Argumente zusammentragen, denen zufolge Prozesse der De-Institutionalisierung und der Individualisierung dazu geführt haben, dass Geschlecht, wenn überhaupt, dann eigentlich nur noch auf der Ebene der Interaktionen und der Personen Bedeutung erlangt. Im zweiten Schritt wird dann die Deutung des Wandels in Arbeit und Beruf als Übergang zu einer neuen Form der Ware Arbeitskraft diskutiert und gefragt, ob der „Arbeitskraftunternehmer“ geschlechtsneutral, männlich oder weiblich ist. Abschließend möchte ich eine Systematisierung der Analyse von Arbeit, Organisation und Geschlecht vorschlagen, die dazu beitragen kann, dem vielschichtigen Bild der empirischen Realität gerecht zu werden. Zunächst aber werden noch einmal beispielhaft – ausgehend vom Fall eines „Arbeitskraftunternehmers“ – die empirischen Phänomene skizziert, die den Ausgangspunkt für die Rede vom gesellschaftlichen Wandel von Arbeit, Organisation und Geschlecht bilden.

Nehmen wir ein Beispiel: Klaus C. ist einer, dessen Leben in „typischen Bahnen“ verlaufen ist und den man heute durchaus und mit einigen guten Gründen als Arbeitskraftunternehmer bezeichnen könnte. Er fand nach der Insolvenz seines langjährigen Arbeitsgebers nur deshalb eine neue Beschäftigung, weil er auf eigene Initiative bei potentiellen Arbeitgebern vorsprach und diesen nicht nur seine Arbeitskraft, Fachkompetenz, Mobilität und Erfahrung offerierte, sondern auch seine eigenen Kunden und ein garantiertes Auftragsvolumen mitbrachte. Seine Daten in Stichpunkten: Jahrgang 1951, aus einer Kleinstadt in Nordrhein-Westfalen, Hauptschulabschluss, geschieden, ein Sohn, lange Jahre fest ange-

stellter Facharbeiter (KFZ-Mechaniker), aktiver Gewerkschafter, befristet beschäftigter Dienstleistungsmechaniker, dann arbeitslos. Dieser Fall spiegelt einige der Entwicklungen, die mit dem Wandel von Arbeit und Beschäftigung gegenwärtig diskutiert werden, z.B. die Frage nach den Beschäftigungschancen von älteren Arbeitnehmern, die Frage nach der Bindung von Betrieb und Arbeitskräften oder die Frage nach der individuellen Bewirtschaftung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit.¹

Wenn man diesen Fall einer typischen (männlichen) Arbeitskraft im Wandel nun mit Blick auf die Relevanz von Geschlechterdifferenzen in diesen Prozessen analysieren will, dann könnte man zunächst einmal mutmaßen: Was wäre, wenn „Klaus C.“ „Karola C.“ gewesen wäre? Das lässt sich leicht parallelisieren. Jahrgang 1951, aus einer Kleinstadt in Nordrhein-Westfalen, Hauptschulabschluss, geschieden, ein Sohn, zunächst einige Jahre fest angestellt im Dienstleistungsbereich (Verkäuferin im Einzelhandel), Unterbrechung der Erwerbsarbeit (Hausfrau und Mutter), befristet teilzeitbeschäftigt im Dienstleistungsbereich (Kassiererin im Lebensmitteldiscounter), dann arbeitslos. Was hätte Klaus C. und Karola C. unterschieden? Zum Beispiel die Art der ausgeübten beruflichen Tätigkeit; die Höhe der erzielten Einkommen; die Höhe der zu erwartenden Rente; die Unterbrechung der Erwerbsarbeit wegen der Geburt des Kindes; der Umfang der Arbeitszeit; das Ausmaß des Gewerkschaftsengagements. Empirisch können wir – für diese Alterskohorte und bei vergleichbarer sozialer Lage – also zunächst klare Differenzen zwischen beiden vermuten. Diese Differenzen sind, davon können wir weiter ausgehen, nicht als Ergebnis höchst persönlicher Neigungen und Entscheidungen anzusehen. Auf der Basis des gesellschaftlichen Arrangements der Aufteilung von Produktions- und Reproduktionsarbeit und deren soziopolitischer Rahmung entstehen vielmehr typische Segregationen in Arbeitsmarkt und Organisationen, typische Arbeitszeitmodelle und typische „Sollbruchstellen“ im weiblichen Lebenslauf, die verbunden sind mit typischen materiellen Lebensbedingungen, persönlichen Orientierungen und Identitätsbildungen.²

Es hätte aber auch alles ganz anders gewesen sein können. Vielleicht hat Karola C. in der Abendschule ihren Realschulabschluss gemacht, ist Buchhändlerin geworden und danach Moderatorin einer Literatursendung im WDR. Vielleicht war sie Frauensekretärin in der HBV. Vielleicht ist sie seit der Geburt ihres Sohnes nie wieder fest angestellt gewesen, dafür hat sie jahrelang als Kleinstunternehmerin sehr erfolgreich Tupperware vertrieben. Man könnte sich noch ganz andere Alternativen ausmalen. Heißt das, dass alle möglichen Karrierepfade und

¹ Zur ausführlicheren Diskussion dieses Falls vgl. Wilz (2005).

² Vgl. aus der Fülle der Beiträge z.B.: Born et al. (1996); Geissler (1998); Gottschall (2000); Lorber (1999).

Lebensverläufe denkbar sind, ungeachtet von sozialer Herkunft und Geschlecht? Statistisch sicher nicht. Ganz prinzipiell aber: Ja. Es ist in der Tat unmöglich (geworden), auf der Basis der Geschlechtszugehörigkeit abzuleiten, von wem welche Lebensformen realisiert werden können. Geschlechterdifferenzierungen sind de-institutionalisiert insofern, als dass keine grundsätzlichen Zugangsbarrieren zu gesellschaftlichen Teilbereichen für bestimmte gesellschaftliche Gruppen bestehen. Die (nicht zufällig gewählten) Variationen über Karola C. führen aber auch deutliche Differenzierungen nach dem Geschlecht mit, z.B. die Unterstellung typischer Berufe und Tätigkeiten. Sie verweisen darüber hinaus darauf, dass die Kategorie Geschlecht mit anderen sozialen Kategorien interveniert: Wären Klaus C. oder Karola C. als hanseatische Mittelschichtkinder groß geworden, wären ihre typischen Lebensläufe mutmaßlich andere gewesen – genau gewusst hätten wir es aber wieder nicht.

1 (De-)Institutionalisierung: Individualisierung, Interaktion und Personalisierung

Damit werden die Chancen des gesellschaftlichen Wandels betont, der beide Geschlechter, in besonderem Maße aber die Gruppe der Frauen, betrifft. Die Beobachtung dieses Wandels ist der Ausgangspunkt der These von der „De-Institutionalisierung“ von Geschlechterdifferenzen, die ich im ersten Schritt meiner Überlegungen vertiefen möchte. Um noch einmal kurz auf die empirische Lage von Frauen zurückzukommen: Sie ist, so wird bereits seit einiger Zeit übereinstimmend geurteilt, heterogen. Jede Entwicklung in eine bestimmte Richtung ist gleichzeitig durch gegenläufige Entwicklungen gekennzeichnet. Die Erwerbsquote von Frauen, um ein paar der bekannten Phänomene anzuführen, ist deutlich angestiegen, auch die der verheirateten Frauen und die der Frauen mit (betreuungsbedürftigen) Kindern. Die Integration von Frauen in den Arbeitsmarkt vollzieht sich aber zu bestimmten Bedingungen (Frauen arbeiten nach wie vor häufiger in Teilzeitarbeitsverhältnissen, sie übernehmen neben ihrer Berufstätigkeit mehr Haus- und Familienarbeit, unterbrechen häufiger ihre Erwerbsarbeit, verdienen weniger, wählen andere Berufe und üben andere Tätigkeiten aus als Männer). Ihre Erwerbsverläufe sind insgesamt gesehen diskontinuierlicher. Die der Männer aber zunehmend auch. Frauen nehmen nach wie vor seltener Führungspositionen ein als Männer – dies aber in zunehmendem Maße. Wenn sie eine Führungsfunktion haben, unterscheiden sie sich nicht von Männern in vergleichbarer Position – außer darin, dass sie keine Kinder haben. Männer aber zunehmend auch nicht.

In diesem Duktus ließe sich die Beschreibung der Unterschiedlichkeiten und Ähnlichkeiten der Lebenslagen von Frauen (und Männern im Vergleich) seitenlang fortsetzen. Das bedeutet, dass es Tendenzen der Annäherung der Geschlechter gibt, dass Geschlechterstereotypisierungen und -segregationen auf der Basis geteilter sozialer Praxis abgebaut werden – dass es aber gleichzeitig Tendenzen des Fortführens von Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen, zunehmende Konkurrenz und der Re-Segregation gibt. Mit dem Blick auf die Vielfältigkeit und Ungleichzeitigkeiten wird überdies deutlich, dass die Differenzierungslinien nicht nur zwischen, sondern auch innerhalb der Genusgruppen verlaufen, und dass sie nicht präzise zu bestimmen sind. Ein eindeutiger empirischer Befund darüber, ob Geschlechtergrenzen durchlässig werden und Geschlechterdifferenzierungen an Bedeutung verlieren, lässt sich entsprechend nicht erstellen.³

Aus *modernisierungs- und differenzierungstheoretischer* Perspektive sind solche Befunde Ausdruck der Individualisierung in modernen Gesellschaften. Im Gegensatz zu ständischen Gesellschaften, die ihre Mitglieder nach ihrem Geburtsstatus unveränderlich in die jeweiligen Stände und deren Regelsysteme einpassten, sind moderne Gesellschaften funktional differenziert. Die gesellschaftlichen Teilsysteme, so das grundlegende Argument, funktionieren nach dem Prinzip der Aufgabenerfüllung und inkludieren die Gesellschaftsmitglieder erstens immer nur partiell und zweitens auf der Basis der jeweiligen teilsystemischen Funktionalitäten und den entsprechenden Rollen – nicht jedoch auf der Basis von persönlichen Merkmalen (wie z.B. Geschlecht). Zugangsregeln, die das Geschlecht berücksichtigen, sind zwar durchaus anzutreffen (bspw. im System des Sports oder im Gesundheitssystem); sie sind jedoch nicht systematisch verknüpft mit der Funktionsweise des jeweiligen Teilsystems und sie haben eine von vornherein begrenzte Geltung. Kennzeichnend für moderne Gesellschaften ist vielmehr der Abbau von institutionellen Regulierungen, die bestimmte Teilgruppen, bspw. Frauen, explizit ausschließen. Formale Barrieren, etwa beim Zugang zu Bildung oder Rechtsregeln und -vereinbarungen, die Frauen benachteiligen, sind nahezu vollständig aufgelöst. Prinzipiell sind gesellschaftliche Systeme und Strukturen in dieser Perspektive also „geschlechtsneutral“, und Männer und Frauen sind prinzipiell gleich inkludiert (bspw. ins Wirtschafts-, Bildungs- und Rechtssystem).

Geschlechterdifferenzen sind, in einer sehr grundsätzlichen Fassung, also dann „de-institutionalisiert“, wenn gesellschaftliche Teilsysteme und „Basisinstitutionen“ – wie Arbeitsmarkt, Rechtssprechung, Ehe, Familie usw. – so weit

³ Vgl. aus dem deutschsprachigen Raum nur: Achatz (2006); Gildemeister et al. (2003); Gildemeister/Wetterer (2006); Heintz et al. (1997); Jurczyk (2006); Keddi et al. (1999); Kuhlmann et al. (2002); Wilz (2002, 2004).

durch die Vorstellung von Funktionalität und Geschlechteregalität durchdrungen sind, dass sie a) nicht über partikularistische Zugangs- und Teilnahmeregeln verfügen, b) keine geschlechterdifferenzierenden Wirkungen (mehr) entfalten oder c) zwar möglicherweise geschlechterdifferenzierende Wirkungen aufweisen, dies aber nicht mit der Funktionsweise und den Regulationsmechanismen des jeweiligen Bereichs zu erklären ist. Differenzierungen laufen dann den eigentlichen Funktionsprinzipien zuwider und sind als „vormodernes Relikt“, als „unvollständige Modernisierung“ zu betrachten. Das Argument, Frauen seien die „Nachzüglerinnen“ der Modernisierung (Beck 1986), kann jedoch bestenfalls einen Teil des beobachteten Wandels erklären. Mit der Herauslösung aus ständischen Bindungen, so Becks „Individualisierungsthese“, seien Prozesse der Ent-Traditionalisierung verbunden, in denen die Einzelnen auf Selbstverantwortung und Selbststeuerung verpflichtet werden. Diese Perspektive führt in der Analyse der Heterogenität der (weiblichen und männlichen) Lebensführung aber nur dann weiter, wenn sie bspw. die historisch spezifischen Verbindungen von Klassen- und Geschlechterverhältnis und/oder gesellschaftliche Anerkennungsverhältnisse einbezieht.⁴ Auch das (ähnlich gelagerte, aber systemtheoretisch ausformulierte) Argument, dass Geschlechterdifferenzierungen zunehmend durch „funktions- und organisationsspezifische Erwartungen überlagert werden“ und Individualität den Vorrang vor Geschlechterdifferenz gewinne (Pasero 2003), ist zur Erklärung des aktuellen Wandels nicht hinreichend. Ungeklärt bleibt z.B., wie (gleichgültig, ob legitim oder nicht) Geschlechterdifferenzierungen zustande kommen, in welchem Verhältnis sie zu (gesellschaftlichen) Strukturen (der Teilsysteme, deren Organisationen, Institutionen) stehen und wie sich Geschlechterstereotype wandeln.

Ein weiterer Vorschlag, mit der gesellschaftlichen Umstellung auf funktionale Differenzierung eine grundsätzliche „Geschlechtsneutralität“ festzustellen, aber die empirischen Differenzen zwischen Männern und Frauen wahrzunehmen und zu erklären, ist die These, Geschlecht werde hauptsächlich auf der Ebene der *Interaktion* relevant gemacht.⁵ Weil Geschlechterasymmetrien, so Bettina Heintz, „nicht mehr kulturell und rechtlich abgesichert sind und damit zunehmend illegitim werden“ (Heintz 2006: 213), können sie sich nur auf der Ebene der Interaktion reproduzieren. Mit der übergreifenden Durchsetzung des Prinzips der Gleichberechtigung, so die grundlegende Annahme, werden Geschlechterdifferenzen de-institutionalisiert. Dadurch kommt es zu einer Veränderung von Handlungsformen: Geschlechterdifferenzierungen werden nicht mehr routinetaf vollzogen, sondern müssen gezielt, „aktiv“ hergestellt werden. „De-Institutiona-

⁴ Vgl. hierzu die zusammenfassenden Diskussionen von Aulenbacher (2005); Gottschall (2000) und Wagner (2002).

⁵ Vgl. insbesondere: Heintz (2006); Heintz et al. (1997); Heintz et al. (2004); Heintz/Nadai (1998).

lisierung ist folglich“, so Heintz, „nicht gleichzusetzen mit der Auflösung einer Institution, sondern verweist zunächst nur auf eine Veränderung ihrer Reproduktionsmechanismen“ (2006: 216). Wenn, mit anderen Worten, Geschlechterdifferenzierungen nicht (mehr) als Selbstverständlichkeit angenommen werden, sondern jederzeit Handlungsalternativen bestehen, dann wird erklärbar, warum sie variabel und kontextabhängig auftreten: Je nach Kontext kann die (unausweichliche) Wahrnehmung und Kategorisierung von Geschlechtszugehörigkeit mit entsprechenden Stereotypisierungen und Statusannahmen verbunden werden oder nicht – und genau das geschieht in Interaktionen (und nicht auf struktureller Ebene).

In systemtheoretischer Perspektive wird dieses Argument zugespitzt in der Richtung, dass Geschlecht auf der Ebene der *Person* Bedeutung erlange.⁶ In diesem Sinne diskutieren bspw. Stichweh und Weinbach die „systemstrukturelle Entbehrlichkeit der Geschlechterdifferenz“ (Weinbach/Stichweh 2001: 30). Auch sie benennen die Ebene der Interaktion als Ausnahme von der Regel der Geschlechtsneutralität, und zwar wegen deren „Angewiesenheit auf schnell verfügbare, handhabbare und durch visuelle Wahrnehmung gesteuerte Reduktionen“ (ebd.). Wenn etwa in Organisationen „ein Bedarf dafür aufkommt, sich ihre Umwelt personalisiert vorzustellen“ (ebd.), dann können Organisationsmitglieder gedacht werden als Personen, also als „Bündel geschlechtlich differenter Rollenverpflichtungen, die jemandem typischerweise anhaften“ (ebd.). Diese – geschlechtsspezifisch differenzierten – Rollenbündel können über Systemgrenzen hinweg transferiert werden. Geschlecht wird dementsprechend dann als Komplexitätsreduzierendes Kriterium bedeutungsvoll, wenn es („hinterrücks“ und der geschlechtsneutralen Funktionsweise der Organisation zuwiderlaufend) in Form von geschlechtstypischen Erwartungen, z.B. in Personalentscheidungen oder in die Definition von Stellen, eingeht. In der Analyse der Bedeutung von Geschlecht im Wandel bleiben aber auch mit dieser Argumentation Fragen offen, z.B.: wann ein „Bedarf zur Personalisierung“ aufkommt, wie der Prozess der personalisierten (und damit zwangsläufig stereotypisierten?) Zuschreibung genau funktioniert, und wie das Zusammenspiel zwischen Person, Interaktion und Struktur auszusehen hätte.

Mit Blick auf dieses Zusammenspiel kann das modernisierungstheoretische Grundargument – die Geschlechter sind prinzipiell gleich inkludiert, geschlechtliche Differenzierung ist kein Merkmal der gesellschaftlichen Grundstrukturen – auch anders weiter geführt werden: auch dann wird Geschlecht nicht als Strukturkategorie verstanden, sondern als soziale Konstruktion. Geschlecht gilt in

⁶ So z.B. Weinbach (2003); Weinbach/Stichweh (2001) oder – mit der Erweiterung um Prozesse der „sekundären Strukturbildung“ – Tacke (2006).

dieser Perspektive als prozesshafte Kategorie; es wird (in einer engen Fassung: erst und nur) in der Interaktion zwischen Personen (re)produziert. Diese Sicht des „Doing gender“ ist jedoch (notwendig) zu ergänzen durch den Blick auf die institutionelle Rahmung von Interaktionen. Das „Machen“, das „handelnd erst Hervorbringen“ von Geschlecht geschieht keineswegs beliebig, sondern im Rahmen institutionell verfestigter gesellschaftlicher Arrangements: „Geschlecht stellt (...) ein in hohem Maße komplexitätsreduzierendes Klassifikationsschema dar, mit dem wir die Welt ordnen und unser Gegenüber einordnen. Bei der Kategorisierung von Personen kommt dieses Schema jedoch nicht einfach ‚zur Anwendung‘ – stattdessen aktualisieren die institutionellen Arrangements und das Wissen um die damit verbundenen Verhaltens- und Handlungsmuster umgekehrt permanent den Klassifikationsprozess“, so resümiert Regine Gildemeister im Rückbezug auf Goffman (Gildemeister 2006: 167). Die bereichsspezifisch unterschiedliche Intensität der Bedeutung von Geschlecht lässt sich auf diese Weise ebenso erklären wie der Wandel von Institutionen und die Möglichkeit, Geschlecht im Rahmen von Interaktionen zu betonen oder zu vernachlässigen.⁷ Damit ist eine Linie der Diskussion angelegt, die meiner Meinung nach am ehesten dazu geeignet ist, die vielfältigen und widersprüchlichen Befunde zur Bedeutung von Geschlecht theoretisch zu fassen.

Ich möchte ihre Quintessenz so formulieren: Geschlecht verliert an Bedeutung als sozialer Platzanweiser. Welche Bedeutung Geschlecht hat, ist vielmehr variabel, es ist kontext- und situationsabhängig. Das heißt nicht, dass der Bezug auf Geschlecht erstens tendenziell irrelevant und zweitens beliebig wäre. Geschlecht ist in modernen Gesellschaften vielmehr eines der grundlegenden (und wohl kaum entbehrlichen) Klassifikationsschemata; es dient der schnellen Typisierung des Gegenübers und damit der Orientierung und der Reduktion von Komplexität – und es schafft so soziale Ordnung. Geschlecht wird also interaktiv konstruiert (unabhängig davon, ob routinisiert oder, im weitesten Sinne, intentional), und das im Rahmen institutionell verfestigter Arrangements. Diese Arrangements stehen Handelnden als „objektivierte gesellschaftliche Wirklichkeit“ gegenüber (Berger/Luckmann 1997). Insofern ist Geschlecht immer gleichzeitig Element der Interaktion und – notwendig – auch der die Interaktion rahmenden (ermöglichenden und begrenzenden) Strukturen. Dass Geschlecht keine soziale (und auch: keine Ungleichheit generierende) Relevanz mehr hätte, ist mit dem Hinweis auf Prozesse der De-Institutionalisierung und (veränderte) Reproduktionsmodi also nicht gesagt, wohl aber, dass diese Relevanz (bis hin zur Irrelevanz) variieren kann – und dass jeweils geklärt werden muss, was unter Institutionalisierung bzw. De-Institutionalisierung eigentlich verstanden wird.

⁷ Vgl. exemplarisch: Gildemeister et al. (2003); Gildemeister (2006); Wetterer (2002).

Deutlich wird damit gleichzeitig auch, wie wichtig es ist, zwischen den verschiedenen Formen und Ebenen der (Re)Produktion von Geschlecht zu unterscheiden. Zu unterscheiden ist zwischen institutionellen Strukturen (Institutionalisierungen) und den Formen der Institutionalisierung. Und zu unterscheiden ist zwischen Struktur und Semantik: „Individualisierung“ bedeutet nicht – oder wenigstens nicht durchgreifend –, dass sich die bindende Wirkung gesellschaftlicher Normen und Strukturen weitgehend aufgelöst hätte. Individualisierung erlangt vor allem Bedeutung als eine Leitvorstellung (die wieder zur normativen Verpflichtung werden kann): Die individualisierte und personalisierte Zurechnung von Verantwortung im Erwerbsleben, in Organisationen und im alltäglichen Lebenszusammenhang als Postulat an jeden und jede Einzelne ist das, was Individualisierung im Kern ausmacht (vgl. Wagner 2002). Ein allzu eindeutiges Urteil (Geschlecht sei irrelevant geworden oder nach wie vor ein omnirelevantes Kriterium sozialer Differenzierung) oder auch eine klare Prognose, welche Rolle Geschlecht im aktuellen Wandel von Arbeit, Beruf und Lebensverlauf spielt und künftig spielen wird, ist auf dem Boden dieser Argumente nicht abzugeben.

Damit komme ich zu meinem zweiten Schritt, der Diskussion aktueller Deutungen des Wandels und, einem Modell, das sich durchaus prognostischen Gehalt zutraut: der These vom „Arbeitskraftunternehmer“. Ebenso wie die These der Individualisierung und De-Institutionalisierung geht die Arbeitskraftunternehmer-These davon aus, dass sich vormals bindende und (berufliche) Lebensläufe strukturierende Muster der Lebensführung zunehmend auflösen und eine Verschiebung der Steuerung und Kontrolle des eigenen Lebens hin zum (individualisierten) Subjekt stattfindet. Und auch sie hat, wie aus meiner Sicht ein guter Teil der Argumente der De-Institutionalisierungsthese, in der Analyse des Bedeutungswandels von Geschlecht Grenzen. Diese möchte ich nun im zweiten Schritt meiner Überlegungen kurz umreißen.

2 Der Arbeitskraftunternehmer ist (nicht) weiblich.

Ein aus guten Gründen viel diskutierter Vorschlag, den aktuellen Wandel in Arbeit und Gesellschaft zu begreifen, ist das (idealtypische) Modell des „Arbeitskraftunternehmers“ (Voß/Pongratz).⁸ Theoretisch wird der Wandel von Arbeit und Beschäftigung als neue Verhältnisbestimmung von Kapital und Arbeit verstanden. Der Arbeitskraftunternehmer stellt entsprechend eine neue Form der Ware Arbeitskraft dar. Im Gegensatz zu seinem historischen Vorgänger, dem

⁸ Zum Modell des Arbeitskraftunternehmer vgl. bspw. Pongratz/Voß (2001, 2003); Voß/Pongratz (1998) und Voß in diesem Band.

„verberuflichten Arbeitnehmer“, zeichnet sich der „verbetrieblichte Arbeitskraft-unternehmer“, kurz zusammengefasst, durch drei besondere Charakteristika aus: a) seine „Selbst-Kontrolle“, d. h. den Zwang und die Chance zur Eigenkontrolle seiner Arbeitstätigkeit im Betrieb, b) seine „Selbst-Ökonomisierung“, d.h. die Notwendigkeit der Vermarktung der eigenen Arbeitskraft und c) seine „Selbst-Rationalisierung“ in der individuellen Lebensführung. In seiner Eigenschaft als „idealtypisches Modell“, so z.B. Voß (in diesem Band) ist der Arbeitskraftunternehmer prinzipiell geschlechtsneutral, auch wenn empirische Befunde partiell Differenzen zwischen Männer und Frauen aufzeigen.

Dass das Modell des Arbeitskraftunternehmers theoretisch so angelegt ist, dass Geschlecht in ihm keine Rolle spielt, ist mit Blick auf die Rückbindung der Arbeitskraftunternehmer-These zunächst einmal nachvollziehbar. Dies weniger deshalb, weil ein Idealtyp grundsätzlich „neutral“ zu sein hätte – dass ein idealtypisches Konstrukt auch als vergeschlechtlichtes definiert werden könnte, ist ohne weiteres denkbar. Die theoretische Tradition, in der der Arbeitskraftunternehmer steht, geht aber von der Neutralität der Arbeitskraft im Kapitalverhältnis aus; die Geschlechter sind im Klassenverhältnis „gleich“ vergesellschaftet. Beiträge aus der Frauen- und Geschlechterforschung haben jedoch überzeugend nachgewiesen, dass diese Fassung der Bestimmung von Klasse, Arbeitskraft und Geschlecht unzureichend ist. „Das Kapitalverhältnis“, so fasst etwa Brigitte Aulenbacher zusammen, „existiert nicht unabhängig vom Geschlechterverhältnis, das Geschlechterverhältnis in seiner historisch besonderen Gestalt aber auch nicht unabhängig vom Kapitalverhältnis“ (2005: 53). Insbesondere die Trennung zwischen Erwerbs- und Familienarbeit, die (implizit vorausgesetzte) Reproduktion der Arbeitskraft in der Privatsphäre und die Formen der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung führen dazu, dass die Arbeitskraft der Geschlechter ungleich „genutzt“ wird. Das Geschlechterverhältnis ist daher als historisch konstitutiv für das Kapitalverhältnis anzusehen. Eine Gewichtung der beiden Verhältnisbestimmungen (von Kapitalverhältnis und Geschlechterverhältnis), so Aulenbacher weiter, (etwa als „Haupt-“ und „Nebenwiderspruch“ oder auch, so ist zu ergänzen, als: theoretisches Konstrukt und empirische Differenzierung) kann die offensichtlichen Zusammenhänge und Paradoxien nicht auflösen.

In seiner eigenen theoretischen Tradition lässt sich die Aussage, der Arbeitskraftunternehmer sei ein geschlechtsneutrales Konstrukt, also nicht halten. Der Arbeitskraftunternehmer ist vielmehr, so die eine Variante, männlich. Weil das Modell zwar Gültigkeit für beide Geschlechter beansprucht, die Bedingungen von Erwerbsarbeit, die Notwendigkeit der Reproduktion der Arbeitskraft außerhalb der Erwerbsarbeit, die vielfältigen Verquickungen von Erwerbs- und familialer Sphäre *und* deren geschlechtsspezifische Implikationen nicht berücksichtigt, ist es ‚geschlechtsblind‘ (so z.B. Henninger 2003). Das bedeutet aber,

genau betrachtet, dass der Arbeitskraftunternehmer „implizit als männlicher Idealtypus konzipiert“ ist (Henninger 2003: 119). In der eigenen theoretischen Tradition wird aber auch die zweite Variante angedacht und – mit Blick auf die Empirie – gefragt, ob der Arbeitskraftunternehmer weiblich sei (Frey 2004; Voß/Weiß 2005). Die Erscheinungen und Merkmale, die mit dem „Arbeitskraftunternehmertum“ einhergingen, seien zum Teil deutlich geschlechtsspezifisch „konnotiert“. Frauen verträten bspw. häufiger als Männer die für den Arbeitskraftunternehmer typischen Leistungsorientierungen; auch ihre berufsbiographischen Orientierungen und die Balance zwischen „Arbeit und Leben“ seien stark durch ihre Fähigkeit zur Selbststeuerung und Selbstkontrolle und durch ihre Strukturierungsfähigkeit geprägt. Das gilt jedoch nur für die Gruppe der hoch qualifizierten Frauen ohne familiären Pflichten; „der Arbeitskraftunternehmer ist vielleicht tatsächlich eher weiblich – aber er ist ganz sicher keine Mutter.“ (ebd.: 84). Die Frage, woher dann aber (wenn nicht, im Unterschied zu den Männern, aus der Familienarbeit) die unterstellten spezifischen Qualifikationen von Frauen als „Managerinnen des Alltags“ kommen und wo die Fertigkeiten, die „traditionell bei Frauen sehr ausgeprägt und vor allem lange eingeübt sind“, erworben wurden (ebd.: 82), bleibt damit weitgehend offen. „Frauen könnten sich“, formuliert Frey, „als *Vorreiterinnen* der ‚Vermarktlichung‘ und ‚Entgrenzung‘ in dem Sinne erweisen, dass sie aufgrund gesellschaftlicher Zuweisungen und Zumutungen (...) notwendigerweise Fähigkeiten und Qualifikationen ausbilden *mussten*, die (...) nahezu vollständig den gegenwärtig in den Betrieben formulierten Anforderungen an die Beschäftigten entsprechen“ (Frey 2004: 69, Hervorhebung im Original). Die Widersprüchlichkeiten zwischen den angenommenen Zusammenhängen von Kompetenzen, Qualifikationsniveaus, ausgeübter Berufstätigkeit, Familienarbeit und Mutterschaft und den verschiedenen Gruppen von Frauen (hoch qualifizierte Frauen ohne Kinder, aber mit Arbeitskraftunternehmereigenschaften versus niedrig qualifizierte Frauen mit Kindern – und welchen Eigenschaften?) kann aber auch er nicht auflösen.

Diese Linien der Argumentation zeigen, dass ein einigermaßen kohärentes Bild des Arbeitskraftunternehmers nur um den Preis zu haben ist, dass die Heterogenität der empirischen Lage tendenziell eingeebnet wird und auf eine theoretische Einbindung der „Geschlechterfrage“ verzichtet wird. Beide Perspektiven zu integrieren wäre aber eine Voraussetzung dafür, den Wandel in den gesellschaftlichen Arrangements von Arbeit und Geschlecht bewerten und differenziert analysieren zu können. Dazu, so muss man schlussfolgern, ist das Modell des Arbeitskraftunternehmers nur eingeschränkt dienlich. Damit komme ich zum letzten Schritt meiner Überlegungen – dem Plädoyer zur Differenzierung.

3 Differenzierte Lagen – differenzierte Analysen

Im Versuch, sich der Deutung des Wandels von Arbeit, Organisation und Geschlecht aus der Perspektive der Geschlechterforschung und der Arbeits- und Industriosozilogie anzunähern, wurden hier zwei sehr unterschiedliche aktuelle Diskussionsstränge nebeneinander gestellt. Dabei wurde deutlich, dass sowohl die theoretische Einbettung der De-Institutionalisierungsthese als auch die der Arbeitskraftunternehmerthese von grundsätzlich geschlechtsneutralen Strukturen der (funktional differenzierten oder der durch das Kapitalverhältnis strukturierten) Gesellschaft ausgehen. Gemeinsam ist beiden Diskussionssträngen außerdem, dass sie an der Diagnose der Individualisierung und Pluralisierung von Lebensformen und Lebensverläufen ansetzen, dass sie in der Beobachtung der empirischen Phänomene Formen der „Entbettung“ (Beck; Giddens) konstatieren und die individuelle (und faktische) Zurechnung von Verantwortung sowie die Notwendigkeit zur individuellen Steuerung und Kontrolle des eigenen Lebens(verlaufs) akzentuieren. Beide erreichen in der Analyse von Geschlechterdifferenzen aber keine klaren, zur Analyse der heterogenen und widersprüchlichen empirischen Differenzen wirklich ausreichenden Positionen. Abschließend möchte ich daher – auf der Basis geteilter Beobachtungen und meiner (mit Gildemeister) skizzierten Fassung von Interaktion und Institutionalisierung in der Konstruktion von Geschlecht – einen Vorschlag zur differenzierten Analyse der Empirie anbringen, der zentrale Dimensionen der diskutierten Deutungen des Wandels von Geschlecht beinhaltet.

Dieser Vorschlag will zwei Anforderungen gerecht werden: Er soll gewährleisten, dass die empirische Lage in ihrer Breite und Widersprüchlichkeit erfasst und abgebildet werden kann, und er soll zentrale Ebenen und Perspektiven der theoretischen Analyse des Wandels von Arbeits- und Geschlechterarrangements erfassen können. Mit der These der De-Institutionalisierung sind drei Ebenen: Institution, Interaktion und Person, angesprochen. Die These des Arbeitskraftunternehmers hingegen bündelt (vor dem Hintergrund kapitalistischer Gesellschaftsstrukturen und der Ebene der Arbeitskraft als Subjekt) drei analytische Perspektiven: Selbstkontrolle, Selbstökonomisierung und Selbststrationalisierung. Wenn diese Merkmale der Figur des Arbeitskraftunternehmers abstrakter formuliert und aus ihrem „versämtlichenden“ und „neutralisierenden“ theoretischen Zuschnitt gelöst werden, dann kommt man zu drei ganz zentralen Perspektiven in der Analyse von Arbeitskraft, Arbeit, Markt, Organisation und Geschlecht – die dann wiederum mit den Perspektiven von Prozessen der Personalisierung, der Interaktion und der Institutionalisierung verbunden werden können. Gemeint sind:

- a) die Beziehung zwischen Person und Organisation,
- b) die Beziehung zwischen Person und Markt und
- c) die Beziehung der Person zu sich selbst und zu gesellschaftlichen Strukturierungsprinzipien (Normen, Handlungsorientierungen).

Diese analytischen Perspektiven gehen jeweils von der Person aus und führen über die Interaktion zur Institution – und zurück. Der Vorzug dieser Formulierung ist, dass so systematisch Aspekte erfasst werden, die nicht direkt mit dem analytischen Fluchtpunkt „Subjekt/Subjektivierung“ verbunden sein müssten (wie das im Modell des Arbeitskraftunternehmers der Fall ist). Sie erlaubt darüber hinaus, den jeweiligen, z.B. organisationalen, Kontext einzubeziehen und sie beschränkt die Analyse nicht einseitig auf eine der Ebenen, Person – Interaktion – Institution, sondern setzt diese konsequent ins Verhältnis. Damit können Fragen systematisch bearbeitet werden, die sowohl mit der De-Institutionalisierungs- als auch mit der Arbeitskraftunternehmer-These aufgeworfen werden, wenn man sie auf empirische Phänomene anwendet. Zu beantwortende Fragen wären, locker zusammengetragen, z.B.:

a) Beziehung zwischen Person und Organisation

Angenommen, Organisationen verstärkten Prozesse der individualisierten Zurechnung auf Personen, z.B. mit Blick auf Selbstkontrolle und Selbstverantwortlichkeit oder mit Blick auf die Anerkennung der Leistungen der Organisationsmitglieder⁹: Heißt das dann, dass Geschlecht relevanter wird (als persönlich zugeschriebenes Merkmal, als „geschlechtlich personalisierte Adresse“) oder dass es an Bedeutung verliert (weil Stereotypisierungen durch individualisierte Betrachtungen ersetzt werden)?

b) Beziehung zwischen Person und Markt

Oder angenommen, „moderne“ Organisationsmitglieder agierten vor allem mit Blick auf ihre individuelle Beschäftigungsfähigkeit: Welche (neue?) Spannung entsteht dann zwischen Organisation und Organisationsmitglied? Die „Beschäftigungsorientierung“ löst, so wird im Kontext der Arbeitskraftunternehmer-Debatte häufig argumentiert, die Bindung an eine Organisation zunehmend ab (und wird damit zur Marktorientierung). „Beschäftigungsorientierung“ ist, so könnte man aber sagen, ohne Organisationsorientierung überhaupt nicht zu haben – wie sonst sollte sie inhaltlich gefüllt und entwickelt werden (wir haben es ja hier wie im Leben meist mit „sequentieller Monogamie“ zu tun)? Man müsste

⁹ Damit ist eine Veränderung der Modi von Anerkennung von der Würdigung der Beiträge der Organisationsmitglieder zur Bewunderung von Persönlichkeit angesprochen; vgl. Voswinkel (2001).

also genauer analysieren, worin – unter veränderten Bedingungen – die Bindung von Organisation und Organisationsmitglied besteht und wie sie zustande kommt. Das gilt auch für die Analyse des Erwerbs und Ausbaus von (beschäftigungsfähigen) Qualifikationen: So häufig davon gesprochen wird, dass bspw. „weibliche Kompetenzen“ als implizites Wissen in die beruflichen Praxen von Frauen eingehen – genauer geklärt ist nirgendwo, wie Kompetenzen im Zusammenspiel von Arbeit, Organisation, Person und Privatleben erworben und wechselseitig ein- und umgesetzt werden.

c) Beziehung zwischen Person und Gesellschaft

Dieser Aspekt ist direkt verbunden mit der Frage nach der „rationalen Durchorganisation“ von Erwerbs- und Privatleben. Es ist ein großer Unterschied, ob man diese Frage auf der Ebene der institutionellen und organisationalen Arrangements diskutiert oder auf der Ebene der persönlichen Fähigkeiten und Handlungsorientierungen. Angenommen, Frauen sind tatsächlich traditionell die besseren Managerinnen des Alltags und Koordinatorinnen ehemals widersprüchlicher, heute zunehmend gleichläufiger Anforderungen in Beruf und Alltag (wie bspw. auch Voß und Weiß argumentieren, s.o.): Welche Fähigkeiten konkret sind das, die ihnen den Umgang mit entgrenzten Arbeits- und Beschäftigungsverhältnissen leichter machen als Männern? Wo und wie haben Frauen diese Fähigkeiten erworben? Biologisch-evolutionär oder über die Sozialisation in der Familienarbeit? Dann müssten alle Arbeitskraftunternehmerinnen Mütter sein – und wir hätten Erwerbsunterbrechungen fälschlich für ein Beschäftigungsrisiko gehalten.

Solche Fragen machen deutlich, wie sinnvoll es ist, die Analyse von Arbeits- und Geschlechterarrangements möglichst differenziert anzulegen und in ihre unterschiedlichen Komponenten und analytischen Ebenen „aufzudröseln“. Und sie sprechen sehr dagegen, den Arbeitskraftunternehmer für entweder männlich oder weiblich zu halten. Sie weisen vielmehr darauf hin, dass die verschiedenen Ebenen und Prozesse des „Relevant-Machens“ von Geschlecht analytisch auseinander gehalten als komprimiert werden sollten. Nur so kann differenziert erfasst werden, wo und wie Geschlecht unterschiedlich, gar gegenläufig, bedeutungsvoll wird oder nicht.

Literatur

- Achatz, Juliane (2006): Die Integration von Frauen in Arbeitsmärkte und Organisationen. In: Wilz (Hrsg.) (2006): 95-128
- Aulenbacher, Brigitte (2005): Rationalisierung und Geschlecht in soziologischen Gegenwartsanalysen. Wiesbaden: VS Verlag
- Beck, Ulrich (1986): Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Berger, Peter L./Luckmann, Thomas (1997): Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. 5. Aufl., 41.-42. Tsd. Frankfurt a.M.: Fischer
- Born, Claudia/Krüger, Helga/Lorenz-Meyer, Dagmar (1996): Der unentdeckte Wandel. Annäherung an das Verhältnis von Struktur und Norm im weiblichen Lebenslauf. Berlin: ed. sigma
- Faust, Michael/Funder, Maria/Moldaschl, Manfred (Hrsg.) (2005): Die „Organisation“ der Arbeit. München/Mering: Hampp
- Frey, Michael (2004): Ist der „Arbeitskraftunternehmer“ weiblich? „Subjektivierte“ Erwerbsorientierungen von Frauen in Prozessen betrieblicher Diskontinuität. In: ARBEIT 13 (1): 61-77
- Geissler, Birgit (1998): Weibliche Lebensführung und Erwerbsverlauf – ein lebenslauf-theoretischer Beitrag zur Analyse der Frauenerwerbsarbeit. In: Geissler et al. (Hrsg.) (1998): 145-164
- Geissler, Birgit/Maier, Friederike/Pfau-Effinger, Birgit (Hrsg.) (1998): FrauenArbeits-Markt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozioökonomischen Theorieentwicklung. Berlin: ed. sigma
- Gildemeister, Regine (2006): Soziale Konstruktion von Geschlecht: „Doing gender“. In: Wilz (Hrsg.) (2006): 155-184
- Gildemeister, Regine/Maiwald, Kai Olaf/Seyfarth-Konau, Elisabeth/Scheid, Claudia (2003): Geschlechterdifferenzierungen im Berufsfeld Familienrecht: Empirische Befunde und geschlechtertheoretische Reflexionen. In: Zeitschrift für Soziologie 32 (5): 374-395
- Gildemeister, Regine/Wetterer, Angelika (Hrsg.) (2006): Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen. Münster: Westfälisches Dampfboot
- Gottschall, Karin (2000): Soziale Ungleichheit und Geschlecht. Kontinuitäten und Brüche, Sackgassen und Erkenntnispotentiale im soziologischen Diskurs. Opladen: Leske+Budrich
- Heintz, Bettina (2006): Ohne Ansehen der Person? De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung. In: Wilz (Hrsg.) (2006): 213-232
- Heintz, Bettina (Hrsg.) (2001): Geschlechtersoziologie. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag
- Heintz, Bettina/Merz, Marion/Schumacher, Christina (2004): Wissenschaft, die Grenzen schafft. Bielefeld: transcript
- Heintz, Bettina/Nadai, Eva (1998): Geschlecht und Kontext. In: Zeitschrift für Soziologie 27 (2): 75-93

- Heintz, Bettina/Nadai, Eva/Ummel, Hannes (1997): Ungleich unter Gleichen. Studien zur geschlechtsspezifischen Segregation des Arbeitsmarktes. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Henninger, Annette (2003): Der Arbeitskraftunternehmer und seine Frau(en). Eine geschlechterkritische Revision des Analysekonzepts. In: Kuhlmann/Betzelt (Hrsg.) (2003): 119-132
- Jurczyk, Karin (2006): Geschlechterverhältnisse in Familie und Erwerb: widersprüchliche Modernisierungen. In: Wilz (Hrsg.) (2006): 57-94
- Keddi, Barbara/Pfeil, Patricia/Strehmel, Petra/Wittmann, Svendy (1999): Lebensthemen junger Frauen. Die andere Vielfalt weiblicher Lebensentwürfe. Opladen: Leske+Budrich
- Kuhlmann, Ellen/Betzelt, Sigrid (Hrsg.) (2003): Geschlechterverhältnisse im Dienstleistungssektor – Dynamiken, Differenzierungen und neue Horizonte. Baden-Baden: Nomos
- Kuhlmann, Ellen/Wilz Sylvia M./Kutzner, Edelgard/Müller, Ursula/Riegraf, Birgit (2002): Organisationen und Professionen als Produktionsstätten der Geschlechter(a)symmetrie. In: Schäfer et al. (Hrsg.) (2002): 221-249
- Lohr, Karin/Nickel, Maria Hildegard (Hrsg.) (2005): Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen. Münster: Westfälisches Dampfboot
- Lorber, Judith (1999): Gender-Paradoxien. Opladen: Leske+Budrich
- Pasero, Ursula (2003): Gender, Individualität, Diversity. In: Pasero/Weinbach (Hrsg.) (2003): 105-124
- Pasero, Ursula/Priddat, Birger P. (Hrsg.) (2004): Organisationen & Netzwerke: Der Fall Gender. Wiesbaden: VS Verlag
- Pasero, Ursula/Weinbach, Christine (Hrsg.) (2003): Frauen, Männer, Gender Trouble. Systemtheoretische Essays. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Pongratz, Hans J./Voß, G. Günter (2001): Erwerbstätige als Arbeitskraftunternehmer. In: SOWI-Sozialwissenschaftliche Informationen 30 (4): 42-52
- Pongratz, Hans J./Voß, G. Günter (2003): Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin: ed. sigma
- Schäfer, Eva/Fritzsche, Bettina/Nagode, Claudia (Hrsg.) (2002): Geschlechterverhältnisse im sozialen Wandel. Opladen: Leske+Budrich
- Tacke, Veronika (2006): System, Netzwerk und Geschlecht. In: Wilz (Hrsg.) (2006): 233-264
- Voß, G. Günter/Pongratz, Hans J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50 (1): 131-158
- Voß, G. Günter/Weiß, Cornelia (2005): Ist der Arbeitskraftunternehmer weiblich? In: Lohr/Nickel (Hrsg.) (2005): 65-91
- Voswinkel, Stephan (2001): Anerkennung und Reputation. Konstanz: Universitätsverlag
- Wagner, Gabriele (2002): Anerkennung und Individualisierung. Konstanz: Universitätsverlag
- Weinbach, Christine (2003): Die systemtheoretische Alternative zum Sex-und-Gender-Konzept: Gender als geschlechtsstereotypisierte Form „Person“. In: Pasero/Weinbach (Hrsg.) (2003): 144-170

- Weinbach, Christine/Stichweh, Rudolf (2001): Geschlechtliche (In)Differenz in modernen Gesellschaften. In: Heintz (Hrsg.) (2001): 30-52
- Wetterer, Angelika (2002): Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. Konstanz: Universitätsverlag
- Wilz, Sylvia M. (2002): Organisation und Geschlecht. Opladen: Leske+Budrich
- Wilz, Sylvia M. (2004): Relevanz, Kontext und Kontingenz: zur neuen Unübersichtlichkeit in der ‚gendered organization‘. In: Pasero/Priddat (Hrsg.) (2004): 227-258
- Wilz, Sylvia M. (2005): Der Arbeitskraftunternehmer – Yeti oder Prototyp? Ein Plädoyer für eine aktive Grenzgängerei zwischen Arbeits-, Industrie- und Organisationssoziologie. In: Faust et al. (Hrsg.) (2005): 195-223
- Wilz, Sylvia M. (Hrsg.) (2006): Struktur, Konstruktion, Askription: Theoretische und empirische Perspektiven auf Geschlecht und Gesellschaft. Studienbrief 33714. Hagen: FernUniversität

Verdichtung, Flexibilisierung und Selbstvermarktung. Fremd- und Selbstzwänge in modernen Beschäftigungsfeldern

Stefanie Ernst

1 Einleitung

Mit dem konstatierten Paradigmenwechsel von der fordistischen Industriegesellschaft zur Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft, die sich insbesondere durch eine forcierte Marktförmigkeit des Einzelnen und durch reflexives Wissen auszeichnet, stellt sich auch die Frage nach der Verortung des Individuums im Arbeitsprozess neu. Dabei lohnt es sich zu fragen, inwiefern mit der damit verbundenen Erosion des weitgehend männlich geprägten Normalarbeitsverhältnisses auch Folgen für die Modellierung der Gefühlsstrukturen verbunden sind. Zudem drängt sich damit eine sozio- und psychogenetische Lesart auf, durch die die Zwänge des Einzelnen in seiner gesellschaftlichen Verwobenheit fokussiert werden.

Dieser Transformationsprozess der Arbeitsgesellschaft wird unterschiedlich interpretiert: Nach Hochschild (2002) haben wir es einerseits mit einer Taylorisierung aller Lebenssphären zu tun. Betriebliche Organisationsstrategien verlassen demnach die Fabrikhöfe und brechen gleichsam in das Privatleben ein. Traditionelle Sozialisationsprozesse und die Ausbildung von Beziehungsfähigkeit zerfielen und der allseits verfügbare Projektmensch nomadisieret von Job zu Job, ohne je eine stabile Identität aufbauen zu können (vgl. Sennett 2006). Für die persönliche Lebensgestaltung bedeutet dies, dass der Trend vermehrt vom unbefristeten Arbeitsvertrag zur „bunten, immer wieder unterbrochenen“ Patchworkbiografie geht (Gesterkamp 2003: 188). Die lebenslängliche Festanstellung wird zum Auslaufmodell, informelle Aufstiegsversprechen werden, zumindest für eine kurze Zeitphase, jederzeit abrufbar und Planungsrisiken dem Individuum überantwortet. Die lange selbstverständlichen Normalarbeitsverhältnisse stehen mithin in der „Grauzone der Gelegenheits- und Minijobs“ (Dörre 2005: 188), der Ich-AGs und Hot-Jobs, in der „freien Wildbahn“ des Arbeitsmarktes (Gesterkamp 2003) unter Beschuss. Ob wir es mit einem „neuen Jobberproletariat“ (ebd.: 192) von Einzelselbständigen oder eher mit einer „nutzenmaximierenden

Boheme“ (ebd.: 194) von Freelancern zu tun haben, die sich in virtuellen Räumen als Lebens- und IT-Künstler begreifen, ist derzeit ungeklärt. Wenn dabei das unvollendete und unbestimmte Leben mehr denn je den direkten stetig schwankenden Markteinflüssen ausgesetzt wird, bleibt zu vermuten, dass damit auch Webers berühmtes „eherne Gehäuse der Hörigkeit“ inzwischen zum „flexiblen Käfig der Hörigkeit“ (Kocyba 2000: 175) geworden ist.

Andererseits wird das Arbeitsleben aber auch zusehends emotionalisiert: Der Arbeitsplatz wird zum Zuhause und gleichsam zur sozialen Begegnungsstätte (vgl. u.a. Hochschild 2002). Gleichzeitig ist aber auch zu erkennen, dass im Zuge der funktionalen Demokratisierung, der Lockerung von Verhaltensstandards und der Vergrößerung der Spielarten das Arbeitsleben von tayloristischer Kontrolle befreit worden ist. Gruppenarbeit, Entrepreneurship und der verantwortungsbewusste Mitarbeiter sind auch als das Ergebnis eines längst überfälligen demokratischen Wandels und einer Lockerung von tayloristischer Fremdbestimmung zu begreifen, die mehr Selbstgestaltungsansprüche und -möglichkeiten am Arbeitsplatz bergen als zuvor.

Besonders in der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie ist in den letzten Jahren eine Debatte über die Einordnung dieser Transformation der Arbeitsgesellschaft entflammt, auf die in den folgenden Überlegungen eingegangen wird. Dabei gilt es besonders auszuloten, ob von einem *paradigmatischen* Wandel in der Beziehung zwischen Arbeits- und Privatleben schlechthin, oder nicht vielmehr von einer voreiligen Generalisierung gesprochen werden kann. Wenn die Diagnose schwindender Hierarchien und wachsender Selbstkontrollen zutrifft, was indiziert dann diesen Wandel? Wer, Männer und/oder Frauen, Niedrig- und/oder Hochqualifizierte, ist im Einzelnen, in welchem Ausmaß und in welchen Sektoren des Arbeitsmarktes von dieser Entwicklung betroffen? Wie ist dieser Prozess zudem mit dem Wandel der Machtbalancen und Verhaltensstandards im Arbeitsleben verwoben?

Diese Überlegungen evozieren zum einen die Untersuchung des Wandels von Arbeitsorganisationen und ihrer inhärenten Geschlechterordnungen. Zum anderen wird eine in diese Bereiche hineinspielende Soziologie der Emotionen relevant, die mit der Figurationssoziologie von Norbert Elias sowohl für die Geschlechterforschung als auch für die Organisations- und Arbeitssoziologie ertragreich ist. Damit lässt sich der in der Debatte bislang noch unzureichend theoretisierte „Zwang zum Selbstzwang“ (Dörre 2005: 201) des neuen Marktmechanismus besser entschlüsseln.

Gerade für die neuen Hochtechnologieberufe sowie für projekt- und ergebnisorientierte Arbeitsformen stellt sich die Bestimmung dieser Zwänge in prototypischer Art. Die „neuen“ Wissensarbeitenden und Alleindienstleistenden sind als hoch qualifizierte, vermeintlich „freie“ Selbstunternehmer in vielfältigen,

entgrenzten und prekären Arbeitsverhältnissen mit besonderen strukturellen Herausforderungen vorzufinden. Damit ist jedoch keine einfache „Rückkehr zur vorindustriellen Ordnung von Arbeit und Leben“ (Kleemann 2003: 82) zu verbinden. Vielmehr wird inzwischen auch von Jobnomaden gesprochen, die sich gewissermaßen selbst gewählt aus den Zwängen der festen Anstellung befreien wollen.

Im vorliegenden Beitrag wird daher aus einer multidimensionalen Perspektive nach den Strategien der Individuen gefragt, ihre besondere Lebenslage zwischen der Eroberung neuer Freiräume auf der einen und der totalen ökonomischen Durchdringung auf der anderen Seite zu gestalten.

Diesem theoretisch konzeptionellen Problemaufriss wird aus figurationssoziologischer Sicht nachgegangen, indem zunächst der Beitrag der Prozess- und Zivilisationstheorie von Norbert Elias für die Arbeits- und Organisationssoziologie rekapituliert wird (Teil 2). Sodann wird er an den aktuellen Forschungsstand angelehnt (Teil 3) und für die Analyse sich wandelnder Fremd- und Selbstkontrollen im Arbeits- und Privatleben nutzbar gemacht (Teil 4). Im abschließenden Fazit werden sodann erste Leitlinien für die figurationssoziologische Analyse des Wandels von Verhaltensstandards in post-tayloristischen Arbeitsgesellschaften zwischen Selbstbestimmung und Selbstausbeutung formuliert (Teil 5).

2 Figurationssoziologie und die Analyse von Arbeit, Organisation und Geschlecht

1998 beschrieben Pongratz und Voß eine neue Spezies im Arbeitsleben, die sie als *Arbeitskraftunternehmer* bezeichneten. Diese Unternehmer ihrer eigenen Arbeitskraft bringen nicht nur ihr komplettes Arbeitvermögen in den Arbeitsprozess ein, sondern sind auch im Kontext einer Dezentralisierung betrieblicher Macht- und Organisationsstrukturen, wachsender Verantwortung und fremdorganisierter Selbstkontrolle auf verschiedenen Ebenen der Arbeitsorganisation anzutreffen. Nach Voß bedeutet dieses Phänomen aber weniger Freiraum für den oder die Einzelne/n als vielmehr Selbstentfremdung und Selbstunterwerfung, die er als „ein die Person unterwerfendes Zwangsgebilde erweiterter Form“ (2001: 215) betrachtet. Die Eigenleistungen der Handelnden im Wechselspiel fluktuierender Machtbalancen und damit auch die dialektische „Wechselwirkung zwischen Subjektivierung als Zwang und Subjektivierung im Interesse der Subjekte“ (Lohr 2003: 525f.) geraten damit jedoch aus dem Blick. Wenn Müller zudem eine Veränderung in der Arbeitsethik ausmacht, drängt sich eine figurationale und geschlechtersensible Interpretation geradezu auf. Er stellt fest:

„So wie uns Marx’ Gespenst des Kapitalismus heute mehr denn je verfolgt so auch Webers Gespenst einer puritanischen Arbeitsethik. Trotz des Umstandes, dass die fortwährende Zunahme der Arbeitsproduktivität der Arbeitsgesellschaft immer weniger Beschäftigungschancen eröffnet und stets geringere Aussichten auf eine sinnvolle Arbeit bereithält, wollen mehr und mehr Menschen einen Job, der ihnen Geld und Identität verspricht“ (Müller 2005: 28).

Gerade in diesem Zusammenhang stellt sich die Frage nach der Wirkmächtigkeit von Arbeit als einem sinn- und identitätsstiftenden Moment und der darin eingelassenen Machtverhältnisse. Sowohl in der Organisationssoziologie wie auch in der Industriosozologie wird dieser Aspekt allerdings aus unterschiedlichen Gründen nahezu ausgeblendet, wie noch weiter auszuführen ist.

Ogbleich Norbert Elias in diesem Kontext als ein soziologischer Theoretiker *par excellence* für die historische Transformation von Fremd- in Selbstzwänge und die zivilisatorische Umformung der Gefühlsstrukturen gilt, wurde sein Beitrag in der Debatte um den Wandel der Arbeitsgesellschaft in der deutschsprachigen, ganz anders als etwa in der britischen oder niederländischen Diskussion, knapp oder auch missverständlich rezipiert.¹

Eine figurationssoziologische Interpretation dieses Wandels verweist darauf, dass Gefühle in einer langfristigen Perspektive des Zivilisationsprozesses gesehen, nicht nur schon immer eine zentrale Bedeutung in Militär- oder Arbeitsorganisationen (vgl. Mastenbroek 2002) hatten und damit kulturell und historisch geprägt sind. Sie spielen vielmehr gerade in den Umbruchsprozessen der Arbeitswelt und in der Rede von „Flexibilität und offener Kommunikation eine wichtige Rolle“ (Mastenbroek 2005: 3). Zwar seien „Emotionen unter eine bewußtere aber weniger starre Kontrolle geraten“ (ebd.); die verstärkten Selbstkontrollen im Management werden gleichwohl über Zwang und Druck allmählich zur zweiten Natur (vgl. Mastenbroek 2002: 175, 180). Diese Entwicklung ist mit Wandlungen der wechselseitigen Abhängigkeiten der Einzelnen in der Gesellschaft verbunden, was sich besonders auch in flacheren Machthierarchien und den Diskursen über Subjektivität und Selbstgefühl ausdrückt. Selbstvermarktungsprozesse und Gefühlsarbeit verstärken demnach die Selbstdistanzierung und Selbstinszenierungszwänge, die historisch z.B. bereits mit der höfischen Gesellschaft und davor erscheinen (vgl. Newton 1999: 420f.). Wie an anderer

¹ Flam (2002) führte Elias dagegen in ihrer „Soziologie der Emotionen“ beiläufig auf, obgleich es der Autorin um *die* Klassiker der Emotionssoziologie geht. Allenfalls, aber immerhin, in der Kritik an Hochschilds Arbeiten zum beruflichen Gefühlsmanagement rekurriert sie indirekt auf seine Arbeiten. Ortmann (2001: 305ff.) rezipiert für den Kontext von Emotionen im Management besonders Elias’ Ansatz, Scham- und Peinlichkeitsgefühle als Ausdruck von Machtverhältnissen zu betrachten. Eine weitere Anknüpfung stellt sich in Manskens Dissertation (2005: 61) über Webarbeiter, die sich einer prozessorientierten Perspektive der Transformation der Arbeit verschreibt.

Stelle gezeigt (vgl. u.a. Ernst 2005) wurden dabei in *vergeschlechtlichten* Arbeitsorganisationen Frauen auf Führungs-, Angestellten- und Mitarbeiterebene besonders emotionale und kommunikative Attribute zugeschrieben, die der Legitimation der Geschlechterdifferenz dienten und ihre Exklusion oder Inklusion vorsahen.

Elias' Ansatz eignet sich auch deshalb für die Analyse des Arbeits- und Organisationslebens, weil er den Nexus von Macht, Gefühlen, Subjektivität, Konflikt und Kontrolle in einen größeren gesellschaftlich-historischen Kontext stellt. Betrachtet man etwa den höfischen Menschen des 18. Jahrhunderts im Vergleich zur berufsbürgerlichen Gesellschaft, dann wird eine unterschiedliche Gefühlsmodellierung erkennbar. Während in der höfischen Gesellschaft das „Netz der direkten Beziehungen (...) engmaschiger, die geselligen Kontakte zahlreicher, die *unmittelbare* Gesellschaftsgebundenheit größer“ war, wurden beim berufsbürgerlichen Menschen Kontakte vor allem „durch den Beruf, durch Geld oder Waren *vermittelt*“ (Elias 1990: 92). Dagegen wurden die Menschen der kapitalistisch-bürgerlichen Gesellschaft des „19. Jahrhunderts (...) vor allem anderen durch die Notwendigkeiten eines Berufes bestimmt, der mehr oder weniger geregelte Arbeit und eine hohe Routinisierung der Affekte erforderte“ und „das Zentrum der Zwänge, die die gesellschaftlichen Interdependenzen der Menschen auf den einzelnen Menschen ausübten“, ausmachte (ebd.: 174).

Überträgt man diese theoretische Rahmung auf die Betrachtung betrieblicher Sozialordnungen in früh- und vorindustrieller Zeit, dann zeigen bspw. zeitgenössische Arbeits- und Fabrikordnungen, dass bereits im Manufakturzeitalter Muster der Zeitregulierung, Fremd- und Selbstkontrolle das gesamte Leben der Arbeitenden beeinflussten. Versuche, das Problem betrieblicher Steuerung und Selbstorganisation zu regulieren, halten über die Jahrhunderte an (vgl. Mastenbroek 2002: 180). Wird etwa 1594 für die Tötung eines Arbeitskollegen in einer Messingmühle noch mit dem Abschlagen der Hand gedroht (vgl. Doerling 2006), ist in einer Fabrikordnung von 1920 von körperlicher Gewalt als erlaubter Form der Bestrafung immerhin schon nicht mehr die Rede. Hier sind vielmehr Pünktlichkeit, Gewissenhaftigkeit, Reinlichkeit und Gesundheitsschutz im betrieblichen Verhaltenskodex festgeschrieben. Diese in Machtkämpfe zwischen Arbeitern und Managern eingebettete Entwicklung verweist auf wachsende Affektkontrollen und Selbstzurücknahme, was als Ergebnis eines Zivilisierungsprozesses der Arbeitsorganisation zu betrachten ist.

Die zunehmende Verlagerung der Fremdkontrolle befördert in diesem Zusammenhang zwar auf der einen Seite neue Möglichkeiten der Mitgestaltung; auf der anderen Seite wachsen allerdings Risiken der Desorganisation, die kontrolliert werden müssen. Dabei besteht eine Interdependenz zwischen starker Verflechtung und mehr Steuerung auf der einen und mehr Autonomie und mehr

Selbstorganisation auf der anderen Seite (vgl. Mastenbroek 2002: 179). Die sich hier herausbildenden Arbeitsmuster prägen bis heute die westliche Entwicklung von Moralvorstellungen, Verhaltensweisen und Bewusstseinsstrukturen und sind in die Machtkämpfe zwischen Arbeitern und Managern eingebettet:

„Seit der Frühzeit des Fabriksystems sind produktive Organisationen durch eine Monopolisierung von Autorität und wachsende Interdependenzen gekennzeichnet. In den Fabriken und Büros mussten Menschen auch in Frieden und Ordnung zusammenleben“ (Van Iterson et al. 2001: 506).

Im *Informalisierungsprozess* (Wouters 1999) der Gesellschaft sind dabei auch Trends einer geringeren Akzeptanz von Macht- und Statusunterschieden, Sitzungszeremoniell und Anspracheformen sowie eine entspanntere Interaktion zwischen Vorgesetzten und Untergebenen, männlichen und weiblichen, älteren und jüngeren Beschäftigten zu beobachten (vgl. Van Iterson et al. 2001: 507). Gleichzeitig sprechen jüngste Entwicklungen aber auch für einen Formalisierungsschub, der sich an der (für Umbruchsituationen typischen) wachsenden Nachfrage nach Ratgeberliteratur und Beratung ablesen lässt.

Rückbezogen auf die Debatte um flexible Beschäftigungsverhältnisse, Subjektivierung und den Arbeitskraftunternehmer ist demnach festzustellen, dass die wachsende Komplexität am Arbeitsplatz inzwischen auch die geringer qualifizierten Tätigkeitsbereiche in den Betrieben erreicht hat. Dies impliziert mehr Autonomie, „mehr Teamarbeit und mehr intra- und interorganisationale Verflechtungen“ (Van Iterson et al. 2001: 507). Diese neuen Freiräume erfordern zweifelsohne einen zivilisatorischen Preis: die Bereitschaft zu räumlicher, zeitlicher, ökonomischer und sozialer Flexibilität und Verfügbarkeit. Bei dieser „Verbürgerlichung der Arbeiter“ und einer „Verarbeitung der Bürger“ (Wouters 1999: 53) wird eine pragmatische Jobmentalität durch eine subjektive, individuelle Identifikation mit der Arbeit abgelöst.

Die Frage, ob der Arbeitskraftunternehmer ein neuer Leittypus von Arbeitskraft ist, kann daher zum gegenwärtigen Zeitpunkt aus figurationssoziologischer Perspektive zunächst als ein weiterer Schritt in Richtung der Verbreitung des inne geleiteten bürgerlichen und disziplinierten Arbeitsethos in die unteren und machtschwächeren Gruppen des betrieblichen Gefüges begriffen werden. Diese „Emanzipation vom Fremdzwang eines vorgeschriebenen gesellschaftlichen Rituals“ stellt dabei „höhere Ansprüche an die Selbstzwangsapparatur der einzelnen Beteiligten“ (Elias 1990: 53). Sie ist mithin Teil der „Zunahme des gesellschaftlichen Drucks zur Selbstregulierung, oder (...) eines Schub(es) der Individualisierung“ (ebd.: 60) auch innerhalb der Arbeitsorganisationen. Sie erscheint aber in Form einer *kontrollierten* Lockerung von Kontrollen innerhalb eines bereits erreichten Standards der Zivilisierung (vgl. Wouters 1999). Dabei ist das

macht- und zivilisationstheoretische Konzept von Elias keinesfalls als lineares Modell miss zu verstehen. Bei der Analyse wachsender Selbstkontrollen auf der Basis sich vermindender Fremdkontrollen und wandelnder gesellschaftlicher Machtbalancen sind vielmehr gesellschaftliche Schübe und Gegenschübe, Formalisierungs- und Informalisierungsprozesse von vorkapitalistischen, feudalen über kapitalistische bis hin zu spätmodernen Gesellschaften eingeschlossen. Die Frage, in welche Richtung sich die Machtbalancen in Arbeit, Organisation und Geschlechterverhältnissen entwickeln werden, bleibt hier noch offen.

3 Das relationale Konzept der Machtbalancen

Die Verlagerung von Fremd- zu allseitigeren Selbstzwängen beinhaltet eine Verminderung von Machtungleichheiten zwischen sozialen Gruppen. Mit einem dynamischen und relationalen Machtkonzept erfolgt, über den bereits erbrachten Beitrag für die Geschlechterforschung hinaus (vgl. u.a. Ernst 2005), eine Nutzbarmachung für die Arbeits- und Organisationssoziologie (vgl. Newton 1999: 412ff., 2001: 476f.). Zum einen wird damit die Analyse von Macht und Subjektivierung in Organisationen in den Kontext von Hierarchie und figurationalem Wandel gestellt. Damit wird zudem eine eingeschränkte, prädestinistische Sicht auf Arbeitsprozesse überwunden.² Mit dem Blick auf die sozialen Praktiken von Akteuren innerhalb von Interdependenzgeflechten wird zum anderen die enge Verwobenheit von Macht, Subjektivität und den Bewältigungsstrategien des Selbst aufgezeigt (vgl. Newton 1999: 412). Der traditionell einseitige und verengte Blick auf Macht in ihrer ökonomischen, disziplinarischen oder repressiven Ausprägung schließt die Wahrnehmung der Vielschichtigkeit und Verfeinerung von Macht aus. Auch wo keine oder geringe ökonomische Ungleichheiten in einer sozialen Beziehung existieren, ist Macht gegenwärtig. Sie verfeinert sich, so dass, je „kleiner die Machtdifferentiale werden, desto deutlicher (...) andere, nicht-ökonomische Aspekte der Spannungen und Konflikte ans Licht“ (Elias/Scotson 1993: 29) treten. Im Kontext gesellschaftlicher Stärkeverhältnisse gelten ökonomische Strukturen zwar als eine der bedeutsamsten „Machtquellen einer Gesellschaft“ (Elias/Scotson 1993: 15); sie werden aber als ein Element unter vielen betrachtet.

² Diese scheint etwa auch in der deterministischen Begrifflichkeit von Pongratz/Voß bei der Beschreibung intensivierter Selbstkontrollen des Arbeitskraftunternehmers auf, die nahezu Verschwörungszusammenhänge ahnen lässt und individuelle Handlungsmöglichkeiten ausblendet: „Herrschaft durch Selbst-Beherrschung ist besonders wirkungsvoll, weil sie äußere Abhängigkeiten verschleiert und innere Zwänge intensiviert“ (Pongratz/Voß 2000: 235; vgl. Manske 2005: 63).

Macht ist daher als *dynamisch, vielschichtig* und in *Relation* zwischenmenschlicher Beziehungen in Form „gleitender Skalen“ (Elias 1986: 427) zu begreifen. Im „Zentrum der wechselnden Figurationen oder (...) des Figurationsprozesses steht“ damit ein „fluktuierendes Spannungsgleichgewicht, das Hin und Her einer Machtbalance, die sich bald mehr der einen, bald mehr der anderen Seite zuneigt“ (Elias 1971: 142f.). Dadurch kann Macht in ihren „vielen Spielarten, in denen Menschen miteinander verbunden sind“ (Goudsblom 1979: 74), untersucht werden.

Mit Blick auf die Machtbeziehungen in Organisationen und Betrieben beobachten Ofner (2000) und auch Mastenbroek (1995) verschiedene Spielarten, um Machtbeziehungen und Konflikte zu gestalten. Newton stellt zudem fest, dass Selbstvermarktungskonzepte und Gefühlsarbeit in der Entwicklung kapitalistischer Gesellschaften eine Selbstdistanzierung und Selbstinszenierung verstärken, die gleichzeitig das Bewusstsein für das Erleben des Selbst und des Anderen erhöhen (vgl. Newton 1999: 421, 2001: 483). Aus den Höflingen sind inzwischen Angestellte, aus dem höfischen Salon ist der moderne (Büro-)Arbeitsplatz geworden. Wenngleich ein verengter Blick auf den *homo clausus* oder ein *Kollektivbewusstsein* diese Individualisierungsprozesse nicht ausreichend zu erfassen vermag, bleiben die raum-zeitlichen Kontingenzen in der Beziehung zwischen Subjektivität und Interdependenz jenseits betriebsförmiger Arbeitsformen in *begrenzt* entgrenzten Arbeitsfeldern auch im zivilisationstheoretischen Ansatz noch näher zu bestimmen (vgl. Newton 2001: 480, 489). Erste Überlegungen deuten auf eine weitere Ausdifferenzierung von Selbstkontrollen und auf individuell unterschiedlich verfügbare Ressourcen und Kapitalausstattungen hin, die gesellschaftliche Ungleichheitsstrukturen widerspiegeln.

4 Forschungsstand: Wandel der Arbeitsformen und des Dienstleistungssektors

Zur Zeit liegen noch zu wenig empirische Daten über die betroffenen Segmente des Arbeitsmarktes, die Reichweite und den Grad des Wandels der Arbeitsgesellschaft vor, um von einem *revolutionären* Wandel der Arbeitsorganisationen schlechthin zu sprechen. Wenngleich über den individuellen Umgang mit diesen Umbrüchen einige Studien vorliegen (Manske 2005; Pongratz/Voß 2004; Lohr/Nickel 2005), ist die besondere figurations- und geschlechtersoziologische Dimension mit Blick auf die Modellierung von Selbstzwängen unter den Bedingungen entgrenzter Arbeit näher zu bestimmen.

Die mit der Reorganisation, Subjektivierung und Entgrenzung einhergehende Veränderung des Arbeitsvermögens betrifft nicht mehr nur die außerbetrieb-

lich Beschäftigten, sondern nun auch den *durchschnittlichen* Angestellten, was das qualitativ Neue dieser Entwicklung ausmacht. Diese Entwicklung kann gleichsam an vorindustrielle Arbeitsbedingungen erinnern, indem die ehemals typischen Arbeitsbedingungen der Freelancer, Selbstunternehmer und Tagelöhner zu einem Leittypus für alle Beschäftigten werden. Ein Blick auf statistische Daten hilft hier weiter:

Während zwei Drittel der Beschäftigten zwischen traditionellen und neuen Arbeitsformen tätig sind, arbeiten derzeit nahezu 20% der Beschäftigten unter post-tayloristischen Bedingungen in projekt- oder netzwerkartiger Form mit einem hohen Ausmaß an Unabhängigkeit, Verantwortung, Selbstorganisation und Ergebnisorientierung (vgl. Bosch 2000: 265). In diesem Kontext wird noch nicht deutlich, welche Folgen diese Transformation, insbesondere die Art der Selbstausbeutung und Externalisierung, für das Gefühlsmanagement der Betroffenen hat und was dieser Übergang zu neuen Formen der Selbstkontrolle spezifisch bedeutet, z.B. eine Renaissance des traditionellen Arbeitsethos, eine flexible Anpassung an die jeweiligen beruflichen und privaten Umwelanforderungen oder Mischformen zwischen Selbstkontrolle und Verantwortungsdruck sowie individuellen Gestaltungsfreiräumen.

Die hierarchische Prägung der Arbeitsorganisation verschwindet nicht vollständig in flacher organisierten Arbeitsorganisationen. Sie wird lediglich gemindert, weil das „Modell der funktionalen Pyramide oder der abgeteilten Struktur nicht mehr länger für den modernen Organisationstypus angemessen ist“ (Mastenbroek 2000: 728). Dies impliziert einen neuen Grad intensivierter, verdichteter Arbeit, der ambivalente Folgen für die soziale Positionierung des Einzelnen in der Gesellschaft hat.

Die in diesen vielfältigen Tendenzen angelegte Dialektik einer „fremdorganisierten Selbstorganisation“ (Pongratz/Voß 2000: 227) führt nach den Vertretern der Arbeitskraftunternehmerthese zu einer sozialen, raum-zeitlichen und ökonomischen Entgrenzung der Arbeitskraft. Dem Arbeitenden werde gar *zuge-
mutet*, „selbst aktiv gezielte Re-Strukturierungen und damit Neu-Begrenzungen seines Arbeitens und der dazu erforderlichen Bedingungen vorzunehmen“ (ebd.: 226). Dieser Prozess hat m.E. jedoch nicht nur einseitig negative, sondern durchaus positive Auswirkungen auf die Selbstgestaltungsmöglichkeiten der Arbeitenden in *begrenzt* entgrenzten Arbeitsformen. Dabei sind sie als *geschlechtlich* geprägt zu denken und hinsichtlich der Sphären des Arbeits- und Privatlebens zu spezifizieren. Wenn nach Haipeter gleichzeitig die meisten, besonders *männlichen* Beschäftigten unter nach wie vor entfremdeten, traditionellen, semi-kontrollierten Beschäftigungsformen im Normalarbeitsverhältnis arbeiten, ist daher nach den weiblichen Arbeitskräften zu fragen.

Inzwischen ist sowohl eine gewachsene Bandbreite an Arbeitsformen (Projekt-, Team-, Zeit- und Leiharbeit etc.) zu beobachten als auch darüber hinaus eine neue Erfahrungsweise des Arbeitens selbst zu erkennen. Weitere Zahlen belegen, dass 83% der Beschäftigten flexibel in Schicht-, Wochenend-, Gleit- und Teilzeit arbeiten und Überstunden jenseits der Normalarbeitszeiten verrichten (vgl. Jurczyk/Voß 2000: 195), so dass ein aktives *Zeithandeln* gefordert ist. Jährlich sind darüber hinaus 25% Neugründungen bei Ein-Personen-Unternehmen zu verzeichnen und 4/5 bewegen sich im Dienstleistungssektor (vgl. Leicht/Philipp 2005).

Die Thesen zur Spezies Arbeitskraftunternehmer können mit ihren Extremen zwischen der totalen Marktförmigkeit des Individuums auf der einen und der Rückeroberung des Subjektes auf der anderen Seite in nicht-entfremdeter Arbeit diese neuartigen Phänomene des Arbeitsmarktes nicht ausreichend erfassen (vgl. Kocyba 2000: 134). Aktuelle Veränderungen der Arbeitswelt, so Kocyba weiter, jenseits industrieller Großbetriebe, neuer Managementkonzepte und hoch qualifizierter Arbeitskräfte werden dadurch übersehen. Obwohl ein Fünftel der Beschäftigten unter post-tayloristischen Bedingungen arbeiten, ist inzwischen mehr als ein Drittel *zwischen* traditionellen und neuen Arbeitsformen tätig. Die *Industriesoziologie* hat hier „offensichtlich Schwierigkeiten, diese Vielfalt der betrieblichen Realität zu erfassen und sie auf den Begriff zu bringen“ (Bosch 2000: 266). Allerdings wird dieser Aspekt auch in der deutschen *Organisationssoziologie*, außer in der Arbeit von Ortmann, nicht nur vernachlässigt, sondern auch zu einseitig bearbeitet (vgl. Ofner 2000: 85ff.).

Die weiterreichenden Probleme der System- und Sozialintegration des Einzelnen, folgen vielmehr ihrer je eigenen Logik und wirken sich auf die „Formierung von Subjektivität in betrieblichen und außerbetrieblichen Anerkennungsbeziehungen“ (Kocyba 2000: 137) aus. Die auf Körperlichkeit, Routine, Unterordnung und Instrumentalismus hin angelegte Arbeitsorientierung wird nun auf Kommunikationsfähigkeit, Diskursivität und Abstimmung ausgerichtet. Dieser Wandel impliziert einen „Zwang zu permanentem Monitoring, zu Selbstbeobachtung und Selbstkontrolle sowie eine sich verschärfende unternehmensinterne Konkurrenz im Zuge der Ausdehnung von Formen interner Marktkoordination“ (Kocyba 2000: 138).

Mehr noch ist zu konstatieren, dass die Debatte um den Arbeitskraftunternehmer nicht nur ökonomisch und industriegesellschaftlich befangen bleibt, sondern auch einen Dualismus von Arbeit und Leben konstituiert. Mit ihrem verengten Begriff von Macht und Selbstorganisation als einseitigem Zwang und Selbst-Zurichtung wird zudem das *handlungsbegrenzende* und nicht das *handlungserweiternde* Element der Transformation der Arbeitskraft unterstrichen (vgl. Manske 2005: 61, 64ff.). Bezogen auf die Geschlechtsblindheit dieses Kon-

struktes gilt zudem, dass es bei der Debatte womöglich „eigentlich um Männer geht, die jetzt auch vor erhöhte Integrationsanforderungen von Arbeit und Leben“ gestellt werden (Manske 2005: 99). Diese brüchige Logik wird besonders augenfällig, wenn die Gültigkeit der drei Indikatoren Selbstkontrolle, Selbstökonomisierung und Selbstrationalisierung betrachtet wird. Wenn gegenwärtig, falls überhaupt, so dann eher wenige hoch qualifizierte Frauen *ohne* Sorgeverpflichtungen dem Idealtypus des Arbeitskraftunternehmers entsprächen und Männer eher traditionell berufsbiografische Orientierungen aufrecht erhielten, um sich der Selbstökonomisierung zu entziehen, bleibt fraglich, wer rein quantitativ aber auch qualitativ gesehen überhaupt noch den Arbeitskraftunternehmer repräsentieren soll. Was ist demnach folgerichtig das Leittypische der neuen Form der Ware Arbeitskraft?

Weiterhin beinhaltet die in verschiedene Sektoren unterteilte Dienstleistungswirtschaft (distributiver, konsumtiver, produzierender, sozialer, öffentlicher und Beratungssektor) sowohl für die Beurteilung der Frage der Geschlechterbeziehungen als auch der autonomen Gestaltungs- und Machtspielräume in der Arbeitsorganisation unterschiedliche Implikationen, die es zu berücksichtigen gilt.

Zum einen ist tertiäre Arbeit anders als industrielle Arbeit abstrakt, wenig standardisierbar, immateriell und reflexiv (vgl. Lohr 2003: 515). Zum anderen birgt sie Risiken wie auch Chancen für vormals vom Arbeitsprozess weitgehend ausgeschlossene oder benachteiligte Gruppen. Inzwischen arbeiten 71% (vgl. Bosch 2000) der Beschäftigten in Deutschland in vielfältigen Dienstleistungstätigkeiten, die als „wichtigste Schubkraft der Wirtschaftsentwicklung“ (Bosch 1998: 397) gelten und weiter expandieren, wie nicht zuletzt auch von Friese/Thiessen (2003: 79) für den Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen und seine „Engenderingprozesse“ bestätigt wurde.

Dieser in der Industriesoziologie vielfach misstrauisch beobachtete Dienstleistungssektor ist auch ein traditioneller Frauenarbeitsbereich, was nicht *automatisch* un- oder niedrigqualifizierte Beschäftigung meint. Im Gegenteil erhöht dieser sich *professionalisierende* Sektor die Frauenerwerbsquote, was „eine zentrale Bedingung für die Verringerung der Arbeitslosigkeit“ (Baethge 2000: 155) ist.

Auch oder *gerade* im tertiären Sektor ist die Debatte um Entrepreneurship, Marktförmigkeit und selbstorganisierte Arbeit anzutreffen. Dabei scheint auf den ersten Blick in den Professionen mit einem hohen Selbständigenanteil zum Teil eine größere soziale Durchlässigkeit zu bestehen, was auf den Abbau von Ungleichheiten verwies. Obwohl hier ebenfalls eine Taylorisierung und Standardisierung, z.B. bei Call-Centertätigkeiten beobachtet wird, ist auch eine positivere Implikation mit vielfältigen Formen des selbstorganisierten Arbeitens im Dienst-

leistungssektor verbunden. Hier bleibt zwischen qualifizierter und unqualifizierter, autonomer und fremdbestimmter Arbeit zu unterscheiden. Die Feminisierung dieser Felder ist dabei nicht zwangsläufig mit einer Abwertung und mit Autonomieverlusten gleichzusetzen (vgl. u.a. Henninger/Papouschek 2006).

5 Unabhängige selbstorganisierte Arbeit

Vor dem zuvor entfalteten arbeitsmarktsoziologischen Hintergrund sind auf mikrosoziologischer Ebene die Veränderung von Verhaltensstandards und die spezifische Bewältigung von Anforderungen zur Selbstvermarktung in nichtbetrieblichen Arbeitsstrukturen von Relevanz. Ebenso wie erst wenige Untersuchungen über das Selbstunternehmertum von Männern und Frauen in den Betrieben vorliegen, sind kaum Ergebnisse über das spezifische Gefühlsmanagement post-tayloristisch arbeitender weiblicher und männlicher Dienstleister vorhanden. Hier ist ebenfalls zwischen hoch qualifizierten weiblichen und hoch qualifizierten männlichen Selbständigen sowie zwischen gering qualifizierten männlichen und gering qualifizierten weiblichen Selbständigen zu unterscheiden. Die outgesourceten Selbstunternehmer und Alleindienstleistenden bewältigen die raum-zeitliche und soziale Ambivalenz von Mobilität, Motivation und Bindung spezifisch. Sie sind ebenso zur Selbstregulierung zwischen Selbstausbeutung, Arbeitsverdichtung und individueller Selbstorganisation gezwungen.

Während Ergebnisse zur betriebsförmigen Wissensarbeit in der Multimediabranche auf eine anhaltende Geschlechter- und Altersungleichheit verweisen (vgl. Wixforth 2004), wird z.B. in Versicherungen Geschlecht durchaus partiell irrelevant (vgl. Kuhlmann et al. 2002). Der private Lebenszusammenhang, die Organisations- und Arbeitsform sowie die spezifischen Arbeitsanforderungen stellen dabei einen entscheidenden Rahmen dar.

Um hier einen umfassenderen Blick auf die Gefühlsmodellierung zu werfen, sind weitere Indikatoren für die Analyse des Wandels von Verhaltensstandards relevant. Indikatoren, wie etwa Selbstkonzept, Erwerbsmotive, Erwartungshaltungen und Arbeitsauffassung, Formen der Zeit- und Arbeitsgestaltung, Planungssicherheit, Lebensführung, Handlungsoptionen und Erfahrungsmuster, Zugang zu Ressourcen, Einbindung in Kommunikationsnetzwerke, Arbeitsorte und Arbeitszeiten etc., die auf Entgrenzung, Lebensorientierung und Arbeitshandeln verweisen, werden wichtig.

Was zweifellos eine Herausforderung sein wird, ist angesichts der generell noch zu wenig erforschten Folgen selbstorganisierten Arbeitens die Internalisierung der direkten Marktanforderungen realistisch zu erfassen, d.h. weitere Indikatoren zu bilden und adäquate Befragungsinstrumente (z.B. teilnehmende Beo-

bachtung, Zeitbudgeterfassungen, Interviews) einzusetzen. Inwiefern sind diese Indikatoren zudem für die feminisierten Dienstleistungsbereiche der Sorgearbeit gültig? Voß/Weiß (2005: 82ff.) stellen in der Debatte um den (weiblichen) Arbeitskraftunternehmer zur Diskussion, ob Frauen die Prototypen der Arbeitskraftunternehmerinnen sind, da sie traditionell und überwiegend Teilzeitarbeit verrichten. Damit hätten sie schon immer die Gleichzeitigkeit verschiedener Anforderungslogiken in Berufs- und Privatleben bewältigen müssen. Nun sind Frauen faktisch durchaus kein neuartiges Phänomen in den Bereichen wissensintensiver Expertenarbeit und den Zwängen umfassenderer Arbeitsanforderungen in Vollzeit- und Projektarbeit gleichermaßen ausgesetzt (vgl. den Beitrag von Hedwig Rudolph in diesem Band). Ob und inwieweit speziell Frauen damit „Vorreiterinnen einer Subjektivierung von Arbeit werden“ (Nickel et al. 2003: 539) und sich neue Spielräume für Autonomie in Arbeit, Organisation und Geschlechterverhältnissen entwickeln, ist noch nicht abzusehen. Skepsis ist hier sicherlich bezüglich der Gefahr einer geschlechterstereotypisierenden Betrachtungsweise in der Debatte angebracht. Die konstruierte Gleichung, nach der Frauen überwiegend teilzeiterfahren und auf zwei Anforderungslogiken hin orientiert sind, wird zum einen dem Wandel in der Lebenslage junger Frauen und Männer nicht mehr gerecht und zum anderen wird die weiter wachsende Differenzierung in den Lebenslagen von Frauen und auch Männern schlechthin übersehen. Gefordert sind mithin neue flexible Strategien im Umgang mit widersprüchlichen Anforderungen. Darüber hinaus gilt es, diese neuen Entwicklungstrends posttayloristischer Arbeitsorganisation in Anlehnung an die Arbeiten von Lohr/Nickel (2005) (siehe Tab. 1) weiter und beständig *geschlechtersensibel* und nicht geschlechterstereotypisierend aufzugreifen und weitere Erkenntnisse sowohl über die betriebliche als auch nicht-betriebliche Arbeit von Männern und Frauen in unterschiedlichen Lebenssituationen zu gewinnen.

Tabelle 1: Beschäftigungsformen, Geschlecht und Subjektivitätstypen; nach Lohr/Nickel 2005: 213f.

Art der Arbeit	Produktions- und einfache Angestellten-tätigkeiten; traditionelle Beschäftigungsformen	Gruppenarbeit, Facharbeit; neue arbeitsorganisatorische Formen	Expertenarbeit; hochqualifizierte Tätigkeiten; Management; Forschung und Entwicklung; Projektarbeit; feste Anstellung	Projektarbeit; hochqualifizierte Tätigkeiten; mittlere Qualifikation; guter Verdienst	Leiharbeit ^① , Minijobs ^② , Scheinselbständigkeit; geringe Qualifikationsanforderungen; oft erzwungene, marktinduzierte Rahmenbedingungen; prekäre Beschäftigung; geringer Verdienst
Arbeitsorganisation	arbeitsteilig, hierarchisch, technisch gestützt; starre Vorgaben	hohe Flexibilität-sanforderung	hohe arbeitsin-haltliche An-forderungen	hohe arbeitsin-haltliche An-forderungen; hoher Selbstver-wirklichungsgehalt; hohe zeitliche Verfügbarkeitsan-forderung, hohe Flexibilität-san-forderung	wenig Selbst-ändigkeit; hohe Flexibilität; geringe gesell-schaftlich-soziale Anerkennung; kaum Aufstiegs-chancen
Bereiche/Branchen	Großorganisatio-nen, v.a. Industrie einfache Dienst-leistungen (Han-del, personen-nah); Handwerk Klein- und Mittelbetrie-be (Beruflichkeit)	Großorganisatio-nen, Industrie; Segmente groß-betrieblicher Organisationen; Dienstleistungen	großbetrieblich organisiert in Industrie- und Dienstleistungs-unternehmen	neue Branchen in Dienstleistungs-sektoren: Medien, Kultur, Freizeit, Wissenschaft; wechselnde Arbeit- und Auftraggeber	Industrie- und Baugewerbe ^① Handwerk, personenbezogene und konsumtive Dienstleistungen; alle Beschäfti-gungsfelder ^②
Genderspekt	hohe Geschlech-tersegregation		Geschlechter-segregation nach Position, Qualifi-kation, Beruf, Verfügbarkeit	Chancen für hochqualifizierte Frauen ohne bzw. mit Delegation von Sorgever-pflichtungen	① Männerarbeit ② Männer- und Frauenarbeit
Subjektivitäts-typ	reklamierende und kompensatorische Subjektivität	marktinduzierte Subjektivität, kompensatorische Subjektivität	betrieblich induzierte, aktive Subjektivierung	direkt markt-in-duzierte strukturi-ernde Subjek-tivität mit aktiven Strukturierungs-leistungen	marktinduzierte ideologisierende Subjektivität; <i>neuer Typus</i>

Literatur

- Baethge, Martin (2000): Der unendlich langsame Abschied vom Industrialismus und die Zukunft der Dienstleistungsbeschäftigung. In: WSI-Mitteilungen 3 (53): 149-156
- Bosch, Gerhard (2000): Entgrenzung der Erwerbsarbeit. Lösen sich die Grenzen zwischen Erwerbs- und Nichterwerbsarbeit auf? In: Minssen (Hrsg.) (2000): 248-268
- Bosch, Gerhard (Hrsg.) (1998): Zukunft der Erwerbsarbeit – Strategien für Arbeit und Umwelt. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Doerling, Peter (2006): Ahnenforschung und Geschichte im Kreis Stormann, ca. 1550-1900. www.peter-doerling.de/Geneal/Arbeitsordnung.htm. v. 22.03.2006
- Dörre, Klaus (2005): Prekäre Beschäftigung – ein unterschätztes Phänomen in der Debatte um die Marktsteuerung und Subjektivierung von Arbeit. In: Lohr/Nickel (Hrsg.) (2005): 180-206
- Elias, Norbert (1971): Was ist Soziologie? Weinheim/München: Juventa
- Elias, Norbert (1986): Wandlungen der Machtbalance zwischen den Geschlechtern. Eine prozeßsoziologische Untersuchung am Beispiel des antiken Römerstaates. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 38: 425-449
- Elias, Norbert (1990): Die höfische Gesellschaft. Untersuchungen zur Soziologie des Königtums und der höfischen Aristokratie. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Elias, Norbert (2000): Figuration. In: Schäfers (Hrsg.) (2000): 87-90
- Elias, Norbert/Scotson, John L. (1993): Etablierte und Außenseiter. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Ernst, Stefanie (2005): The Construction of Gender and Leadership: Figurational Approaches to Organizational Development and Women in Transition. In: Maione (Hrsg.) (2005): 123-139
- Flam, Helene (2002): Soziologie der Emotionen. Eine Einführung. Konstanz: UTB Wilhelm Fink
- Frieze, Marianne/Thiessen, Barbara (2003): Kompetenzentwicklung im personenbezogenen Dienstleistungsbereich- Aufwertung und Engendering-Prozesse. In: Kuhlmann/Betzelt (Hrsg.) (2003): 79-90
- Gesterkamp, Thomas (2003): Riskiere dich selbst! Die gar nicht so erstaunliche Erfolgsgeschichte des Nonsens-Wortes ‚Ich-AG‘. In: Gottschall/Voß (Hrsg.) (2003): 185-202
- Gleichmann, Peter/Goudsblom, Johan/Korte, Hermann (Hrsg.) (1979): Materialien zu Norbert Elias' Zivilisationstheorie. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Gottschall, Karin/Voß, G. Günter (Hrsg.) (2003): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München/Mering: Hampf
- Goudsblom, Johan (1979): Aufnahme und Kritik der Arbeiten von Norbert Elias in England, Deutschland, den Niederlanden und Frankreich. In: Gleichmann et al. (Hrsg.) (1979): 17-101
- Haipeter, Thomas (2003): Erosion der Arbeitsregulierung. Neue Steuerungsformen der Produktion und ihre Auswirkungen. In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 55 (3): 521-542

- Henninger, Annette/Papouscheck, Ulrike (2006): Entgrenzte Erwerbsarbeit als Chance oder Risiko? Mobile Pflege und die Medien- und Kulturindustrie im Vergleich. In: Berliner Journal für Soziologie 16 (2): 189-209
- Hildebrandt, Eckart/Linne, Gudrun (Hrsg.) (2000): Reflexive Lebensführung: zu den sozialökonomischen Folgen flexibler Arbeit. Berlin: ed. sigma
- Hochschild, Arlie Russell (2002): Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet. Opladen: Leske+Budrich
- Holtgrewe, Ursula/Voswinkel, Stephan/Wagner, Gabriele (Hrsg.) (2000): Anerkennung und Arbeit. Konstanz: UVK
- Jurczyk, Karin/Voß, G. Günter (2000): Entgrenzte Arbeitszeit – Reflexive Alltagszeit. In: Hildebrandt/Linne (Hrsg.) (2000): 151-205
- Kleemann, Frank (2003): Zur Re-Integration von Arbeit und Leben in Teleheimarbeit. In: Gottschall/Voß (Hrsg.) (2003): 59-86
- Kocyba, Hermann (2000): Der Preis der Anerkennung. Von der tayloristischen Missachtung zur strategischen Instrumentalisierung der Subjektivität der Arbeitenden. In: Holtgrewe et al. (Hrsg.) (2000): 127-140
- Kuhlmann, Ellen/Betzelt, Sigrid (Hrsg.) (2003): Geschlechterverhältnisse im Dienstleistungssektor. Dynamiken, Differenzierungen und neue Horizonte. Baden-Baden: Nomos
- Kuhlmann, Ellen/Kutzner, Edelgard/Müller, Ursula/Riegraf, Birgit/Wilz, Sylvia (2002): Organisationen und Professionen als Produktionsstätten der Geschlechter(a)symmetrie. In: Schäfer et al. (Hrsg.) (2002): 221-249
- Leicht, Rene/Philipp, Ralf (2005): Die wachsende Bedeutung von Ein-Personen-Unternehmen in Deutschland: Wo und unter welchen Bedingungen arbeiten Selbstständige zunehmend alleine? In: Welter (Hrsg.) (2005): 131-154
- Lohr, Karin (2003): Subjektivierung von Arbeit. Ausgangspunkt einer Neuorientierung der Industrie- und Arbeitssoziologie? In: Berliner Journal für Soziologie 4: 511-529
- Lohr, Karin/Nickel, Hildegard (2005): Subjektivierung von Arbeit. Riskante Chancen. In: Lohr/Nickel (Hrsg.) (2005): 207-240
- Lohr, Karin/Nickel, Hildegard (Hrsg.) (2005): Subjektivierung von Arbeit. Riskante Chancen, Münster: Westfälisches Dampfboot
- Maione, Valeria (Hrsg.) (2005): Gender Equality in Higher Education. Third European Conference. Genf
- Manske, Alexandra (2005): Prekarisierung auf hohem Niveau. WebWorker und die Ungleichheitsordnung von Arbeit (unveröff. Dissertation, Manuskript). Berlin
- Mastenbroek, Willem F.G (2005): Organizational behavior in historical perspective. Part 2: Emotion management, status competition and power play. In: Management Site. For and by professionals 1-4. www.managementsite.com/content/system. v. 16.03. 2006
- Mastenbroek, Willem F.G. (1995): Conflict Management and Organisation Development. An Expanded Edition. New York: Cichester: John Wiley and Sons
- Mastenbroek, Willem F.G. (2000): Organizational Innovation as the Management of Interdependencies in Networks. In: Golembiewski, R.T. (Hrsg.) (2000): Handbook of Organizational Consultation. New York: Marcel Dekker Inc.: 725-733

- Mastenbroek, Willem F.G. (2002): Norbert Elias as organizational sociologist. In: Van Itersson et al. (Hrsg.) (2002): 173-188
- Minssen, Heiner (Hrsg.) (2000): Begrenzte Entgrenzungen: Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin: ed. sigma
- Müller, Hans-Peter (2005): Lebensführung durch Arbeit? Max Weber und die Soziologie von Arbeit und Beruf heute. In: Lohr/Nickel (Hrsg.) (2005): 17-33
- Newton, Tim (1999): Power, Subjectivity and British Industrial and Organisational Sociology: The Relevance of the work of Norbert Elias. In: Sociology 33 (2): 411-440
- Newton, Tim (2001): Organization: The Relevance and the Limitations of Elias. In: Organization: The interdisciplinary journal of organization, theory and society 8 (3): 467-495
- Nickel, Hildegard/Frey, Michael/Hüning, Hasko (2003): Wandel von Arbeit. Chancen für Frauen. Thesen und offene Fragen. In: Berliner Journal für Soziologie 4: 531-543
- Ofner, Franz (2000): Macht in Arbeitsbeziehungen. Auswirkungen der Internationalisierung wirtschaftlicher Aktivitäten. In: Minssen (Hrsg.) (2000): 83-104
- Ortmann, Günter (2001): Emotion und Entscheidung. In: Schreyögg/Sydow (Hrsg.) (2001): 277-323
- Pongratz, Hans J./Voß, G. Günter (2000): Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer. Zur Entgrenzung der Ware Arbeitskraft. In: Minssen (Hrsg.) (2000): 225-247
- Pongratz, Hans J./Voß, G. Günter (2003): Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin: ed. sigma
- Pongratz, Hans J./Voß, G. Günter (Hrsg.) (2004): Typisch Arbeitskraftunternehmer. Befunde der empirischen Arbeitsforschung. Berlin
- Schäfer, Eva/Fritzsche, Bettina/Nagode, Claudia (Hrsg.) (2002): Geschlechterverhältnisse im sozialen Wandel. Opladen: Leske+Budrich
- Schäfers, Bernhard (Hrsg.) (2000): Grundbegriffe der Soziologie. Opladen: Leske+Budrich
- Schreyögg, Gerd/Sydow, Jörg (Hrsg.) (2001): Emotionen und Management. Wiesbaden: Gabler
- Sennett, Richard (2006): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus (The Corrosion of Character). Berlin: Berliner Taschenbuch Verlag
- Van Itersson, Ad/Mastenbroek, Willem/Smith, Dennis/Newton, Tim (Hrsg.) (2002): The Civilized Organization. Norbert Elias and the future of Organization Studies. Amsterdam
- Van Itersson, Ad/Mastenbroek, Willem/Soeters, Joseph (2001): Civilizing and Informalizing: Organizations in an Eliasian Context. In: Organization 8 (3): 497-514
- Voß, G. Günter (2001): Der eigene und der fremde Alltag. In: Voß/Wehrich (Hrsg.) (2001): 203-217
- Voß, G. Günter/Wehrich, Margit (Hrsg.) (2001): tagaus – tagein. Neue Beiträge zur Soziologie Alltäglicher Lebensführung. München/Mering: Hampp
- Voß, G. Günter/Weiß, Cornelia (2005): Ist der Arbeitskraftunternehmer weiblich? In: Lohr/Nickel (Hrsg.) (2005): 65-91
- Welter, Friederike (Hrsg.) (2005): Dynamik im Unternehmenssektor: Theorie, Empirie und Politik. Berlin: Duncker & Humblot

- Wixforth, Jürgen (2004): Neue Medien – alte Muster? Diskriminierungen nach Alter und Geschlecht in der Hamburger Multimedia-Branche. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien. 22 (4): 110-126
- Wouters, Cas (1999): Informalisierung. Norbert Elias' Zivilisationstheorie und Zivilisationsprozesse im 20. Jahrhundert. Opladen/Wiesbaden: Westdeutscher Verlag

Krise der Arbeit, Krise der Sinnstiftung – Ein kulturtheoretisch-strukturaler Zugang zur Geschlechter- und Arbeitsforschung

Ute Luise Fischer

Der Stellenwert von Arbeit im Lebenszusammenhang von Männern und Frauen scheint allen Veränderungen der Arbeitsformen, der Arbeitsverhältnisse und sinkender Beschäftigungsmöglichkeiten zum Trotz oder gerade wegen dieser Entwicklungen ungebrochen hoch. In diesem Beitrag wird zunächst die Bedeutung von Erwerbsarbeit strukturaltheoretisch eingeordnet und ins Verhältnis gesetzt zu Fragen, die sich hinsichtlich der Geschlechtlichkeit der Praxis auf diesen Gegenstand stellen. Meine These ist dabei: Arbeitssoziologische Forschung bedarf einer kultursoziologisch fundierten Gesellschaftstheorie, und dann kommt sie ohne eine Analyse des Geschlechterverhältnisses nicht aus. Verdeutlichen werde ich dies anhand der gegenwärtigen Krisenkonstellation im Gesamt der Anerkennungsordnung und belegen mit Ergebnissen aus Analysen biographischer Interviews.

1 Arbeit, Anerkennung und Autonomie

Zur Frage der Konstitution der modernen Gesellschaft, des Stellenwerts der Arbeit darin und der Bedeutung der Geschlechtlichkeit der Praxis greife ich auf Material aus meinem Forschungsprojekt zurück, anhand dessen ich möglichen Geschlechterdifferenzen in der Antwort auf die Frage, worin im Leben Sinn gefunden wird, nachgehe.¹ Die Reaktion eines Interviewten auf den ersten Interviewimpuls – der Bitte, die derzeitige Lebenssituation zu schildern – lautet:

¹ Das Projekt »Geschlechtsspezifische Sinnerfüllung« (Fischer 2002), bearbeitet am Lehrstuhl für Arbeitssoziologie (Prof. Neuendorff) der Universität Dortmund, wurde von der DFG bis November 2006 finanziert. Für die Beteiligung an Interviewanalysen gebührt Sascha Liebermann Dank sowie den Studierenden meiner Lehrveranstaltungen.

„Ich habe einen sicheren Job im öffentlichen Dienst mit normalen Arbeitszeiten, bin finanziell abgesichert, eigene Familie hab ich keine, aber hab selber noch Geschwister und meine Mutter, mit denen ich in Kontakt stehe ...“ (UvQ).

Wer spricht? Mann oder Frau? Betrachten wir zunächst, was zum Ausdruck kommt.

Hier wird Stabilität betont, ökonomische Sicherheit und der zeitliche Aufwand für die Nöte des Lebens. Die eigentliche Bestimmung scheint hingegen nicht im Beruf gesehen zu werden, worauf einige Punkte hindeuten: *Normale Arbeitszeiten* lassen sich zum einen abgrenzen von geringfügigen oder reduzierten Arbeitszeiten. Dann verweisen sie auf eine Norm, die des Normalarbeitsverhältnisses. Demnach ist der *Job*, wie es hier genannt wird, keine Zusatz- oder Nebenbeschäftigung. Die Folie, auf deren Hintergrund diese Äußerung gemacht wird, ist diejenige eines „aner kennenswerten Erwachsenenlebens“. Insofern stellt die Reaktion auf den Eingangsimpuls eine Antwort auf die Frage dar, was in der kollektiven Vergemeinschaftung als aner kennenswert gilt: nämlich eine eigenständige Existenzsicherung über den Weg einer bezahlten Arbeit.

Der *Job* folgt jedoch keiner Berufung, sonst würde er von der Tätigkeit her näher benannt. So lassen sich die *normalen Arbeitszeiten* auch abgrenzen von extensiven. Diese können entweder einer Fremdbestimmung aufgrund von Arbeitsmarktdruck geschuldet sein, indem die Sorge um den eigenen Arbeitsplatz zu erhöhter Arbeitsverausgabung führt. Oder sie bringen einen inneren Antrieb zum Ausdruck, der in der Sache selbst begründet liegt und nicht nach formalen Arbeitszeitregelungen fragt. Diesen aber, extensiven Arbeitszeiten, gilt die Orientierung des Sprechers nicht.

Neben der beruflichen Situation wird die Familie thematisiert. Sie gehört offenbar ebenso zum Bezugspunkt der Selbstverortung als Subjekt, auch wenn sie hier in der negativen Form *keine Familie* erscheint. Sie wäre nicht genannt worden, wenn sie diese bedeutsame Stellung nicht hätte. Und ein dritter wichtiger Aspekt kommt zum Ausdruck: Keine eigene Familie zu haben, bedeutet nicht, isolierter Einzelgänger zu sein, der nichts als den eigenen Lebensgenuss im Sinn hat, ohne sittliche Verantwortung für die Verwandtschaft oder eine übergeordnete Gemeinschaft zu verspüren.

Wer spricht? Mann oder Frau? Das lässt sich hier nicht entscheiden. Offenbar gelten die genannten Aspekte zur Selbstverortung geschlechtsübergreifend. Ob sich daraus der Schluss ziehen lässt, dass die Geschlechtlichkeit der Praxis für die Lebensgestaltung und für die Bedeutung der Arbeit im Lebensentwurf keine Relevanz hat, wird nachfolgend geprüft.

Was sich in dieser kurzen Eingangssequenz zeigt, sind drei Momente, wie sie in Hegels Rechtsphilosophie als Dimensionen moderner Gesellschaft und als

Verwirklichung der Idee der Freiheit ausgewiesen sind. Sittlichkeit, wie Hegel (1974: 544ff.) es nennt, ist die objektive Struktur, die das Fundament der Handlungsmöglichkeiten der Gattung bildet. Sie ist aber nicht abstrakt zu verstehen, sondern realisiert sich im Handlungsvollzug in den genannten Momenten des Berufs, der Familie und des Gemeinwohlbeitrages für die übergeordnete kollektive Vergemeinschaftung, also den modernen Nationalstaat.

In diesem Gesamt der Sozialität hat Arbeit strukturell ihren Stellenwert neben der Familie und dem Gemeinwohlbeitrag in gleicher Weise. Die drei Bereiche stehen in einem Verhältnis der Gleichwertigkeit im Hinblick auf ihre Bedeutsamkeit für *diejenigen* Fragen, auf die eine jede Gesellschaft Antworten finden muss. Sie dienen der Reproduktion eines Gemeinwesens in dreifacher Weise (vgl. Oevermann 2003: 273ff.): Erstens der materiellen Reproduktion im Sinne der Erzeugung und Bereitstellung von Gütern und Dienstleistungen; zweitens der sexuellen oder generativen Reproduktion im Sinne der Paarbildung und der Pflege und Sozialisation des Nachwuchses sowie drittens der sittlichen bzw. sozialen Reproduktion zur Aufrechterhaltung des sozialen Zusammenhalts und zur Fortentwicklung des Gemeinwesens.

In konstitutiver Hinsicht hingegen stehen diese drei Bereiche in einem asymmetrischen Wechselverhältnis, indem die Familie und das Gemeinwesen als Vergemeinschaftungsorte die zentrale Verankerung der Lebenspraxis erst hervorbringen und sich insbesondere Sittlichkeit in der unmittelbaren Erfahrung in der Familie und in der mittelbaren Form in der kollektiven politischen Einheit des Staates verwirklicht (Hegel 1974: 572). Die Strukturen der Vergemeinschaftung ermöglichen erst die Habitusbildung, auf der sich eine Bindung an eine Leistungsethik im Beruf ausformen kann. Sie sind die Voraussetzung für die Erbringung von Arbeitsleistung. Zu den Kulturleistungen, die der Fähigkeit zur Verausgabung von Arbeitsleistung im Dienst von Unternehmen und Märkten voraus gehen, gehören sowohl die familiär erbrachte Sozialisation der Gesellschaftsmitglieder samt ihrer Bildung und Ausbildung in weiteren gesellschaftlichen Institutionen als auch der Nationalstaat mit seinen Rechtsformen, Infrastrukturleistungen und Formen des sozialen Ausgleichs von Eigeninteresse und Gemeinwohlbindung des Einzelnen.

Die in der arbeits- und industriesoziologischen Debatte etablierte These einer „Integration durch Erwerbsarbeit“² verkennt diesen umfassenden Zusammenhang systematisch. In der Spezifizierung der Gesellschaft als „Arbeitsgesellschaft“ oder „Erwerbsgesellschaft“ wird die Abhängigkeit der vergesellschaftenden Sphäre der Ökonomie von vergemeinschaftenden Strukturen getilgt und dies

² Auch die Frauenforschung war an der Verbreitung der Deutung eines vornehmlich durch Erwerbsarbeit gestifteten gesellschaftlichen Einflusses nicht unbeteiligt, insbesondere in der Lesart eines im Wesentlichen arbeitsbasierten Verständnisses von Emanzipation, so etwa Notz (2005: 121).

führt zu einer Überbewertung der (Erwerbs-)Arbeit als konstitutivem Moment von Gesellschaft und als zentralem Integrationsmechanismus. Anerkannt wird mit dieser These zwar der Tatbestand, dass mit der Arbeitsleistung ein wichtiger Beitrag zum Gemeinwesen, nämlich in Form seiner materiellen Reproduktion, erbracht wird. Auch wird dem Umstand Ausdruck verliehen, dass die Transfersysteme wesentlich über Arbeitseinkommen finanziert und damit ein Anerkennungsmodus explizit gemacht wird. Es findet jedoch eine Verkürzung statt durch die Zuspitzung, allem anderen voran führe die Erwerbsbeschäftigung in mehrfacher Hinsicht zu gesellschaftlicher Integration: nämlich nicht nur in der werthafte Vermittlung über das erzielte Arbeitseinkommen, welches Teilhabe an Kultur und Öffentlichkeit und mittels Konsum an gesellschaftlichem Reichtum gewährleiste, sondern auch durch die Sinnhaftigkeit nützlicher Leistungserstellung und sozial vermittelter Arbeitsbeziehungen. Die Interpretation der Wertschätzung des Einzelnen wird hier eingeschränkt auf die Teilnahme an einem spezifischen Feld gesellschaftlich zu bewältigender Handlungsprobleme. Diese Form der Anerkennung geht aber genuin nicht auf die reale Bedeutung des Erwerbssystems zurück, sondern auf eine kulturelle Verengung dieses Bereichs als des Bedeutsamsten und der vorrangigen Wertschätzung der Bürger als Werk tätige. Die Öffnung der industrie- und arbeitssoziologischen Forschung für den hier skizzierten Zusammenhang, und zwar die kultur- und gesellschaftstheoretische Fundierung dieser Forschung, macht aber erst Schlussfolgerungen, die sich aus der Analyse der Entwicklung von Arbeit, von Arbeitsformen und Arbeitsverhältnissen ergeben, gehaltvoll und sinnfällige.

Aus dieser strukturalen Herleitung der *gesellschaftlichen Bedeutung* von Arbeit ergibt sich für *den Einzelnen* und seine Beantwortung der Frage nach einem sinnerfüllten Leben für die Bedeutung des Komplexes von beruflichen wie auch familialen und gemeinwohlbezogenen Tätigkeiten Folgendes: Zum einen dienen alle drei Bereiche der Existenzsicherung im weitesten Sinne, nämlich als Bedingung für ein würdevolles Leben, das sowohl eine hinreichende finanzielle Sicherung als auch einen Lebensstandard gewährleistet, der nicht nur die materiale Reproduktion ermöglicht, sondern auch die kulturelle, politische und soziale Teilnahme. Zum anderen beschreiben diese Bereiche sinnstiftende Tätigkeiten. Denn die Sinnstiftung konstituiert sich im basalen Charakter dieser Bereiche für die Sozialität als Ganzer. Dass sich die Frage der Sinnstiftung oder Bewährungsdynamik – wie Oevermann (1995) es nennt – überhaupt stellt, liegt in der Struktur der Lebenspraxis begründet. Die Sprachfähigkeit des Menschen konstituiert regelgeleitetes Handeln sowie das Bewusstsein über die Differenz von Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft. Damit lässt sich auch die gegebene Wirklichkeit des Hier und Jetzt als Gegenwart unterscheiden von der ebenfalls gegebenen hypothetischen Welt von Möglichkeiten in Vergangenheit und Zukunft. Daraus

erwächst die Notwendigkeit, Entscheidungen zu treffen, mit denen Handlungsprobleme gelöst werden können. Ob sie sich tatsächlich bewähren oder ob sie scheitern, darüber kann im Vorhinein nichts gesagt werden. Zugleich konfrontiert mit der Endlichkeit des eigenen Lebens, stehen die Entscheidungen des Subjekts letztlich im Zusammenhang mit der Bewährung dieses Lebens insgesamt. Auch wenn, solange Routinen in Kraft sind und ihre Geltung fort dauert, dies nicht zu Bewusstsein kommt, steht ein jeder vor der Frage, aufgrund welcher Vorstellungen von einem sinnerfüllten Leben er oder sie die Handlungsmöglichkeiten in bestimmter Weise ergreift.

Der individuiert gestiftete Lebenssinn kann nicht außerhalb der skizzierten Struktur der grundlegenden gesellschaftlichen Handlungsprobleme wurzeln. Ebenso wenig kann er außerhalb des je zu ihrer Lösung geformten kulturellen Normengefüges stehen. Denn er bedarf der Evidenz vor dem Kollektiv. Die Ausbildung des Lebensentwurfs vollzieht sich immer in einem je konkreten Bewährungsmythos, also den kollektiv als gültig erachteten Vorstellungen eines sinnerfüllten Lebens. In ihnen ist fundiert, worauf eine Gemeinschaft Anerkennung gewährt. Die dafür charakteristischen Wertsetzungen des Kollektivs sind durch vormalige Entscheidungen gebahnt, sie sind in institutionelle Formen geronnen und sie manifestieren sich in kollektiven Deutungsmustern. Dieser, historischem Wandel unterliegende Komplex beschreibt die vorherrschende Anerkennungsordnung.

In diese Vorstellungen gehen auch Ausdeutungen über die Relevanz der Geschlechtlichkeit der Praxis ein, darüber, ob und in welcher Weise Differenzen der Leibbasis auf Differenzen in der Stellungnahme der Geschlechter zu den sinnstiftenden Handlungsbereichen durchschlagen. Insofern der Leib in seiner Geschlechtlichkeit den Ausgangspunkt und Ort der Erfahrung bildet, sind Frauen und Männer auf verschiedene Weise in die biparentale Fortpflanzung involviert ebenso wie in die Elternpositionen im psychosexuellen Entwicklungs- und Ablösungsprozess des Kindes. Antizipierte Handlungsspielräume und faktisch getroffene Entscheidungen im Bereich der generativen Reproduktion, also bzgl. einer Familiengründung, eröffnen strukturell unterschiedliche Konsequenzen in den Lebensentwürfen von Männern und Frauen. Die Differenz der Strukturpositionen stellt die Basis dar für Deutungen der Geschlechterdifferenz in ihrer je empirischen Füllung, die keineswegs deterministisch strukturellen Vorgaben folgt. Empirische Ausformungen der Deutungen von Mutterschaft und Vaterschaft etwa variieren im Kultur- wie auch im historischen Vergleich. Es ist gerade Ziel eines kulturtheoretisch-strukturalen Ansatzes, das Verhältnis objektiver Strukturen und ihrer konkreten empirischen Ausdeutung zu erschließen.

Die Lösung des dreifachen Reproduktionserfordernisses verweist auf die gegenseitige Abhängigkeit der Bewährungsfelder, da sie im Sinne ihrer symme-

trischen Grundbedeutung nur im Gesamt die Lösung der Handlungsprobleme ermöglichen. Daher spannt sich der Bogen von der Bestimmung und Ausdeutung der Geschlechterdifferenz immer schon auf zur Bestimmung des Geschlechterverhältnisses in seiner gesellschaftlichen Dimension. Denn je nach Ausformung der Anerkennungsordnung sind mit einer möglichen geschlechtsspezifischen Stellungnahme zu den Handlungsfeldern auch Unterschiede in der Anerkennung verbunden. Dieser Topos durchzieht die Frauenforschung seit ihren Anfängen, wurden doch gerade im Hinblick auf die Wertschätzung der Tätigkeiten Ungleichheiten ausgemacht, wie sie vor allem aus der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung resultieren mit ihren Konsequenzen für die Stellung in den drei Feldern insgesamt.

Oder hat die Geschlechtlichkeit der Praxis heute keine Relevanz mehr für die Beantwortung der Sinnfrage und die Ausgestaltung des Lebensentwurfs, wie die eingangs zitierte Interview-Sequenz nahelegt? Eine Antwort darauf findet sich in der gegenwärtigen Anerkennungsordnung und in der in ihr aufzufindenden Krisenkonstellation.

2 Gegenwärtige Krisenkonstellation

Verschiedene Indizien zeugen von einer faktischen Vorrangstellung der Arbeit, genauer der beruflichen Bewährung *vor* familialen und gemeinwohlbezogenen Tätigkeiten. Ein im Sinne des herrschenden Bewährungsmythos gelungenes Leben ist heute um Arbeit zentriert, die Bewährung erweist sich im Berufserfolg. Das lässt sich in den Deutungsmustern der Lebenspraxis ebenso zeigen (vgl. Abschnitt III.) wie in der gegenwärtigen Politik und im institutionellen Ordnungsgefüge.

Wie Webers Protestantismusstudie verdeutlichte, hat die Leistungsethik, die sich ganz auf den Beruf in seiner arbeitsförmigen Organisation stützt, eine historische und kulturelle Wurzel im Lutherischen Protestantismus (Weber 1993). Die Berufung des Gläubigen, dort seine Pflicht zu tun, wohin er sich von Gott gestellt sah – heute verkürzt auf den Beruf in Erwerbsarbeit –, hat eine zentrale Bedeutung für die Bewährung im irdischen Leben angenommen. Mit ihr war einst, in der religiösen Bindung, eine Erlösungshoffnung verbunden. Von seinen religiösen Wurzeln hat sich dieser Bewährungsmythos längst entkleidet, dabei aber seine Wirksamkeit nicht eingebüßt, wie die gegenwärtige Konstellation zeigt.

Getützt wird die herausragende Bedeutung der Arbeit in der modernen Gesellschaft durch ihre Kopplung an die Einkommenssicherung. Erwerbsarbeit gilt als die vorrangige legitime Einkommensquelle. Erkennen lässt sich dies an der

Verfasstheit der sozialen Sicherungssysteme. Sie speisen sich aus Beiträgen und Steuern auf Arbeitsleistung. Und die Vergabe von Sozialtransfers leitet sich aus dem vorgängigen Erwerbsstatus ab. Dies ist in der Geschlechterforschung schon früh kritisiert worden, weil es diejenigen in finanziell prekäre Situationen bringt, die entweder aufgrund ihres Lebensentwurfs dem unterlegten Normalmodell eines Vollzeit-Berufslebens nicht folgen oder die keinen Zugang zu Existenz sicherndem Erwerbseinkommen finden. Wird die Geschlechterdifferenz so ausgedeutet, dass die oben genannten reproduktiven Handlungsprobleme nach Geschlechtern getrennt gelöst werden, betrifft dies Frauen stärker als Männer. Die Kritik bezog sich insbesondere darauf, dass in der so verfassten sozialen Sicherung die gegenseitige Abhängigkeit der Reproduktionssphären voneinander übersehen wird. Damit einher geht eine strukturelle Abwertung des Engagements in der Familie und für das Gemeinwohl. Aus der Geschlechterperspektive zeigt sich die vorenthaltene Anerkennung der mehrheitlich von Frauen geleisteten Fürsorge, Pflege und Versorgung von Kindern und Hilfebedürftigen. Diese Konsequenzen finden kritischen Eingang auch in der Diskussion um Anerkennungsverhältnisse und Geschlechterverhältnisse, wie sie von Honneth (1994), Fraser (2003) und Becker-Schmidt (2001) ebenfalls in Rekurs auf Hegel geführt wurden.

Nun ist diese krisenhafte Konstellation solange entschärft, wie der Zugang zur Quelle des Einkommens gesichert ist und die Selbstdeutungen des Einzelnen korrespondieren mit der gesellschaftlichen Organisation der Reproduktion. Für die Nachkriegsperiode in Westdeutschland scheint dies auf den ersten Blick gegeben: Bis zum Ende der 1960er Jahre sorgte ein immenser Nachfragesog für die Räumung der Arbeitsmärkte bei großer Arbeitsplatzsicherheit, Kontinuität von Beschäftigungsverhältnissen und steigenden Einkommen der männlich dominierten Industriearbeiterschaft. Steigende Geburtenzahlen und eine im Vergleich zu heute relative Stabilität der Familien scheinen zu belegen, dass das damals dominierende Geschlechterarrangement des männlichen Erwerbstätigen und der weiblichen Fürsorge den Vorstellungen von Männern und Frauen entsprach. Doch schon für die Generation der 1930 Geborenen, also für die in den *noch* prosperierenden 1960er Jahren erwerbsfähigen Frauen, konnten Born et al. (1996) zeigen, dass unter der vorgeblichen Entsprechung der Lebensführung mit den geschlechtsspezifischen Vorstellungen eines gelungenen Lebens Deutungsmuster lagern, die auf Konflikte hinweisen: Es sind Maskierungen eigener Antriebe, mit denen erwerbstätige Frauen, insbesondere Mütter, die scheinbare Korrespondenz aufrechterhalten. Indem die Erwerbstätigkeit der Mütter begründungsbedürftig ist, als das, was der kulturellen Deutung nicht entspricht, wird sie in ihrer Bedeutung als nachgeordnet dargestellt.

Diese Situation hat sich heute grundlegend verändert. Unter dem hohen Stellenwert der Arbeit haben Frauen spätestens mit Ende der 1960er Jahre die

Möglichkeiten ergriffen, die der Ausbau des Bildungswesens, die Öffnung von Berufen und das allmähliche Aufweichen harter vertikaler Segregationsgrenzen eröffneten. Der Aspekt der Sinnstiftung und normativen Wertschätzung von Arbeit ließ diese Entwicklung erwarten. Wäre es doch eher erklärungsbedürftig, hätten Frauen in der Selbstdeutung der Gesellschaft als „Arbeitsgesellschaft“ diese Tendenz nicht selbst forciert. In den kollektiven Vorstellungen eines bewährten Lebens hat Erwerbsarbeit auch für Frauen eine deutliche Verankerung erfahren und konnte sich zunächst in Erwartung der Einlösbarkeit eines so ausgeformten Lebensentwurfs festigen.

Doch es kam anders. Die Mitte der 1970er Jahre aufkommende Arbeitslosigkeit hat sich bis heute in einer strukturellen Massenarbeitslosigkeit verfestigt und verstellt den Zugang zu beiden Komponenten der Arbeit – nämlich als Quelle für Einkommen sowie als Quelle für Lebenssinn – für eine steigende Zahl von Männern und Frauen. Diese Situation ist zu einer Krise geworden, die nur vordergründig eine ökonomische Krise ist. Der im eigentlichen Sinne politische Charakter – wenn man so will – der Regulationskrise, zeigt sich insbesondere in der aktuellen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik: Trotz steigender Arbeitslosigkeit setzt die Bundesregierung in Fortführung der „Agenda 2010“ auf sowohl finanziellen wie auch normativen Druck zur Arbeitsplatzaufnahme. Mit dem vierten „Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ (Bundesregierung 2003) ist die soziale Sicherung zunehmend gebunden an die glaubhaft versicherte Arbeitssuche unter verschärften Kontrollen und Zumutbarkeitsanforderungen. Zudem wird nicht die individuelle Existenzsicherung befördert, sondern die so genannte Bedarfsgemeinschaft soll ausgleichen, was der Arbeitsmarkt in der gegenwärtigen Situation nicht mehr hergibt.

Die Kopplung von Arbeit und Einkommen, der Vorrang der Existenzsicherung durch Erwerbsarbeit hat damit nochmals eine gesetzliche Festschreibung erfahren und Zwangsmaßnahmen eine Legitimierung. Dies geschieht contrafaktisch zur realen Entwicklung. Denn der gesellschaftliche Reichtum steigt, gemessen etwa in der stetigen, auch preisbereinigten Zunahme des Bruttoinlandsproduktes, bei zugleich sinkendem Arbeitsvolumen (Statistisches Bundesamt 2006). Politische Entscheidungen, die ein Ordnungsgefüge aufrecht zu erhalten versuchen, das der gegenwärtigen Lage nicht mehr angemessen ist, führen in ein Legitimationsproblem. Das wird noch erhöht durch das Misstrauen in den Einzelnen, wie es in der Politik von Kontrolle und Zwang zum Ausdruck kommt, und stellt den Kern des politischen Charakters der Krise dar.

Hinter diesen ökonomischen und politischen Krisenlagen aber steht als grundlegendes Problem ein kulturelles: Diese Krisenkonstellation ist letztlich als kulturelle Krise der Bewährung des modernen Subjekts zu begreifen (Oevermann 2001). In die Krise geraten ist der Bewährungsmythos einer Sinnstiftung

vornehmlich durch Arbeitsleistung, ebenso die Deutungen der Gesellschaft als Arbeitsgesellschaft und eine Anerkennungsordnung, die die Wertschätzung und die soziale Integration als vollgültiges Mitglied des Gemeinwesens auf den Erwerbsstatus fokussiert. Dass sich dies nicht nur aus einer strukturalen Analyseperspektive als Fehldeutung erweist, zeigt sich auch in praktischen gesellschaftlichen Konsequenzen: Die hysterische Thematisierung der niedrigen Geburtenrate zeugt z.B. davon. Aus dem Phänomen hoher Kinderlosigkeit könnte man nun die Erkenntnis gewinnen, dass die Ausgestaltung des Institutionengefüges und die Ausdeutungen der Anerkennungsordnung sowie des Geschlechterverhältnisses *keine* Kohärenz zu einer heute angemessenen Lösung der reproduktiven Erfordernisse herstellt. Stattdessen aber werden sogar die *ungeborenen* Staatsbürger auf ein sozioökonomisches Problem reduziert als *zukünftig* fehlende Beitrags- und Steuerzahler. Es wird der zugrunde liegende Widerspruch ignoriert und an einer Politik der „Vorfahrt für Arbeit“ festgehalten.

Wie ist nun diese höchst widersprüchliche Konstellation für den Einzelnen zu lösen? Und vor allem, welche allgemeinen Strukturen sind im Besonderen des Falls zu erkennen? Dazu möchte ich einige Ergebnisse aus meinem Projekt über die erkennbaren biographischen Konfliktlinien bei Männern und Frauen skizzieren. Ich beschränke mich dabei auf die Generation der in den 1960er Jahren Geborenen, deren Adoleszenz als entscheidende Phase für die Ausbildung des Lebensentwurfs also in den 1980er Jahren liegt.

3 Biographische Konfliktlinien

Die dominante Stellung der beruflichen Bewährung setzt Männer wie Frauen, allerdings mit unterschiedlicher Konsequenz, unter Druck. Anzeichen dafür finden sich in meinen Fall-Rekonstruktionen weniger in Form offen ausgetragener Konflikte, z.B. in Paarbeziehungen, um den jeweiligen Zugang zu beruflichen oder familialen Tätigkeiten oder zur Frage einer Familiengründung überhaupt. Sondern es scheinen die *stillen* Versuche vorzuherrschen, die auftretenden Widersprüche in der je eigenen Biographie zu glätten. Gerade diese Deutungsmuster der eigenen Beschwichtigung sind aufschlussreich für die Differenzen, mit denen Männer und Frauen den Herausforderungen begegnen.

1. Die Norm der *beruflichen Bewährung* findet sich durchgehend in allen Fällen meiner Studie. Insbesondere bei den Müttern wird dies überdeutlich gerade dort, wo sie derzeit nicht eingelöst ist. Die meisten Mütter nicht nur meines Samples³

³ Zu diesen Ergebnissen kommen auch bspw. Geissler/Oechsle (1996) oder Kühn (2004).

suchen eine *Balance* zwischen Arbeit und Familie, indem sie meist in Teilzeit berufstätig sind. Wenn dies ohne Einschränkungen der inhaltlichen Herausforderung möglich ist, herrscht große Zufriedenheit mit diesem Arrangement. Interessanter als dieses Ergebnis ist hier der Hintergrund der familialen und beruflichen Orientierung, vor dem sich eine solche Balance einstellt, und die Folgen, die sich aus ihr ergeben. Meist ist diese Form der Balance mit einer Entscheidung gegen eine weitere Karriere verbunden – so etwa die Ärztin, die im Gesundheitsdienst der Stadt arbeitet, oder die Sozialwissenschaftlerin, die ihre Forschungsaufgaben abgegeben hat und nun redaktionell tätig ist. Damit erklärt sich ein Teil der nach wie vor erheblichen geschlechterdifferierenden vertikalen Arbeitsmarktsegregation aus diesen getroffenen Entscheidungen.

Einige Interviewte meines Samples gehen andere Wege. Entweder entscheiden sie sich für den Berufsausstieg oder sie finden unfreiwillig nicht wieder in den Arbeitsmarkt hinein. Eine promovierte Maschinenbauerin bspw. hat ihren Beruf aufgegeben. Das rekonstruierte Legitimationsmuster zeigt aber deutlich eine Begründungslast für ihre Entscheidung gegen die Aufnahme einer Erwerbsarbeit. Dies gelingt ihr über die Inanspruchnahme des Deutungsmusters des Ideals der „guten Mutter“ (Schütze 1986), das entweder für ständige Anwesenheit der Mutter bei ihrem Kind steht oder aber sehr restriktive Vorstellungen über die Zeit enthält, die für eine berufliche Arbeit zur Verfügung steht. Komplementär dazu wird die Ursache dafür, dass eine geringfügige Beschäftigung in ihrem Beruf nicht möglich ist, in den Strukturen des Arbeitsmarktes ausgemacht. Was sich nicht artikulieren kann, ist die bewusste Entscheidung, der Familie den Vorrang gegenüber dem Beruf einzuräumen. Die Ambivalenz, die der Ausstieg aus dem Beruf bereithält, schlägt sich vor der normativ starken Folie beruflicher Bewährung unmittelbar als legitimationsbedürftige Entscheidung nieder, auch wenn der Berufsausstieg fallstrukturell als konsistent erkennbar wird. Die Stärke der Beschwichtigung im überhöhten Mutterideal zeugt von der Vehemenz, mit der der Macht der kulturellen Wertschätzung beruflicher Bewährung entgegnet werden muss. Diese Beschwichtigung birgt auch einen Schutz gegen eine nachträgliche Abwertung der bisherigen Lebensprioritäten und Qualifikationsanstrengungen. Das Mutterideal findet sich in weiteren Fällen nicht nur der gut qualifizierten Frauen und nicht nur solcher, die sich für eine Familie entschieden haben. Es gerät zur „Ausgangstür“ aus familiären Plänen auch bei Geringqualifizierten. So erklärt die Überhöhung einer idealen Ausgestaltung der Mutterschaft, als neben einer beruflichen Tätigkeit unerreichbarer Anspruch, einen Teil der Kinderlosigkeit in unserem Land.

2. In den Deutungen der Frauen zur Erwerbsarbeit ist eher die *normative Verpflichtung* als der finanzielle Druck führend. Das zeigt sich selbst im Fall einer

Alleinerziehenden, für die die Existenzsicherung prekär ist, weil sie arbeitslos ist. Anders als die meisten Frauen meines Samples sucht sie explizit nach einer Vollzeitstelle, ist regional mobil und weist nur geringe Einschränkungen eines flexiblen Arbeitseinsatzes auf, der von ihr als vormalige Führungskraft erwartet wird. Für sie stellt ihr Misserfolg bei der Arbeitssuche gerade insofern eine Kränkung dar, als sie die Anforderungen an Beschäftigte auf ihrem Qualifikations- und Karriereniveau erfüllt, ihr aber von Seiten des Arbeitsamtes und potentieller Arbeitgeber dies zum Vorwurf gemacht wird angesichts ihrer Mutterschaft. Sie wird konfrontiert mit dem Gegenbild zum Ideal der „guten Mutter“, dem Schreckgespenst der „Rabenmutter“. Statt unter einem inneren Zwiespalt zwischen ihren beruflichen Plänen und der Fürsorge für ihr Kind, leidet sie unter dieser *double bind Situation*: Wertschätzung erfährt vorrangig, wer dem normativen Muster des Normalarbeitsverhältnisses folgt, das nach der männlichen Lebensführung strukturiert ist. Für Mütter aber gilt die Folie des oben skizzierten Ideals der intensiven Zuwendung bei stetiger Anwesenheit. Beide Deutungen führen für Mütter mit einer Orientierung auf eine Vollzeit-Erwerbsarbeit in einen unauflösbaren Widerspruch, denn der „Rabenmutter“ wird die gerade im Beruf ersehnte Anerkennung versagt.

Außer diesem Widerspruch weist der Fall auf eine gesellschaftliche Folge hin, die schwer wiegt: Die Vorrangstellung der beruflichen Bewährung lässt die Wertschätzung von Fürsorge und die Vorstellung einer Sinnstiftung in primären Sozialbeziehungen als Bestandteil des Lebenskonzeptes verkümmern. Dass dies nicht nur Probleme für die Sozialisation aufwirft, sondern auch biographisch zu leidvollen Erfahrungen führt, wurde der Interviewten erst nachträglich schmerzlich deutlich: Als ungeplante Folge ihrer Arbeitslosigkeit konnte sie die Nähe zu ihrem Kind gegen ihre Erwartung als erfüllend erleben. Die widersprüchliche Konstellation beruflicher Wertschätzung, die für berufstätige Mütter nicht gilt, prägt nicht nur die Entscheidungen hoch Qualifizierter, auch eine angelernte Tätige in einer physisch belastenden Lagerarbeit verzichtet zugunsten ihrer beruflichen Tätigkeit auf eine Familiengründung. Dabei lässt sie keinen Zweifel daran aufkommen, dass nicht der finanzielle Ertrag ihrer Arbeit den Antrieb für die Tätigkeit und den Entscheidungsgrund gegen eigene Kinder bildet. Der Mangel an Anerkennung in nicht marktvermittelten Tätigkeiten könnte sich kaum deutlicher als gesellschaftlicher Widerspruch ausdrücken als in diesen Fällen.

3. Man könnte vermuten, dass angesichts der starken Bedeutung beruflicher Tätigkeit sowohl als Erfahrungsraum von Anerkennung als auch von tätigkeitsbezogener Erfüllung bisher dominierende Formen geschlechtsspezifischer Aufgabenverteilung aufweichen. In meinem Sample gibt es jedoch nur wenige Ausnahmen, d.h. es dominiert das bekannte Muster, demzufolge primär Frauen die

familialen Belange übernehmen. Für die meisten Frauen wie Männer ist diese Arbeitsteilung (immer noch) eine Selbstverständlichkeit, die auch nicht im Vorfeld der Familiengründung zu Auseinandersetzungen führt. Eher trägt sie zur Vermeidung einer Familiengründung bei oder – wie bei der oben erwähnten Alleinerziehenden – zur Auflösung der Partnerschaft, in der sich der Vater des gemeinsamen Kindes zu keinerlei Einschränkungen seiner beruflichen Karriere bereit zeigte. Mit dem überhöhten Mutterideal ist dies nicht zu erklären, denn diese Entscheidungen werden gar nicht begründet, hier besteht offenbar keine Legitimierungsverpflichtung. Möglicherweise wirkt die Antizipation der Bindung an den Nachwuchs bzw. die realisierte Bindung strukturell als Fundament, auf dem die Deutung der Geschlechterdifferenz in ihren Konsequenzen für die Aufgabenverteilung beruht. Eine niedrige Geburtenrate ist aus dieser Perspektive das Resultat der rationalen Erwägung, nur dann eine Familie zu gründen, wenn man die Fürsorge auch angemessen übernehmen kann. Dies scheint nicht nur unter ambitionierten Karriereplänen als Problem gesehen zu werden, sondern auch für die Sicherung einer solchen Beschäftigung, die auf den ersten Blick als bloßer Job erscheint. Dieser Widerspruch zwischen verantwortungsvoller Elternschaft und erfüllender Berufstätigkeit stellt sich damit vor allem für Frauen.

4. Bei den *Männern* des Samples findet sich spiegelbildlich eine volle Konzentration auf den Beruf, entlastet von familialer Verantwortung. Widersprüche der gegenwärtigen Konstellation manifestieren sich bei ihnen insbesondere durch den forcierten finanziellen Druck sowie die normative Verpflichtung zur Erwerbsarbeit, aber nunmehr unter Arbeitsmarktbedingungen, die die Realisierung dieser Norm immer schwieriger machen. Fragen der Motivation und des Interesses an bestimmten Tätigkeiten treten gegenüber einer Beschäftigung um jeden Preis geradezu in den Hintergrund als gäbe es keinen Entscheidungsspielraum. Die Erwerbsbeteiligung an und für sich repräsentiert eine Verpflichtung, ganz unabhängig von der Art der Tätigkeit und den Bedingungen der Arbeit: „*Ich habe einen sicheren Job*“, hier sprach in der zitierten Eingangssequenz Herr von Quant. Eine Entlastung von familiären Verpflichtungen erscheint vor diesem Hintergrund mehr denn je notwendig und legitimiert. Der Vaterschaft wird zwar rhetorisch Bedeutung beigemessen, aber lebenspraktisch wird sie kaum erfüllt, indem die Väter abwesend sind oder auch Männer keine Familie gründen. Oder aber sie verlangt von Männern eine starke innere Überzeugung, die dazu führt, dass sie sich dem gesteigerten Druck entziehen, sowie eine Familienkonstellation, in der die Existenz durch die Einkünfte der Partnerin oder anderweitig gesichert ist. *Einen* solchen Fall gibt es in meinem Sample, bei allen anderen führt die Vorrangstellung des Berufserfolgs auf der Ebene der Familien eher zu einer Renaissance des Modells des männlichen Hauptverdieners und zur Anpassung an

die Erfordernisse des Arbeitsmarktes. So scheint die gegenwärtige Krisenkonstellation eher Restriktionen zu erhöhen als Freiheitspotentiale der Selbstverwirklichung jenseits geschlechtsspezifischer Verengungen zu eröffnen.

4 Resümee

Im hier vorgeschlagenen kulturtheoretischen Zugang lassen sich die Strukturen des Handelns, auch des wirtschaftlichen und politischen Handelns, als konstituiert begreifen in der vergemeinschaftenden Praxis von Familie und durch die im Gemeinwesen vorherrschenden Anerkennungsverhältnisse. Thesen einer Ökonomisierung gesellschaftlicher Teilbereiche oder einer Subjektivierung und Entgrenzung von Arbeit (vgl. Moldaschl/Voß 2002; Pongratz/Voß 2003) erfordern daher eine Analyse der Handlungsentscheidungen im Hinblick sowohl auf die Ausdeutungen der Geschlechtlichkeit der Praxis als auch auf die Anerkennungsordnung. Insofern kommt arbeitssoziologische Forschung ohne die Geschlechterforschung nicht aus, und beide bedürfen einer kultursoziologisch fundierten Gesellschaftsanalyse. Die Bestimmung einer Gesellschaftsformation in ihrer spezifischen Krisenkonstellation und in ihren Umbrüchen vom Modus der Arbeit her greift hingegen zu kurz, sowohl für die Arbeits- als auch für die Geschlechterforschung. Denn die in den Fallrekonstruktionen hervortretenden Problemlagen sind nicht direkte Folgen der Veränderungen betrieblicher Arbeitsorganisation und Leistungsanforderungen oder der aktuellen Arbeitsmarktbedingungen. Die Frage etwa, worin der offenbar bindungsfernere männliche Habitus und die männliche Resistenz vor familialer Aktivität begründet liegen, lässt sich von (ökonomischen) Sachzwängen her nicht verstehen. Äußerlich restringierte Handlungsspielräume, wie der rekonstruierte normative und finanzielle Druck zur erwerblichen Beschäftigung „um jeden Preis“, geben Anlass für Handlungsentscheidungen zum Umgang mit diesen Bedingungen, sie verschließen die Handlungsalternativen aber nicht. Ebenso wurzeln die Restriktion der Handlungsoptionen selbst in vorherigen kollektiven, insbesondere politischen Entscheidungen. In der Begründung ihrer Entscheidungen greifen die Subjekte bewusst oder unbewusst auf evidente Deutungsmuster zurück, wie sie sich im Komplex der gegenwärtigen sozial-ökonomischen Lebensbedingungen sowie in kulturellen Gewissheiten manifestieren. Im Kulturvergleich der Entwicklung von Arbeit, Anerkennung und Geschlecht im Prozess gesellschaftlicher Transformationen zeigt sich ebenfalls der starke Einfluss kultureller Deutungen bei der Herausbildung von Handlungsalternativen. Man könnte es so zuspitzen: Nicht das Geschlechterverhältnis folgt dem gesellschaftlichen Umbruch, sondern es erweist sich selbst die Spezifik der wirtschaftlichen Umwälzungen und der Arbeitsorganisationen als vermittelt

sowohl durch die Gestalt der Anerkennungs- als auch der Ausdeutung der Geschlechterordnung. Pfau-Effinger (2000) zeigt bspw. im Vergleich von Finnland und Deutschland, dass sich kulturelle Gewissheiten über die Geschlechterbeziehungen im institutionellen Gefüge niederschlagen. Zwar steht auch in Finnland die Dominanz der beruflichen Bewährung nicht zur Disposition, der in meinen Fällen rekonstruierte Widerspruch zwischen Mutterschaft und Erwerbsarbeit aber ist dort abgeschwächt.

Die Tatsache, dass es außer einer Anpassung an Leistungsanforderungen und an kulturelle Deutungsmuster alternative Entscheidungsmöglichkeiten gibt, zeigt sich darüber hinaus auch in solchen Fällen, die dem vorherrschenden Muster nicht folgen. Ausschlaggebend für die je spezifische Umgangsweise mit dem Raum der Möglichkeiten innerhalb der vorgefundenen Konfliktlagen, auch Fragen der Widerständigkeit gegenüber dominanten Deutungsmustern, scheinen habituelle Differenzen zu sein. Eine Vielfalt an Gestaltungsformen der Lebensführung weist etwa Henninger (2005) aus, die beispielhaft an Alleinselbständigen zeigt, dass keine eindeutigen Wirkungen auf die Lebensgestaltung von Entwicklungen der Arbeitsorganisation ausgehen oder auch allgemeiner von Veränderungen der Prinzipien der Realisierung von Verwertungschancen, wie unter dem Stichwort des „Finanzmarktkapitalismus“ (Windolf 2005) diskutiert wird. Nachvollziehbar wird an den dargestellten Analysen mit Journalisten und Designern, dass subjektive Handlungsmuster und kulturelle Deutungen entscheidend sind für die Folgen, die veränderte Arbeitsverhältnisse für die Lebensführung, auch für die Gestaltung der Geschlechterbeziehungen haben. Auch die elaborierte Studie von Hochschild (2002) legt nahe, im „Polsprung“ – einer Verkehrung von Zuhause und Arbeit – nicht einfach eine Entgrenzung von Arbeit, die „Verbetrieblichung der alltäglichen Lebensführung“ (Pongratz/Voß 2003) zu erkennen. Es wird jedoch erst unter Berücksichtigung der konfliktreichen heimischen Handlungsanforderungen, der habituellen Überforderungen in der Balancierung von Bindung und Selbstbezug sowie des kulturellen Normengefüges einer erwerbszentrierten Gesellschaft verständlich, warum männliche und weibliche Beschäftigte des von Hochschild untersuchten US-amerikanischen Konzerns den Arbeitsplatz dem Handlungs- und Konfliktfeld Familie vorziehen und die vom Unternehmen angebotenen familienfreundlichen Arbeitszeiten nicht annehmen. Mit direkten Folgen einer Leistungsverdichtung und arbeitsorganisatorischen Veränderungen hat dies wenig gemein.

Über die hier konstatierte Krise der Kultur hinaus zeigt insbesondere der politische Charakter der Krise die entscheidende Bedeutung politischer Entscheidungen für die Handlungsspielräume und Deutungsoptionen der Subjekte. Auch politische Regulierungen, in Gestalt getroffener Entscheidungen der beteiligten Protagonisten, folgen nicht unmittelbar ökonomischen Routinen, sondern

sie erwachsen aus kulturellen Mustern der gegenwärtigen Anerkennungsordnung und prägen diese zugleich, indem sie sie reproduzieren oder transformieren. Insofern kann ein kultursoziologischer Zugang zur Analyse des Zusammenhangs von Entwicklungslinien im Feld der (Erwerbs-)Arbeit und Veränderungen sowohl in Geschlechterbeziehungen als auch im Geschlechterverhältnis vor einem ökonomistischen Kurzschluss bewahren, der den Thesen von Vermarktlichungstendenzen innewohnt.

Literatur

- Becker, Roland/Franzmann, Andreas/Jansen, Axel/Liebermann, Sascha (Hrsg.) (2001): *Eigeninteresse und Gemeinwohlbindung. Kulturspezifische Ausformungen in den USA und Deutschland*. Konstanz: UVK
- Becker-Schmidt, Regina (2001): Was mit Macht getrennt wird, gehört gesellschaftlich zusammen. Zur Dialektik von Umverteilung und Anerkennung in Phänomenen sozialer Ungleichheit. In: Knapp/Wetterer (Hrsg.) (2001): 91-131
- Born, Claudia/Krüger, Helga/Lorenz-Meyer, Dagmar (1996): *Der unentdeckte Wandel. Annäherung an das Verhältnis von Struktur und Norm im weiblichen Lebenslauf*. Berlin: ed. sigma
- Bundesregierung (2003): *Sozialgesetzbuch. Bundesgesetzblatt Teil I. 66*. Bonn
- Fischer, Ute Luise (2002): Projektskizze: Geschlechtsspezifische Sinnerfüllung – Tendenzen der Bewährungsdynamik bei Männern und Frauen innerhalb und außerhalb der Erwerbsarbeit. In: *Journal Netzwerk Frauenforschung* 14: 46-49
- Fraser, Nancy (2003): Anerkennung bis zur Unkenntlichkeit verzerrt. Eine Erwiderung auf Axel Honneth. In: Fraser/Honneth (2003): 225-270
- Fraser, Nancy/Honneth, Axel (2003): *Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Gärtner, Christel/Pollack, Detlef/Wohlrab-Sahr, Monika (Hrsg.) (2003): *Atheismus und religiöse Indifferenz*. Opladen: Leske+Budrich
- Geissler, Birgit/Oechsle, Mechthild (1996): *Lebensplanung junger Frauen. Zur widersprüchlichen Modernisierung weiblicher Lebensläufe*. Weinheim: Dt. Studienverlag
- Hegel, Georg F.W. (1974): *Die „Rechtsphilosophie von 1820 mit Hegels Vorlesungsnotizen 1821-1825. Vorlesungen über Rechtsphilosophie 1818-1831*. Stuttgart-Bad Cannstatt: Frommann-Holzboog
- Henninger, Annette (2005): Neue Erwerbsformen, alte Geschlechterarrangements? Kritische Anmerkungen zum Verhältnis von „Arbeit“ und „Leben“ im Konzept des Arbeitskraftunternehmers. In: Mischau/Oechsle (Hrsg.) (2005): 54-73
- Hochschild, Arlie Russell (2002): *Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet*. Opladen: Leske+Budrich
- Honneth, Axel (1994): *Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp

- Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hrsg.) (2001): Soziale Verortung der Geschlechter. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik. Münster: Westfälisches Dampfboot
- Kühn, Thomas (2004): Berufsbiografie und Familiengründung. Biografiegestaltung junger Erwachsener nach Abschluss der Berufsausbildung. Wiesbaden: VS Verlag
- Mischau, Anina/Oechsle, Mechthild (Hrsg.) (2005): Arbeitszeit – Familienzeit – Lebenszeit. Verlieren wir die Balance? Wiesbaden: VS Verlag
- Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter (Hrsg.) (2002): Subjektivierung von Arbeit. München/Mering: Hampp
- Notz, Gisela (2005): Grundeinkommen gegen Ungleichheit und Armut? Anmerkungen aus feministischer Sicht. In: Widerspruch 49: 115-125
- Oevermann, Ulrich (1995): Ein Modell der Struktur von Religiosität. Zugleich ein Modell von Lebenspraxis und von sozialer Zeit. In: Wohlrab-Sahr (Hrsg.) (1995): 27-102
- Oevermann, Ulrich (2001): Die Krise der Arbeitsgesellschaft und das Bewährungsproblem des modernen Subjekts. In: Becker et al. (Hrsg.) (2001): 19-38
- Oevermann, Ulrich (2003): Strukturelle Religiosität und ihre Ausprägungen unter Bedingungen der vollständigen Säkularisierung des Bewusstseins. In: Gärtner et al. (Hrsg.) (2003): 339-387
- Pfau-Effinger, Birgit (2000): Kultur und Frauenerwerbsarbeit in Europa. Theorie und Empirie des internationalen Vergleichs. Opladen: Leske+Budrich
- Pongratz, Hans J./Voß, G. Günter (2003): Arbeitskraft-Unternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin: ed. sigma
- Schütze, Yvonne (1986): Die gute Mutter – Zur Geschichte des normativen Musters „Mutterliebe“. Bielefeld: Kleine Verlag
- Statistisches Bundesamt (2006): http://www.destatis.de/themen/d/thm_volksw.php (Mai)
- Weber, Max (1993): Die protestantische Ethik und der „Geist“ des Kapitalismus. Weinheim: Beltz Athenäum
- Windolf, Paul (2005): Was ist Finanzmarkt-Kapitalismus? In: Windolf (Hrsg.) (2005): 20-57
- Windolf, Paul (Hrsg.) (2005): Finanzmarkt-Kapitalismus. Analysen zum Wandel von Produktionsregimen. Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Sonderheft 45. Wiesbaden: VS Verlag
- Wohlrab-Sahr, Monika (Hrsg.) (1995): Biographie und Religion. Zwischen Ritual und Selbstsuche. Frankfurt a.M.: Campus

Wandel betrieblicher Geschlechterpolitik durch Vermarktlichung und Subjektivierung von Arbeit – „Riskante Chancen“ für Frauen¹

Michael Frey

Im Zuge zunehmender Vermarktlichung und Subjektivierung von Arbeit lässt sich in geschlechterpolitischer Hinsicht eine De-Thematisierung von Geschlecht feststellen. Dieses Phänomen ist bekannt und wurde vor allem von feministischen Forscherinnen beobachtet und beschrieben. Dabei herrschen zwei Interpretationen vor: Zum einen eine modernisierungstheoretisch orientierte Sichtweise, die die De-Thematisierung von Geschlecht vor allem als Folge fortschreitender gesellschaftlicher Entwicklung in Richtung funktionaler Differenzierung versteht. Askriptive und mit sozialer Ungleichheit verbundene Merkmale wie Geschlecht würden so zugunsten rein funktionaler Kriterien, wie etwa Qualifikation, an Bedeutung verlieren und letztendlich sogar eine De-Institutionalisierung von Geschlecht hervorrufen (vgl. u.a. Pasero 1995; Heintz/Nadai 1998). Zum anderen gibt es eine eher zeitkritisch ausgerichtete Sichtweise, die den Wandel betrieblicher Geschlechterpolitik als Resultat markt- und verwertungsorientierter Managementstrategien und damit als Ausdruck neoliberaler Hegemonie in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft versteht (vgl. Pühl 2003; Schunter-Kleemann 2003; Bereswill 2004; Soiland 2006) und so – wie Wetterer (2002) – von „rhetorischer Modernisierung“ spricht.

Hier soll eine etwas anders akzentuierte Sichtweise vorgestellt werden. Zwar wird im Weiteren ebenfalls davon ausgegangen, dass der Wandel betrieblicher Geschlechterpolitiken in Richtung einer De-Thematisierung von Geschlecht

¹ Dieser Artikel basiert auf Befunden und Diskussionen des Forschungsprojekts „Vermarktlichung und Subjektivierung der Arbeit? Neue Arbeitspolitik und betriebliche Geschlechterverhältnisse“. Es wurde von der Hans-Böckler-Stiftung gefördert und fand unter der Leitung von Hildegard Maria Nickel (HU) und Hasko Hüning (FU) am Institut für Sozialwissenschaften der Humboldt-Universität zu Berlin statt. Betriebliches Untersuchungsfeld war die Deutsche Bahn AG. Projektbeteiligte waren neben dem Verfasser auch Almut Kirschbaum als wissenschaftliche Mitarbeiterin sowie Susanne Braun und Cordula Kiank als studentische Mitarbeiterinnen. Der Vortrag zu diesem Artikel wurde gemeinsam mit Almut Kirschbaum präsentiert. Ich danke Maria Funder für die hilfreichen Anmerkungen.

auf einen generellen Gestaltwandel des Sozialen verweist. Aber anders als darin entweder einen modernisierungstheoretischen „Selbstläufer“ oder eine neoliberale „Enteignung“ zu sehen, wird dies auch als Chance zu einer potentiellen (Selbst-)Ermächtigung der Subjekte verstanden. Dies geht mit der Individualisierung von Geschlechtergleichstellung einher, d.h. die Durchsetzung von Egalitätsansprüchen wird verstärkt auf die einzelnen Frauen selbst verlagert. So lassen sich durchaus „Synergieeffekte“ zwischen einer primär an der Verwertbarkeitslogik orientierten betrieblichen Personal- und Geschlechterpolitik und den sich ausdifferenzierenden Interessen von Frauen ausmachen. Allerdings ist dies für Frauen aus unterschiedlichen Gründen oftmals mit „riskanten Chancen“ (Lohr/Nickel 2005) verbunden, die eine flankierende Gestaltungsleistung kollektiver Akteure keineswegs obsolet werden lassen. Dabei gilt es zum einen, Arbeits- und Geschlechterpolitik aus einer integralen Perspektive wahrzunehmen und stärker miteinander zu verkoppeln. Denn, so die These, vor dem Hintergrund einer zunehmenden Subjektivierung von Arbeit wird betriebliche Geschlechterpolitik tendenziell deckungsgleich mit betrieblicher Arbeitspolitik et vice versa.² Zugleich gilt es, die sich ausdifferenzierenden Interessen und Handlungspotentiale von Frauen (und Männern) zu berücksichtigen und in differenzierte Gestaltungsansätze zu überführen.³

Im Folgenden werden diese Thesen am empirischen Beispiel der Deutschen Bahn AG entwickelt. Im Mittelpunkt stehen die nur noch implizite und in erster Linie wertschöpfungsorientierte Geschlechterpolitik des Unternehmens sowie die daraus sich ergebenden „riskanten Chancen“ für die dort beschäftigten Frauen. Dazu wird zunächst die Restrukturierung des betrieblichen Untersuchungsfeldes skizziert und der damit verbundene Wandel der betrieblichen Geschlechterpolitik aufgezeigt (1). Sodann wird auf die Vielgestaltigkeit der betrieblichen Geschlechterverhältnisse im Gesamtkonzern Deutsche Bahn AG eingegangen und werden Differenzierungslinien herausgearbeitet (2). Im Anschluss werden die Ambivalenzen einer individualisierten Geschlechterpolitik für Frauen diskutiert

² Betriebliche Geschlechterpolitik wird hier in Anlehnung an Schumm (2000) als Spektrum betrieblicher Aktivitäten verstanden, die auf Basis von Vorstellungen über typisch „weibliche“ und „männliche“ Qualifikationen, Orientierungen und Verhaltensweisen die innerbetriebliche Arbeitsteilung und Tätigkeitsstruktur gestalten. Dahingegen meint das bisherige Verständnis von betrieblicher Arbeitspolitik ganz allgemein die Gestaltung der betrieblichen Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, ohne dass dabei der Faktor Geschlecht besonders berücksichtigt wird. Hier wird stattdessen davon ausgegangen, dass die Gestaltungsfelder beider Politiken sich stark überschneiden und sie deshalb stärker miteinander zu verzahnen sind. Dies gilt im Übrigen ebenso für die betriebliche Personalpolitik.

³ Dies erfordert z.B. eine neue Ansprechweise gegenüber hoch Qualifizierten und der kollektiven Interessenvertretung eher fern stehenden Frauen, ohne dafür zugleich die Interessen der weniger gut qualifizierten Frauen aus dem Blick zu verlieren.

(3). Abschließend wird unter Gestaltungsaspekten ein arbeits- und geschlechterpolitischer Ausblick versucht und auf die Frage möglicher „BündnispartnerInnen“ eingegangen (4).

1 Die Deutsche Bahn AG – kontinuierliche Restrukturierung und betriebliche Geschlechterpolitik

Die Deutsche Bahn AG präsentiert sich mittlerweile als ein weltweit agierender und integrierter Mobilitäts- und Logistikkonzern. Dies ist Resultat eines kontinuierlichen und auch weiterhin anhaltenden Restrukturierungsprozesses. Er begann forciert mit der Zusammenführung und Privatisierung von Deutscher Reichsbahn und Deutscher Bundesbahn im Jahre 1994 und verlief keineswegs geradlinig und konfliktfrei. Rückblickend lassen sich grob zwei Phasen der Restrukturierung ausmachen, die auch Auswirkungen auf die jeweilige Ausgestaltung der betrieblichen Geschlechterpolitik hatten:

(1) Phase der nachholenden und beschleunigten Vermarktlichung (1994-2000)

Im Kern handelte es sich um eine „simulierte Vermarktlichung“ (Moldaschl 1998), die sowohl politisch als auch hierarchisch überformt war (erkennbar z.B. an der lediglich „formellen“ Privatisierung). Wesentliche organisatorische Kennzeichen dieser Phase waren die Prozesse der Dezentralisierung (Abbau von Hierarchieebenen; Delegation der unternehmerischen Verantwortung) und der vertikalen Desintegration (Aufspaltung der betrieblichen Kooperationszusammenhänge; Reduzierung der Leistungstiefe).⁴ Auf Seiten der Beschäftigung verband sich damit ein rapider und massiver Personalabbau (zwischen 1994 und 1998 wurden ca. 90.000 Stellen abgebaut).⁵ Insgesamt veränderten sich dadurch die betrieblichen Arbeits- und Sozialbeziehungen in Richtung einer zunehmenden internen Konkurrenz (vor allem zwischen den verschiedenen neu geschaffenen Unternehmensbereichen) und der Entstehung von isolierten Bereichsegoismen. Als Höhepunkt dieser Phase kann die sog. „zweite Stufe“ der Bahnreform im Jahr 1998 gelten. Die Aufspaltung des hoch integrierten „Verbundsystems Bahn“ wurde nun durch Bildung von fünf formal selbständigen Aktiengesellschaften auf die Spitze getrieben.

In dieser Phase veränderte sich auch die betriebliche Geschlechterpolitik fundamental. Vor der Privatisierung unterlagen Deutsche Reichsbahn und Deut-

⁴ Vgl. dazu im Detail Frey et al. 2001.

⁵ Genauere Angaben hierzu sind in Hüning/Stodt 1998 zu finden.

sche Bundesbahn als staatliche Unternehmen den gesetzlichen Gleichstellungsregelungen des Bundes.⁶ Die privatisierte Deutsche Bahn AG unterlag diesen gesetzlichen Bestimmungen nicht mehr. Dementsprechend überführte sie ihre Geschlechterpolitik auf eine neue, nunmehr nur noch freiwillig betriebene Grundlage: Die Politik der expliziten Frauenförderung und materialen Gleichstellungsziele wandelte sich zum neuen Leitbild der formalen Chancengleichheit, das sich an beide Geschlechter gleichermaßen richtet.⁷ Aus Sicht des Unternehmens ging es vor allem um die bestmögliche Ausschöpfung der im Unternehmen vorhandenen Humanressourcen. Chancengleichheit wurde so nur noch als Teil eines allgemeinen Human Resource Managements gesehen.⁸ Dies kann als erster Schritt zur De-Thematisierung von Geschlecht und Individualisierung von Geschlechtergleichstellung verstanden werden (vgl. Frey et al. 2001: 148f.).

(2) Phase der (kapital-)marktorientierten Rezentralisierung

Seit dem Jahr 2000 befindet sich die Deutsche Bahn AG in einer grundlegend neuen Phase. Sie ist gekennzeichnet durch die partielle Revision vorhergehender Entwicklungslinien sowie durch ein äußerst straffes und professionell betriebenes Sanierungsmanagement. Übergreifendes Ziel ist die Erreichung der Kapitalmarktfähigkeit. Dafür wurden die Konzernführung deutlich gestrafft, Geschäfts- und Arbeitsprozesse effizienter gestaltet und vor allem erneut fast 20% der Arbeitsplätze abgebaut.⁹ Zudem wurde (wieder) auf eine stärkere (Re-)Integration des Konzernganzen gesetzt. Zentrale Stoßrichtung war die Stärkung der inneren Kohäsion und Einheitlichkeit des Bahnkonzerns.¹⁰ Insgesamt lässt sich diese

⁶ So gab es jeweils eine zentrale Frauenbeauftragte mit gesetzlich verankerten Rechten, regelmäßige Gleichstellungsberichte sowie einen Frauenförderplan. Der Genauigkeit wegen ist zu erwähnen, dass beide Bahnen nur relativ kurze Zeiträume unter das Bundesgleichstellungsgesetz fielen.

⁷ So wurde etwa das Amt der zentralen Frauenbeauftragten umgewandelt in die Stelle einer zentralen Beauftragten für Chancengleichheit, die von dezentralen Chancengleichheitsbeauftragten mit jeweils halber Stelle unterstützt wurde. Die dafür vorgesehenen Stellen waren allesamt im Personalressort angesiedelt und wurden dort teils von Personalfachkräften in Personalunion betrieben. Die Tätigkeit der Chancengleichheitsbeauftragten war nicht mehr an ein bestimmtes Geschlecht gebunden. So gab es weibliche und männliche Chancengleichheitsbeauftragte.

⁸ Zudem sollte dadurch auch eine positive Außendarstellung des Unternehmens erreicht werden. Dementsprechend verstanden sich auch die neu eingerichteten „Beauftragten für Chancengleichheit“ nicht mehr in erster Linie als VertreterInnen von Fraueninteressen, sondern als LobbyistInnen für das Unternehmen.

⁹ Das Unternehmen selbst spricht in diesem Zusammenhang von der sog. „Offensive Bahn“. Sie besteht prägnant zusammengefasst aus den drei Säulen: „Sanierung – Leistung – Wachstum“.

¹⁰ Sichtbare Zeichen dafür waren ein einheitlicher Marktauftritt aller Konzerngesellschaften unter einem gemeinsamen Markenlogo („Die Bahn DB“) sowie die Zusammenlegung der beiden Konzerngesellschaften DB Reise & Touristik AG (nun DB Fernverkehr AG) und DB Regio AG in einen

Phase als „(kapital-)marktorientierte Rezentralisierung“ charakterisieren. Dies hebt vor allem auf zwei zentrale Veränderungen ab: erstens die zunehmende Dominanz und Fixierung auf die angestrebte Kapitalmarktfähigkeit sowie zweitens die deutliche Rezentralisierung innerhalb der Führung des Gesamtkonzerns. Damit zeigt sich zugleich ein neues Verhältnis von Markt und Hierarchie: Eine „weitergehende“ oder „radikalisierte“ Vermarktlichung (Sauer 2005) und eine straffere Hierarchie oder „Durchmachtung“ scheinen auf betrieblicher Ebene keine Gegensätze mehr zu sein.

In dieser Phase kam es zur erneuten Reformulierung der betrieblichen Geschlechterpolitik. Das bis dato propagierte Leitbild der Chancengleichheit wurde überführt in ein „Diversity Management“. Die Ziele der Chancengleichheit für Frauen sowie der Geschlechtergleichstellung finden nun keine explizite Erwähnung mehr. An ihre Stelle rückte ein breiterer und zugleich diffuserer Ansatz, der sich an mehrere Beschäftigtengruppen zugleich mit unterschiedlichen Merkmalen wendet.¹¹ Die Kategorie Geschlecht wird dabei weitgehend unter das Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ subsumiert – wobei dies zunehmend synonym mit „Work-Life-Balance“ gesetzt wird.

Aus dieser Perspektive stellen sich kapitalmarktorientierte Restrukturierung, auf Wachstum zielende Internationalisierung und die gewandelte Geschlechterpolitik der Deutschen Bahn AG als sich wechselseitig ergänzende Strategien dar.¹² An die Stelle einer explizit auf Frauen zielenden Förderpolitik tritt eine humanressourcenorientierte Verwertbarkeitslogik im Dienste der wirtschaftlichen Unternehmensziele. Dies wird durch eine kontinuierliche Rücknahme betrieblicher Ressourcen für eine aktiv gestaltende Geschlechterpolitik (z.B. hinsichtlich der Personal- und Sachausstattung) gestützt. Geschlechterpolitik wird somit nur noch implizit im Sinne einer allgemeinen, auf Wertschöpfung ausgerichteten Personalpolitik betrieben. Dies muss allerdings für Frauen nicht von vornherein nur negativ sein. Denn im Prozess der gleichzeitig vonstatten gehenden Subjektivierung von Arbeit ist auch die Seite der Herausbildung individueller Selbstbefähigung potentiell mit angelegt. Dies ist für den Wandel der betrieblichen Geschlechterverhältnisse nicht zu unterschätzen. Denn sie könnte vorantreiben, dass gerade auch betriebliche „Leistungsträgerinnen“ verstärkt und „ei-

einheitlichen Unternehmensbereich Personenverkehr. Zudem wurden konzernweite Querschnittsfunktionen zentral gebündelt (z.B. Einkauf, Recht).

¹¹ Dabei kann es durchaus auch zu multiplen Merkmalskombinationen kommen. Dies macht auch eine der Hauptschwierigkeiten des Diversity-Ansatzes aus. Darüber hinaus ist auch die Frage potentieller Interessendivergenzen weitgehend ungeklärt – vor dem Hintergrund von Stellenabbau und knapper werdenden Personalressourcen auch und gerade zwischen Frauen und Männern.

¹² Vorliegende Studien verweisen auf einen deutlich positiven Zusammenhang zwischen Internationalisierungsgrad und Börsennotierung eines Konzerns einerseits und Einführung eines Diversity Managements andererseits (vgl. als Überblick Hansen/Müller 2003).

gensinnig“ eine betriebliche Arbeits- und Personalpolitik einfordern, die ihre beruflichen und lebensweltlichen Interessen nicht ausblendet, sondern gleichermaßen berücksichtigt (siehe dazu auch Nickel in diesem Band). Insgesamt verbinden sich mit der wertschöpfungsorientierten Personalpolitik für Frauen „risikante Chancen“, die in mehrerlei Hinsicht ambivalent sind und sich sozialstrukturell noch einmal stark ausdifferenzieren. Bevor darauf näher eingegangen wird, werden im nächsten Abschnitt die im Bahnkonzern vorfindbaren betrieblichen Geschlechterverhältnisse grob skizziert.

2 Betriebliche Geschlechterverhältnisse in der Deutschen Bahn AG

Die Deutsche Bahn AG ist auf den ersten Blick ein eindeutig männlich segregiertes Unternehmen. So betrug der Frauenanteil im Gesamtkonzern Ende 2005 gerade mal knapp 20%. Der Anteil weiblicher Führungskräfte lag sogar noch darunter bei nur ca. 14%. Dabei sinkt er stetig auf jeder höheren Stufe der Führungshierarchie.¹³ Auszumachen sind deutliche Muster horizontaler und vertikaler Geschlechtersegregation, die in traditionellen Bahnen verlaufen.

Bei differenzierter Betrachtung zeigen sich allerdings auf horizontaler Ebene, je nach Unternehmens- und Tätigkeitsbereich, stark variierende Segregationslinien. Ausschlaggebende Determinante dafür ist der jeweilige Anteil an technik- oder dienstleistungsorientierten Tätigkeiten. Während der Frauenanteil im dienstleistungsintensiven Unternehmensressort „Personenverkehr“ bei gut 21% liegt, sind im stark technikdominierten Unternehmensressort „Transport und Logistik“ nur 8,8% der Beschäftigten Frauen. Dieses weithin bekannte Muster horizontaler Geschlechtersegregation wird da interessant, wo die weibliche Segregation einen Unternehmensbereich betrifft, der hinsichtlich seiner Bedeutung für die Personal- und Unternehmenspolitik strategische Funktion hat – wie z.B. die Konzernzentrale oder das Personalmanagement. So beträgt der Frauenanteil im gesamten Bereich der Konzernleitung der Deutschen Bahn AG gut 34%.¹⁴ In einzelnen

¹³ In der untersten Kategorie der „leitenden Führungskräfte“ beträgt der Frauenanteil gut 16%; in der obersten Kategorie (unterhalb des Vorstands) beträgt er gut 6%. Auf den drei dazwischen liegenden Führungsebenen nimmt der Anteil Frauen von unten nach oben stetig ab.

¹⁴ Die Konzernleitung der Deutschen Bahn AG ist in der Rechtsform einer Holding organisiert und umfasst bundesweit mehrere Standorte mit insgesamt fast 5.000 Beschäftigten. Neben den insgesamt acht Vorstandsressorts zählen dazu auch die als „Gruppen-“ oder „Servicefunktionen“ bezeichneten konzernweiten Querschnittsfunktionen. Dazu gehören neben den verschiedenen Personalfunktionen (wie z.B. Führungskräfteentwicklung, Personalsteuerung, Konzernarbeitsmarkt, Qualifizierung etc.) u.a. auch die Bereiche Finanzen und Controlling, Konzernmarketing und Kommunikation sowie Technik und Beschaffung. Allein im letzten Bereich sind an verschiedenen Standorten bundesweit über 2.800 Beschäftigte tätig (und zwar hier überwiegend Männer).

Zentralbereichen, wie z.B. Finanzen und Controlling oder Konzernmarketing und Kommunikation, steigt dieser Anteil auf gut 45 respektive 55% an. Im Personalressort schließlich sind gut 60% Frauen beschäftigt. Dieses Ressort ist zudem das einzige Vorstandsressort, an dessen Spitze eine Frau steht. Angesichts der traditionell hohen Bedeutung betrieblicher Personalpolitik in der Deutschen Bahn AG, die sich – zumindest in der Vergangenheit – durch eine ausgeprägte Sozialorientierung ausgezeichnet hat, und der konzernspezifisch starken Stellung des Personalressorts, ist dies nicht nur rein symbolisch zu verstehen (etwa im Sinne einer „Alibifunktion“). Vielmehr wirkt diese starke Stellung auch in der privatisierten Bahn AG noch nach. Deshalb greift auch die Sichtweise zu kurz, den hohen Anteil von Frauen im Personalbereich allein unter dem negativen Aspekt eines traditionellen Musters horizontaler Segregation zu sehen. Denn erstens hat dieser Bereich im innerbetrieblichen Vergleich alles andere als eine marginale Position.¹⁵ Ganz im Gegenteil, von ihm gehen maßgebliche arbeits- und personalpolitische Gestaltungsimpulse aus.¹⁶ Zweitens konzentriert sich der hohe Frauenanteil im Personalbereich nicht allein auf operative – und damit relativ niedrig positionierte – Tätigkeiten (wie z.B. ausführende Sachbearbeitung oder Schreibkräfte). Vielmehr sind Frauen hier durchgängig auch auf mittleren Managementebenen zu finden – und zwar oftmals in absoluten Zahlen dominierend.¹⁷ Entsprechend dem Charakter einer Querschnittsfunktion üben sie hier überwiegend Fachfunktionen aus. Je nach Größe und MitarbeiterInnenzahl der Fachabteilung haben sie dabei auch Führungsfunktionen inne (als Abteilungs- oder Gruppenleiterin). Auch diese Dominanz von Frauen im mittleren Management (respektive Fachfunktionen) geht über den bekannten Aspekt eines mittlerweile zwar durchgesetzten, aber immer noch traditionellen Ungleichheiten verhafteten Musters vertikaler Geschlechtersegregation hinaus. Denn angesichts der hier anfallenden (Fach-)Aufgaben, denen in arbeits- und personalpolitischer Hinsicht zumeist auch eine mehr oder minder unmittelbare Steuerungsfunktion zukommt, können sich hier unter geschlechter- und gleichstellungspolitischen Aspekten durchaus wichtige Gestaltungsimpulse und -initiativen ergeben (z.B. hinsichtlich der besseren Vereinbarung von Karriere und Elternschaft oder der „Work-Life-Balance“). Die Tatsache, dass gerade in diesen arbeits- und personalpolitisch relevanten Fachfunktionen mehrheitlich Frauen tätig sind, ist des-

¹⁵ Dies bedeutet noch nicht, dass die anderen, männlich besetzten Vorstandsressorts damit über weniger innerbetrieblichen Einfluss verfügten und eine schwächere Stellung innehätten.

¹⁶ So z.B. hinsichtlich der betrieblichen Beschäftigungspolitik (Stichwort „Beschäftigungsbündnis Bahn“), der tarifpolitischen Ausgestaltung oder der Steuerung des konzerninternen Arbeitsmarktes.

¹⁷ Was die wenigen dort zu findenden und von uns interviewten Männer oftmals zur Rede von der vermeintlich erforderlichen „Männerquote“ verleitete.

halb unter geschlechterpolitischen Aspekten nicht gering zu schätzen – auch wenn dies zugleich ein Reflex traditioneller Segregationsmuster ist.

Aber nicht nur im mittleren Management des Personalressorts sind Frauen zu finden. Auch in oberen Managementpositionen haben Frauen überproportional (im Vergleich zum Gesamtkonzern) Fuß gefasst. So werden von acht Ressortbereichen, deren Leitung unmittelbar unterhalb der Ressortspitze angesiedelt ist, zwei von Frauen geleitet. Die jeweiligen Abteilungen dieser Bereiche werden wiederum mehrheitlich von Frauen geführt. Ein männlicher Bereichsleiter formuliert das exemplarisch so:

„(...) ich habe ja eh mindestens 70% Frauen in (...) meinen Einheiten, und (...) von meinen Führungspositionen sind die Hälfte mit Frauen besetzt. (...) Hier gibt es ständig diese Durchmischung, und hier ist die Frau als Projektleiter die Regel“ (706/99).

Noch deutlicher ist die Besetzung von strategischen Führungspositionen durch Frauen in den von uns untersuchten Betriebsfällen.¹⁸ Zwei von ihnen werden als formal selbständige Konzernunternehmen von Frauen gemanagt.¹⁹ Das Besondere dieser beiden Konzernunternehmen ist darin zu sehen, dass es sich um zwei zukunftsstarke und bislang prosperierende Bereiche mit strategischer Vorreiterfunktion handelt.²⁰ Ähnliches gilt in modifizierter Form auch für den dritten und eher operativ ausgerichteten Betriebsfall. Als eine Art qualifiziertes Call-Center ist dieser Betrieb direkt an der Schnittstelle zu Kundenunternehmen des Güterverkehrs angesiedelt. Auch dieser Betrieb kann als zukunftsweisend gelten. Insgesamt arbeiten hier ca. 40% Frauen (Ende 2005). Im Vergleich zum Stammunternehmen Railion Deutschland AG mit knapp 9% Frauen ist dies ein weit überproportionaler Anteil. Im Unterschied zu den übrigen Betriebsfällen ist allerdings die männliche vertikale Segregation hier wesentlich stärker ausgeprägt. Frauen in Führungspositionen kommen kaum vor.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die hohen Frauenanteile gerade in strategisch bedeutsamen und zukunftsstarken Bereichen der Deutschen Bahn AG zu finden sind. Dies steht ein Stück weit quer zu traditionellen Mustern

¹⁸ Die im Rahmen des Forschungsprojekts näher untersuchten Betriebsfälle im Bahnkonzern waren die zwei formal eigenständigen Konzernunternehmen DB JobService GmbH und DB Zeitarbeit GmbH, die Konzernleitung (entspricht der Holding DB AG) sowie das KundenServiceZentrum der Railion Deutschland AG.

¹⁹ Das eine Mal im Leitungstandem zusammen mit einem Mann.

²⁰ Beide Konzernunternehmen werden zur Flexibilisierung des Konzernarbeitsmarktes eingesetzt und können als Ausdruck einer stärker gewordenen Re-Kommodifizierung von Arbeitskraft verstanden werden. Dies gilt zum einen in Form von Leiharbeit, zum anderen in Form einer erhöhten Mobilität auf dem konzerninternen Arbeitsmarkt.

weiblicher Segregation und kann – so die These – mittel- bis längerfristig zu einem Wandel der betrieblichen Geschlechterverhältnisse in Richtung einer größeren Teilhabechance und Gleichstellung von Frauen beitragen. Zudem können sich dadurch unter geschlechterpolitischen Aspekten neue Strategieoptionen eröffnen, z.B. bei der Frage von möglichen BündnispartnerInnen oder Koalitionen (siehe dazu Teil 4). Zunächst sollen aber im folgenden Abschnitt die Ambivalenzen der individualisierten Geschlechterpolitik im Unternehmen für Frauen diskutiert werden.

3 Individualisierte Geschlechterpolitik

Die ambivalenten und damit auch „riskanten“ Chancen der wertschöpfungsorientierten Personal- und Geschlechterpolitik für Frauen zeigen sich sehr deutlich im Bereich der individuellen Karriereentwicklung. Einerseits eröffnen sich hier neue Möglichkeiten jenseits tradierter Geschlechternormen und -grenzen. So weiß z.B. eine männliche Führungskraft über seinen Aufgabenbereich zu berichten:

„(...) das Umfeld von meinem Bereich bietet eigentlich gerade solchen Frauen, die sehr ehrgeizig sind, die was erreichen wollen, die beste Plattform. Deswegen kommen die hierher (...) und sagen, Mensch, ich möchte was machen, ich möchte was erreichen, (...) und jetzt habe ich da eine super Plattform für mich ganz alleine so die Inhalte zu profilieren über meine Kompetenzen, sozial wie inhaltlich. (...) Hier werde ich nie schräg angeguckt, (...) [wie die] Mechanikerin, die unterm Fahrzeug [liegt]. (...) genau deswegen kommen sie (...) zu uns“ (713/208).

Andererseits verbinden sich diese Chancen für leistungsstarke und karriereorientierte Frauen mit Kosten und Risiken, die unter den gegenwärtigen Verhältnissen sozialer Geschlechterungleichheit sehr viel einschneidender ausfallen als für Männer. Dies soll an zwei Punkten verdeutlicht werden:

1. den außerbetrieblichen Reproduktionserfordernissen und -bedürfnissen und
2. der neuen betrieblichen Bedeutung von sog. „soft skills“.

(1) Außerbetriebliche Reproduktionserfordernisse und -bedürfnisse

Sowohl die betriebliche Forderung als auch die individuelle Bereitschaft, sich auf hohem Niveau beruflich zu engagieren und so auch die eigene Karriere voranzutreiben, vertragen sich äußerst schlecht mit außerbetrieblichen Anforderungen. Dies gilt besonders für Sorgeverpflichtungen und bedeutet so für leistungs- und/oder karriereorientierte Frauen meist den Verzicht auf Kinder. Für Männer

hingegen hat dies bekanntermaßen meist nicht diese Konsequenz. Die bereits zitierte männliche Führungskraft drückt dies treffend so aus:

„Also es gibt keinen Unterschied zwischen Frauen und Männern bei uns, was so dieses Thema Arbeit oder Freizeit oder (...) Work-Life-Balance angeht. (...) Hat vielleicht ein bisschen was zu tun so, was für Leute ziehen wir an und welche Leute stellen wir ein. Wir (...) ziehen solche Leute an, die auf einem hohen Niveau (...) bereit sind, Themen zu steuern und zu tun und zu machen. Deswegen habe ich noch nicht Frauen (...) gehabt, die zum Beispiel gerade schwanger geworden sind“ (713/200).

Deutlich wird an diesem Punkt, dass eine allein wertschöpfungsorientierte Personal- und Geschlechterpolitik einen systematischen „blinden Fleck“ hat: die außerbetrieblichen und der Verwertbarkeitslogik sich entziehenden Reproduktionserfordernisse und -bedürfnisse. Dies tritt besonders klar hervor im Falle von Sorgeverpflichtung und Care, umfasst darüber hinaus aber auch alle anderen außerberuflichen Reproduktionsinteressen, wie z.B. soziales und politisches Engagement oder Geselligkeit. Durch die zunehmende Entgrenzung von Arbeit und Leben bekommt die Frage der individuellen Reproduktionsbedürfnisse und -erfordernisse eine ganz neue Brisanz. Diese ist gegenwärtig institutionell weder auf betrieblicher noch auf gesellschaftlicher Ebene gelöst und wird so der individuellen Verantwortung der Subjekte übertragen. Auch dies kann für bestimmte Frauen neue Spielräume zur Interessenrealisierung eröffnen, was jedoch ein hohes Maß an individueller Verhandlungsmacht und Handlungsressourcen (vor allem in Form von Qualifikation und betrieblicher Position) erfordert. Sind diese Voraussetzungen gegeben, dann lassen sich durchaus günstige „commitments“ aushandeln, wie z.B. diese hoch qualifizierte Interviewpartnerin erklärt:

„(...) als ich wusste, ich bin schwanger, bin ich auf meinen Chef zugegangen, habe gesagt, so und so stelle ich mir das vor. Wir müssen das Team umstrukturieren, wir können das auf die und die Art und Weise machen. Da war der Punkt (...), dass wir zum Beispiel [eine] Sachbearbeiterassistentenstelle aufgemacht haben, dass ich gesagt habe, wenn ich (...) Teilzeit mache, dann muss da jemand mir zuarbeiten, dann muss mir jemand helfen. Also haben wir das so vereinbart. (...) wir hatten einen perfekten Plan. Und ja, das war aber auch meine Initiative“ (701/275).

Zugleich eröffnen sich auch für weniger gut qualifizierte oder in erster Linie operativ tätige Frauen neue Spielräume für die Synchronisation von Arbeit und Leben. So schildert etwa eine Bereichsleiterin die Arbeitszeitgestaltung innerhalb ihres Bereichs folgendermaßen:

„Die können arbeiten, wie sie wollen. (...) Bei mir können Frauen in Führungspositionen Teilzeit arbeiten, bei mir können Frauen in Führungspositionen ihre Stunden

verteilen. Meine Sekretärin kommt von Montag bis Donnerstag, arbeitet aber in der Zeit vierzig Stunden, ist freitags nicht da. (...) Frauen können bei mir entsprechend ihrer Bedürfnisse arbeiten. Männer übrigens auch. Und das funktioniert prima“ (710/124).

Die Kehrseite dieser rein individuellen Arrangements zeigt sich oftmals dort, wo Frauen mit weniger Handlungs- und Machtressourcen ausgestattet sind. Dies trifft neben gering qualifizierten Frauen auch auf solche Frauen zu, die nach längerer Erwerbsunterbrechung aufgrund von Sorgearbeit wieder an ihren Arbeitsplatz zurückkehren wollen. Die dann auftauchenden Risiken können auch äußerst qualifizierte Frauen treffen, wie diese Interviewpartnerin zu berichten weiß:

„Also bei einer finde ich das ziemlich krass. Die hat also (...) mal angefangen nach dem Studium, (...) hat sich da über eine Referentenstelle innerhalb von x Jahren (...) auf eine gute Position etablieren können, war Vertreterin des Bereichsleiters. Also immerhin eine Stellvertreterposition (...). Dann hat sie ausgesetzt ein paar Jahre und zwei Kinder bekommen. Dann kam sie wieder, so, dann geht das Thema los: ich möchte Teilzeit arbeiten. Dann haben die gesagt, haben wir überhaupt nichts. Da ist sie auf eine ganz kleine, also auch vergütungsmäßig, (...) Stelle [runter], damit sie wieder eine kriegte (...) Das hat sie gut entschieden an der Stelle, hat aber dieses Downgrading da erfahren“ (707/181ff.).

Deutlich wird an diesem Punkt, dass die wertschöpfungsorientierte Personal- und Geschlechterpolitik die soziale Differenzierung unter Frauen unter Umständen bis zur Polarisierung vorantreiben kann. Entscheidendes Kriterium dafür ist das jeweilige Maß an individueller zeitlicher Verfügbarkeit für Betrieb und Beruf. Die Übernahme – und für Frauen meist auch soziale Zuweisung – von privater Sorgeverpflichtung steht allerdings einer möglichst langen und flexiblen betrieblichen Verfügbarkeit im Wege. Eine rein wertschöpfungsorientierte Personal- und Geschlechterpolitik ist blind gegenüber solchen außerbetrieblichen Verpflichtungen und Bindungen. Diese Blindheit verhindert eine systematische Berücksichtigung von außerbetrieblichen Reproduktionserfordernissen durch die betriebliche Arbeits- und Personalpolitik. Stattdessen wird die Vereinbarkeit von Elternschaft und Beruf dem alleinigen Geschick der betroffenen Subjekte überantwortet. Die dadurch forcierte Tendenz zur sozialen Polarisierung unter Frauen wird nur dann vermieden werden können, wenn es den Unternehmen gelingt, individuelle „Verpflichtungsbalancen“ (Hansen/Müller 2003) zuzulassen. Damit würde auch die Dominanz einer „männlichen“ Konstruktion von Verbindlichkeit in Frage gestellt, die sich die individuelle Verteilung von sozialer Bindung nur als eine Art „Nullsummenspiel“ vorstellen kann.

(2) Die neue betriebliche Bedeutung von „soft skills“

Vor dem Hintergrund gewandelter Marktanforderungen und veränderter Arbeitsanforderungen gewinnen auch in der Deutschen Bahn AG sog. „soft skills“ an Bedeutung (so z.B. Einfühlungsvermögen, Kommunikationsgabe oder Konfliktfähigkeit). Zwar haben diese Kompetenzen in einem teils stark personenorientierten Dienstleistungsunternehmen wie der Deutschen Bahn AG traditionell eine wichtige Funktion, aber dies blieb in der Vergangenheit meist implizit und war kein Thema der betrieblichen Personalentwicklung. Zudem waren in den unmittelbar personenbezogenen Tätigkeitsbereichen oft überproportional viele Frauen eingesetzt, so dass diese Kompetenzen betrieblicherseits mit der Erwartung spezifisch „weiblicher“ Eigenschaften stillschweigend und damit auch unentgeltlich als eine Art „Zusatznutzen“ abgeschöpft werden konnten. Auch deshalb bestand für das betriebliche Personalmanagement lange Zeit kein Anlass, sich mit diesem Thema bewusst auseinander zusetzen. Diese Situation hat sich mittlerweile grundlegend verändert. Durch die unternehmerische Vorgabe einer stärkeren Kundenorientierung werden nun vormals meist nur mit Frauen in Verbindung gebrachte Kompetenzen auch und gerade von Männern gefordert. Das entsprechende Stichwort dafür heißt „soft skills“. Neu ist zudem, dass die darunter verstandenen Fähigkeiten auch von Führungskräften erwartet werden. Trotz dieser Universalisierung werden im betriebswirtschaftlichen Diskurs „soft skills“ oftmals noch immer mit sog. „weiblichen Eigenschaften“ in eins gesetzt (Krell 2004). Diese Gleichsetzung findet sich auch in der Wahrnehmung der von uns befragten Führungskräfte. So beschreibt etwa ein Bereichsleiter seine Einschätzung von weiblichen Führungskräften wie folgt:

„Ich glaube, dass weibliche Führungskräfte, bei aller Härte, die man [ihnen] nachsagt (...) Ich glaube, das stimmt nicht. Nicht so, nicht überall, vor allen Dingen nicht bei der Bahn. Dass sie eine höhere Sensitivität haben für diese Themen und die Wahrnehmung geschärfter ist an der Stelle und auch ihre Rolle als Führungskraft, ja, sensibler wahrnehmen, sich ihrer Wirkung stärker bewusst sind, also als Führungskraft. Das glaube ich schon. Ich glaube schon, dass es da gewisse Unterschiede gibt (...)“ (706/67).

Diese Wahrnehmung ist nicht nur an das männliche Geschlecht gebunden. Weibliche Führungskräfte sehen dies durchaus ähnlich, wie etwa diese Personalentwicklerin, die über ihre Erfahrungen bei der Rekrutierung von Auszubildenden berichtet:

„Also ich hab immer das Problem, dass ich im Nachwuchs (...) viel mehr Mädels finde, die das Anforderungsniveau schaffen, gerade in den soft skills. Die Jungs, die sind da irgendwie ein bisschen hm – (...) nicht so fit“ (701/295).

Deutlich wird an dieser Aussage zum einen, dass „soft skills“ mittlerweile tatsächliche Kriterien der Personalauswahl sind und nicht nur rein semantisch, etwa in Selbstdarstellungen, verkündet werden. Dies gilt für die Nachwuchssicherung genauso wie für die Besetzung von Führungspositionen.²¹ Zum anderen verweist die Aussage auf die in der betrieblichen Praxis nach wie vor sehr eng gezogene Verbindung zwischen „soft skills“ und sog. „weiblichen Eigenschaften“. Seitens der feministischen Arbeitsforschung ist diese enge Verbindung oder gar Gleichsetzung frühzeitig und wiederholt kritisiert worden (vgl. u.a. Krell 1993, 2004).²²

Die stereotype Gleichsetzung von „soft skills“ und „weiblichen Eigenschaften“ muss allerdings unter gleichstellungspolitischen Aspekten für Frauen nicht nur negativ sein. So kommt etwa Hornung (2000) in einer Studie über die Gleichstellungspolitik mittelständischer Dienstleistungsunternehmen zu dem Ergebnis, dass Frauen dort berufliche Chancen finden, wo unter Berufung auf „weibliche Eigenschaften“ ihre Differenz betont werde.²³ Die Vorteilhaftigkeit dieser Differenzzuschreibung für Frauen hänge allerdings davon ab, ob sie dem ökonomischen Kalkül des betrieblichen Personalmanagements entgegenkomme.²⁴ Bei aller damit einhergehenden Aufwertung kann die „Schattenseite“ der Gleichung „soft skills“ = „feminine skills“ in dem bestehen, was der Betriebswirtschaftler Priddat (2004) treffend als „Arealisierung von Frauenkarrieren“ bezeichnet hat: die Zuweisung von bestimmten Tätigkeitsfeldern an Frauen und damit letztendlich die Verfestigung von horizontalen Segregationslinien. Allerdings gilt es unter den Bedingungen der Subjektivierung von Arbeit auch hier genauer zu differenzieren: Denn wenn es sich bei den zugewiesenen Bereichen um strategisch relevante und auch „zukunftsstarke“ Bereiche handeln sollte, dann könnte sich dies unter einer „Optionsperspektive“ durchaus als Chance für

²¹ Die sog. „Managementkompetenzen“, die Führungskräfte der Deutschen Bahn AG entwickeln sollen, setzen sich aus den drei gleichwertigen Kompetenzblöcken zusammen: fachliche, soziale und unternehmerische Kompetenzen.

²² Im Prinzip lässt sich diese Kritik zurückführen bis hin zur Debatte um das sog. „weibliche Arbeitsvermögen“ (vgl. Knapp 1989).

²³ Als diese differenzbegründeten Eigenschaften von Frauen gelten soziale Zuschreibungen, wie z.B. Zugewandtheit oder soziale und kommunikative Kompetenz. Diese Zuschreibungen wirken in der betrieblichen Praxis unabhängig ihres empirischen Realitätsgehalts differenzkonstituierend.

²⁴ Zu einer ähnlichen Einschätzung kommt auch Priddat (2004), wenn er feststellt, dass die „neue Aufmerksamkeit für Gender-Fragen in Organisationen“ sich nicht einer wachsenden Durchsetzung von Gleichstellungspostulaten verdanke, sondern der „Beobachtung von personalen Unterschieden, deren Mobilisierung ökonomische Vorteile zu versprechen scheint“ (ebd.: 168).

Frauen erweisen.²⁵ Und dies nicht nur hinsichtlich individueller Karrieren, sondern auch unter dem Gesichtspunkt möglicher Gestaltungschancen für eine geschlechtergerechtere Arbeits- und Personalpolitik. Dieser Punkt wird am Beispiel unserer Befunde zur starken Präsenz von Frauen im Personalbereich der Deutschen Bahn AG abschließend diskutiert.

4 Personalerinnen als Bündnispartnerinnen für eine am „ganzen Leben“ orientierte Arbeits- und Geschlechterpolitik?

Auf die traditionell vergleichsweise starke Stellung des Personalressorts in der Deutschen Bahn AG wurde bereits hingewiesen. Sie beruht auf dem Anspruch des Unternehmens, zwischen den Belangen und Interessen der Beschäftigten einerseits, den betrieblichen Anforderungen und Erfordernissen andererseits, zu vermitteln und im Sinne eines Ausgleichs zu wirken. Diese Funktion kam von Beginn an der Personalabteilung zu, die damit gewissermaßen als Korrektiv einseitiger betrieblicher Belange auch die Situation der Beschäftigten berücksichtigen sollte.²⁶ Der programmatische Anspruch einer ausgeprägten Sozialorientierung wirkt auch in der privatisierten Deutschen Bahn AG noch nach, selbst wenn hier die Gewichtungen insgesamt neu austariert wurden. So ist die relativ „geräuschlose“ Bewältigung des massiven Personalabbaus im Gefolge der Privatisierung auch auf das Wirken des Personalbereichs zurückzuführen. Dieser betrieb nicht nur die über die gesetzlichen Bestimmungen hinausgehende Einbindung der betrieblichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretungen, sondern entwickelte daraus auch wichtige Instrumente zur beschäftigungs- und sozialpolitischen Flankierung des Personalabbaus. Der Verzicht auf betriebsbedingte Entlassungen und das „Beschäftigungsbündnis Bahn“ gehören hier ebenso dazu wie z.B. die Regelungen des internen Arbeitsmarktes, denen zufolge von Arbeitsplatzwegfall betroffene Beschäftigte vorrangig auf neue Stellen innerhalb des Bahnkonzerns vermittelt werden. Nicht zuletzt wurden die betrieblichen Maßnahmen zur ehemaligen Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung sowie zum jetzigen „Diversity Management“ und zur „Work-Life-Balance“ im Personalbereich konzipiert und teils auch von dort umgesetzt.

Angesichts der auch von betrieblicher Seite zunehmend eingestandenen Tatsache, dass der Personalabbau inzwischen eine kritische Größe erreicht hat,

²⁵ Susanne Völker (1998: 48) hat dies für den ausgebauten Servicebereich der Deutschen Bahn AG und die dort tätigen Frauen als „Kanalisation weiblicher Erwerbsarbeit mit Zukunftsoptionen“ charakterisiert.

²⁶ Dementsprechend kam es in der Vergangenheit auch zu Spannungen zwischen Personal- und Produktionsressort.

über die hinaus zu gehen kaum noch vorstellbar ist, stellen sich für das Unternehmen neue Herausforderungen.²⁷ Denn bislang wurden Produktivitätssteigerungen vor allem über Kostenreduktion und Personalabbau realisiert. Dieser Weg aber erweist sich als zunehmend problematisch, so dass diesbezüglich neue Möglichkeiten gesucht werden müssen. Eine dieser Möglichkeiten liegt in der gezielten Entwicklung der subjektiven Potentiale der Beschäftigten. Eingedenk der betrieblicherseits bereits forcierten Subjektivierung von Arbeit (etwa durch zunehmende Marktorientierung und Selbstorganisation) sowie der auch auf Seiten der Beschäftigten selbst vorhandenen Erwartungen an eine sinnhafte und erfüllende Arbeit ist dies eine äußerst nahe liegende (und unserer Meinung nach auch einzig tragfähige) Option. Bei dieser Option geht es vor allem um die qualitative Entwicklung und Nutzung der subjektiven Beschäftigtenpotentiale als Produktivkraft. Dies ist voraussetzungs- und erfordert auch von betrieblicher Seite entsprechende Rahmenbedingungen und Investitionsleistungen, die dem förderlich sind (z.B. Qualifizierungsangebote und Arbeitsbedingungen). Diese Einsicht wird auch von den befragten betrieblichen ExpertInnen zunehmend geteilt:

„(...) die Unterstützungsfunktion und damit auch dieses Thema Personalentwicklung wird perspektivisch viel wichtiger werden. Und darum ist es, glaube ich, auch gut, wenn es gelingt, so einen Schalter im Kopf der Personaler umzulegen und zu sagen, ich bin nicht nur derjenige, der einstellt und entlässt, sondern ich bin derjenige, der eben auch dafür sorgt, dass die Mitarbeiter Ihre Karrierewege oder Entwicklungswege kennen, und ich sichere damit eben auch tatsächlich das Geschäft von morgen“ (704/35).

In dieser Aussage eines betrieblichen Bildungsexperten klingt die strategische Bedeutung der Personalarbeit für die künftige Entwicklung des Unternehmens deutlich an. Zugespitzt formuliert, führt an den subjektiven Potentialen der Beschäftigten kein Weg vorbei. Die qualitative Entwicklung dieser Potentiale ist eine ureigenste Aufgabe des Personalressorts. Ihm kommt in dieser Hinsicht eine eminent strategische Bedeutung zu. Dabei geht es nicht nur um unmittelbar auf die Subjektpotentiale zielende Qualifizierungsangebote. Mindestens ebenso wichtig sind die in dieser Hinsicht eher „mittelbaren“ Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen, die ein entsprechend positives Klima zur Entfaltung der

²⁷ Ein betrieblicher Experte drückt dies folgendermaßen aus: „Was uns (...) schwer fällt, das muss man ehrlich sagen, das ist, dass Personalentwicklung bisher in eine Richtung lief und das war Personalabbau, Personalanpassung. (...) Wir kommen langsam erst in diese Situationen, dass wir merken, halt, in ganz vielen Bereichen ist (...) das kritische Know-how erreicht. (...) Und wir können nicht so beliebig, wie andere Unternehmen, vom Markt abgreifen. (...) überall da, wo spezielles Bahnwissen ist, da gibt's kein anderes Unternehmen. (...) Da merkt man langsam, der Markt kippt, und auch die Anforderungen ans Personal kippt“ (704/35).

Subjektpotentiale erzeugen müssen. Dazu zählen neben Beschäftigungssicherheit, die ein Gefühl von grundsätzlicher Existenzsicherheit und Planbarkeit vermitteln kann, auch Regelungen zu den Rahmenbedingungen von Arbeit, wie z.B. Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung oder „Work-Life-Balance“. Diese Rahmenbedingungen sind zugleich unter gleichstellungspolitischen Aspekten entscheidend für eine geschlechtergerechte Ausgestaltung der Erwerbssphäre (am Beispiel der „Verpflichtungsbilanzen“ wurde dies bereits kurz illustriert).

Wenn nun dem Personalbereich eine in der geschilderten Weise für die Zukunft des Unternehmens strategische Bedeutung zukommt, dann muss die Tatsache einer dort weit überproportionalen Präsenz von Frauen nicht allein unter dem negativen Aspekt einer traditionellen horizontalen Geschlechtersegregation gesehen werden. Vielmehr kann dies auch unter dem Aspekt betrachtet werden, dass Frauen hier verstärkt an strategisch entscheidenden Positionen beteiligt sind, in denen in arbeits- und personalpolitischer Hinsicht maßgeblich über die zukünftige Entwicklung des Unternehmens entschieden wird. Die davon beeinflussten Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen tangieren unmittelbar auch die geschlechterpolitischen Rahmenbedingungen. Aus dieser Perspektive bieten sich die im Personalbereich tätigen Frauen unter gleichstellungspolitischen Gesichtspunkten als mögliche „Bündnispartnerinnen“ für eine geschlechtergerechtere und am „ganzen Leben“ orientierte Gestaltung der Erwerbssphäre an. Hinzu kommt, dass die Personalerinnen als Führungskräfte und nicht selten auch als Mütter oftmals selbst um die Schwierigkeiten von und Barrieren für „Verpflichtungsbilanzen“ wissen. Auch dies prädestiniert sie als mögliche Bündnispartnerinnen für eine geschlechtergerechte Arbeits- und Personalpolitik. Dies allerdings dürfte auch bisherige Ansätze und Sichtweisen der Geschlechter- und Gleichstellungspolitik vor neue Herausforderungen stellen.

Die De-Thematisierung von Geschlecht muss also nicht zwangsläufig mit schlechteren Erwerbs- und Karrierechancen von Frauen einhergehen (und damit gewissermaßen einem neoliberalen „back-lash“ gleichkommen). Vielmehr kann es – wie am Beispiel der Deutschen Bahn AG gezeigt – im Zusammenwirken mit neuen Rationalisierungsstrategien („Vermarktlichung und Subjektivierung von Arbeit“) auch zu neuen, aber gleichwohl „riskanten“ Chancen für Frauen kommen. Diese Chancen kommen bislang in erster Linie gut qualifizierten und karriereorientierten Frauen zugute. Auf Basis ihrer individuellen Verhandlungsmacht können sie auch gender- respektive reproduktionsbezogene Karriereaspekte thematisieren – dies gilt vor allem für private Kinderbetreuung und Sorgearbeit. Dies für alle Beschäftigtengruppen zu universalisieren, ist kein Modernisierungs- oder gar Marktautomatismus, sondern Aufgabe einer innovativen und *gestaltenden* Arbeits- und Geschlechterpolitik. Für ein Unternehmen, das die subjektiven Potentiale seiner Beschäftigten – Frauen und Männer – tatsächlich

als Produktivitätsressource nutzen will, führt nach unserer Ansicht kein Weg vorbei an einer solchen „Re-Thematisierung“ von Geschlecht sowie des integralen Zusammenhangs von Arbeit und Leben, Produktion und Reproduktion.

Literatur

- Beer, Ursula (Hrsg.) (1989): Klasse Geschlecht. Feministische Gesellschaftsanalyse und Wissenschaftskritik. 2. Aufl. Bielefeld: AJZ Verlag
- Belinszki, Eszter/Hansen, Katrin/Müller, Ursula (Hrsg.) (2003): Diversity Management. Best Practices im internationalen Feld. Münster: Lit Verlag
- Bereswill, Mechthild (2004): ‚Gender‘ als neue Humanressource? Gender Mainstreaming und Geschlechterdemokratie zwischen Ökonomisierung und Gesellschaftskritik. In: Meuser/Neusüß (Hrsg.) (2004): 52-70
- Edeling, Thomas/Jann, Werner/Reichard, Christoph/Wagner, Dieter (Hrsg.): Öffentliche Unternehmen. Entstaatlichung und Privatisierung? Opladen: Leske+Budrich
- Frey, Michael/Hüning, Hasko/Nickel, Hildegard Maria (2001): Unternehmen Zukunft – Börsenbahn? Beschleunigte Vermarktlichung, regulierte Desintegration und betriebliche Geschlechterpolitik. In: Edeling et al. (Hrsg.): 125-155
- Hansen, Katrin/Müller, Ursula (2003): Diversity in Arbeits- und Bildungsorganisationen. Aspekte von Globalisierung, Geschlecht und Organisationsreform. In: Belinszki et al. (Hrsg.) (2003): 9-60
- Heintz, Bettina/Nadai, Eva (1998): Geschlecht und Kontext. De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung. In: Zeitschrift für Soziologie 27 (2): 75-93
- Hornung, Ursula (2000): Let's do „Gender“. And don't forget „Sex“!? Reflexionen über berufliche Gleichstellung, A-Sexualisierung und Frauenförderung am Beispiel mittlerer Dienstleister. In: Lenz et al. (Hrsg.) (2000): 96-125
- Hüning, Hasko/Stodt, Ulrike (1998): Management zwischen sozialpolitischer Verantwortung und unternehmerischem Kalkül. Zum internen Arbeitsmarkt der Deutschen Bahn AG (DB AG). In: Zeitschrift für Frauenforschung 16 (1+2): 25-33
- ISF München et al. (Hrsg.) (1998): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1997. Schwerpunkt: Moderne Dienstleistungswelten. Berlin: ed. sigma
- Knapp, Gudrun-Axeli (1989): Arbeitsteilung und Sozialisation: Konstellationen von Arbeitsvermögen und Arbeitskraft im Lebenszusammenhang von Frauen. In: Beer (Hrsg.) (1989): 267-308
- Krell, Gertraude (1993): Wie wünschenswert ist eine nach Geschlecht differenzierende Personalpolitik? – Ein Diskussionsbeitrag. In: Krell/Osterloh (Hrsg.) (1993): 50-61
- Krell, Gertraude (2004): „Vorteile eines neuen, weiblichen Führungsstils“: Ideologiekritik und Diskursanalyse. In: Krell (Hrsg.) (2004): 377-392
- Krell, Gertraude (Hrsg.) (2004): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen. 4. Aufl. Wiesbaden: Gabler

- Krell, Gertraude/Osterloh, Margit (Hrsg.) (1993): Personalpolitik aus der Sicht von Frauen – Frauen aus der Sicht der Personalpolitik. Was kann die Personalforschung von der Frauenforschung lernen? 2. Aufl. München/Mering: Hampf
- Lenz, Ilse/Nickel, Hildegard Maria/Riegraf, Birgit (Hrsg.) (2000): Geschlecht – Arbeit – Zukunft. Münster: Westfälisches Dampfboot
- Lohr, Karin/Nickel, Hildegard Maria (2005): Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen. In: Lohr/Nickel (Hrsg.) (2005): 207-239
- Lohr, Karin/Nickel, Hildegard Maria (Hrsg.) (2005): Subjektivierung von Arbeit – Riskante Chancen. Münster: Westfälisches Dampfboot
- Meuser, Michael/Neusüß, Claudia (Hrsg.) (2004): Gender Mainstreaming. Konzepte, Handlungsfelder, Instrumente. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung
- Moldaschl, Manfred (1998): Internalisierung des Marktes. Neue Unternehmensstrategien und qualifizierte Angestellte. In: ISF München et al. (Hrsg.) (1998): 197-250
- Pasero, Ursula (1995): Dethematisierung von Geschlecht. In: Pasero/Braun (Hrsg.) (1995): 50-65
- Pasero, Ursula/Braun, Friederike (Hrsg.) (1995): Konstruktion von Geschlecht. Pfaffenweiler: Centaurus
- Pasero, Ursula/Priddat, Birger P. (Hrsg.) (2004): Organisationen und Netzwerke: Der Fall Gender. Wiesbaden: VS Verlag
- Priddat, Birger P. (2004): Vom Gender Trouble zur Gender-Kooperation. In: Pasero/Priddat (Hrsg.) (2004): 165-197
- Pühl, Katharina (2003): Geschlechterpolitik im Neoliberalismus. In: Widerspruch 25 (44): 61-72
- Sauer, Dieter (2005): Arbeit unter (Markt-)Druck: Ist noch Raum für innovative Arbeitspolitik? In: WSI Mitteilungen 58 (4): 179-185
- Schumm, Wilhelm (2000): Geschlechterpolitik im Unternehmen. Analysen zur betrieblichen Frauenförderung in der Bundesrepublik. Frankfurt a.M.: Campus
- Schunter-Kleemann, Susanne (2003): Was ist neoliberal am Gender Mainstreaming? In: Widerspruch 25 (44): 19-33
- Soiland, Tove (2006): Gender als Selbstmanagement. Von der Reprivatisierung des Geschlechts in der gegenwärtigen Gleichstellungspolitik. unveröff. Ms. eines Vortrages auf der Tagung „Gender und Diversity: Traumpaar oder Albtraum?“ an der Freien Universität Berlin, 14.01.2006
- Völker, Susanne (1998): Wandelmanagement als Ressource? In: Zeitschrift für Frauenforschung 16 (1+2): 47-52
- Wetterer, Angelika (2002): Strategien rhetorischer Modernisierung. Gender Mainstreaming, Managing Diversity und die Professionalisierung der Gender-Expertinnen. In: Zeitschrift für Frauenforschung und Geschlechterstudien 20 (3): 129-149

Teil III

Arbeiten in der globalen Ökonomie

Inklusionen und Exklusionen in der Globalisierung der Arbeit.

Einige Überlegungen

Ilse Lenz

Welchen Nutzen bringt es, sich mit „Geschlecht“ in der Globalisierung der Arbeit auseinander zu setzen? Die Sicht auf die Globalisierung wird sich verändern und vertiefen, wenn die Genderperspektive darauf bezogen wird. Das zeigt sich etwa, wenn gängige Thesen in Bezug auf Geschlecht hinterfragt werden. Zum Beispiel stimmt die Annahme nicht, dass Lohnarbeit in der Globalisierung der Deregulierung unterliegt, sondern in Bezug auf Geschlecht ist in den letzten dreißig Jahren eine Regulierung mit globalen gleichheitlichen „sanften“ Normen auf Weltebene zu beobachten.¹ Zum Zweiten hat die Geschlechterforschung den Begriff von Arbeit neu durchleuchtet und erweitert um Dimensionen, die sich für das Verständnis der Globalisierung als wichtig erweisen: Unbezahlte und informelle Arbeit bildet das eine Ende der neuen Kombinationen von Arbeitsformen in der wirtschaftlichen Internationalisierung, an dessen anderen Ende die qualifizierten und gesicherten Formen stehen. Und schließlich lassen sich mit der Genderperspektive die Prozesse von Ungleichheit, Inklusion und Exklusion beobachten, die in der Globalisierung auftreten und nicht deterministisch, sondern potentiell offen und reflexiv verlaufen. Denn weder „Frauen“ noch „Männer“ sind insgesamt Gewinner oder Verlierer der Globalisierung, sondern – so lautet die Ausgangsthese – die Globalisierungsprozesse sind komplex und widersprüchlich vergeschlechtlicht.

Allerdings legt die Globalisierung auch nahe, sich mit „Geschlecht“ im Zusammenhang komplexer sozialer Ungleichheit auseinander zu setzen. Im Alltag und auch in den Sozialwissenschaften wird Geschlecht teils als ein askriptiver Begriff verstanden, d.h. dass Menschen bestimmte „männliche“ oder „weibliche“ Merkmale sozial zugeschrieben werden und sie somit in „Frauen“ oder „Män-

¹ Solche Normen sind z.B. die Konvention zur Eliminierung aller Formen von Diskriminierung von Frauen (CEDAW, 1979) oder die Weltaktionsplattform der IV. UN Weltfrauenkonferenz in Peking 1995, die nicht mit Sanktionen durchzusetzen sind, aber dennoch eine gewisse (wenn auch unterschiedliche) Verbindlichkeit haben (Lenz 2007 b).

ner“ als zwei große, letztlich homogene Gruppen einzuordnen sind. Die Geschlechterforschung hat „Geschlecht“ nun grundlegend weitergedacht und konzipiert (vgl. Aulenbacher et al. 2006). In diesem Rahmen sind zwei theoretische Innovationen besonders wichtig:

1. Geschlecht wirkt immer in Wechselwirkung mit anderen Begriffen sozialer Ungleichheit und Differenzierung wie Klasse, Kultur, Ethnizität, sexuelle Orientierung oder Behinderung. Nur auf das Geschlecht zu sehen, erweist sich gerade angesichts der globalen Ungleichheiten als problematisch oder gar irreführend. Was verbindet etwa die Managerin in einem globalen Bekleidungskonzern mit der Näherin im informellen Sektor, die unten an der Produktkette in Heimarbeit für Stücklohn Jeans vorfertigt?

Zahlreiche neuere Beiträge zu Globalisierung und Geschlecht fordern einen Zugang, in dem u.a. Geschlecht, Klasse und kulturelle Unterschiede zusammengedacht werden (Elson 2007; Schwenken 2007; Woodward 2007; Yuval-Davis 2006). Sie beziehen sich auf Intersektionalität, d.h. das Zusammenwirken dieser großen sozialen Spaltungen bei der Zuweisung von sozialen Positionen und der Herausbildung von Identitäten (Yuval-Davis 2006; Klinger 2003; Lenz 2007b). Kimberlé Crenshaw hat dieses Konzept für die sozialen Positionierungen nach Klasse, „Rasse“ und Geschlecht entwickelt, die soziale Lagen und Identitäten eben nicht additiv, sondern in ihrer Wechselwirkung beeinflussen. Zum Beispiel werden Migrantinnen nicht einerseits als Frau, andererseits aufgrund des Migrationsstatus diskriminiert, sondern diese Strukturkategorien wirken im Fall von Diskriminierung zusammen.²

2. Geschlecht wird – auch in Arbeitsverhältnissen – sozial konstruiert. Kulturelle Repräsentationen von Geschlecht, wie die Bilder von der „Belegschaftsmannschaft“ oder der „weiblichen Führungsfähigkeit“, tragen dazu bei, unterschiedliche Positionen und Chancen in der Arbeit zu legitimieren (Wetterer 1992). Es ist also wichtig, kulturelle geschlechtliche Normen und Bilder analytisch zu vermitteln mit sozialstrukturellen Dimensionen. Für die

² Yuval-Davis (2006) gibt eine hervorragende Übersicht und Kritik der neueren Debatten. Wegen der Unschärfen insbesondere der Identitätsfrage ziehe ich vor, einstweilen von Konfiguration von Klasse, Geschlecht und Kultur oder von komplexer sozialer Ungleichheit zu sprechen (Lenz 2007b). Wichtige internationale geschlechterpolitische Institute wie das Center for Women's Global Leadership fordern intersektionale Sichtweisen und Berichte (Yuval-Davis 2006: 203). Allerdings hat die internationale Sozialstatistik (vgl. z.B. UNDP oder ILO) erst allmählich geschlechtsspezifische Statistiken in bestimmten Feldern eingeführt und eine intersektionale Erfassung (wie z.B. die Aufschlüsselung von Beschäftigtengruppen nach Geschlecht, Beschäftigungsstatus und Ethnizität) ist eine Zukunftsaufgabe.

Untersuchung der Globalisierung ist ein offenes und konstruktivistisch informiertes Verständnis von Geschlecht angemessen. Denn nur so können die regionalen kulturellen Variationen von Geschlecht differenziert einbezogen werden, die den unterschiedlichen Entwicklungspfaden und Arbeitsorganisationen zugrunde liegen. Weiterhin werden geschlechtliche Leitbilder in der Globalisierung neu entworfen und verbinden sich in internationalen Synthesen, wie z.B. die neuen Leitbilder von globaler hegemonialer Männlichkeit (vgl. Connell 2007).

Im folgenden Beitrag soll die Globalisierung von Arbeit allgemein daraufhin hinterfragt werden, welche widersprüchlichen Prozesse von Inklusion und Exklusion mit den komplexen Formen von Ungleichheit verbunden sind. Zunächst wird eine Definition von Globalisierung entworfen, die diese Prozesse und die möglichen Akteure sichtbar machen kann. Darauf folgt eine kurze Reflexion über Inklusion und Exklusion entlang von Geschlecht, Klasse und Kultur/Ethnizität. Im letzten Teil werden dann Inklusion, Marginalisierung und Exklusion entlang der globalen Wertschöpfungsketten thesenhaft skizziert.

1 Globalisierung der Arbeit: ein Spannungsfeld zwischen globaler Politik, wirtschaftlicher Globalisierung und Kommunikation bei Bedarf

Die Globalisierung der Arbeit vollzieht sich im Kontext der *drei großen Globalisierungen von Wirtschaft, Politik und Kommunikation* (Lenz 2000, 2002). Anthony Giddens (2001: 52-62) führt die Globalisierung auf die erhöhte weltweite Kommunikation zurück, die sich durch die neuen Informations- und Kommunikationstechnologien und die erhöhte Mobilität wie Migration, Reisen usw. ergeben hat. Er betont die wechselseitige Kommunikation in diesem „two way flow of images, information and influences“ (2001: 59). Eine Vielzahl miteinander verknüpfter Netzwerke bringe spezifische Koppelungen und kulturelle Ströme hervor, letztlich zu dezentrierten und reflexiven Prozessen in der Globalisierung führen (ebd.). Allerdings vernachlässigt Giddens die globalen Machtverhältnisse und Ungleichheiten wie die Vorrangstellung der postindustriellen Dienstleistungsgesellschaften, die wachsende Machtposition der Schwellenländer und besonders Chinas und das Abdriften der *failing states*. Die Globalisierung beruht aber auch nicht auf einer einfachen Kontinuität kolonialer Beziehungen. Das Neue daran ist vielmehr die wechselseitige Abhängigkeit der einbezogenen Kontexte, die aber weiterhin von asymmetrischen Machtbeziehungen geprägt ist (vgl. Lenz 2000).

In der *wirtschaftlichen Globalisierung* eröffneten diese wechselseitigen Flüsse von Informationen und Einfluss den Unternehmen neue Optionen, die in der Globalisierung der Arbeit variabel und flexibel genutzt wurden. Sie verstärkten Auslandsinvestitionen (FDI) und strategische Allianzen. Die Zahl der transnationalen Unternehmen (TNU) vervielfachte sich von ca. 7.000 um 1969 auf ca. 77.000 mit mindestens 770.000 internationalen Zweigfirmen um 2005 (UNCTAD 2006: 10).

Zu Beginn spielten industrielle Branchen mit hohem Frauenanteil wie Elektro- und Textilindustrie bei Produktionsverlagerungen ab den 1970ern eine Pionierrolle. Während Frauenarbeitsplätze von Deutschland nach Südostasien, Lateinamerika oder die Karibik verlagert wurden, entstanden dort neue Industrien in der „Brache“ der Freien Produktionszonen, die sich durch eine rigide geschlechtliche Segmentierung auszeichneten (vgl. Lenz 1988). In den letzten Jahrzehnten zeigten sich einige deutliche Veränderungen: Der Anteil der Dienstleistungen in den FDI hat zugenommen, während die arbeitsintensive Produktion sich auf einige Zielregionen, besonders auf China und Südostasien konzentriert. Die führenden TNU kommen weiterhin aus der Triade (EU, Japan, USA); zugleich haben TNU aus Schwellenländern, besonders aus China, Korea und Indien an Bedeutung gewonnen (UNCTAD 2006). Dort haben sich internationale Produktionsnetzwerke entlang der Wertschöpfungsketten entwickelt, die ihre bisher eher auf die exportorientierte arbeitsintensive Produktion begrenzte Position ausbauen und erweitern konnten (vgl. Lüthje in diesem Bd.; Bair/Gereffi 2000). Sie haben internationales und regionales Organisationswissen und „soziales Kapital“ und nutzen die Vorteile transnationaler Netzwerkorganisationen. Ich stimme also Boy Lüthje zu, dass diese Netzwerkunternehmen mit den Theorien der Internationalen Arbeitsteilung nicht zu erfassen sind, „die in immer wiederkehrender Anlehnung an Fröbel et al. 1977 die ‚Globalisierung‘ kapitalistischer Produktion als die Verlagerung von *low-end* Montagefunktionen in den globalen Produktionsketten bei gleichzeitiger Verewigung der ökonomischen Abhängigkeit der Peripherien von den Metropolen beschreiben“ (Lüthje in diesem Band).

Wie neuere Untersuchungen zeigen (Carr/Chen 2004) bilde(te)n sich entlang der internationalen Wertschöpfungsketten hierarchische Unternehmensnetzwerke, in denen unterschiedliche Formen von Beschäftigung, Sicherung und Arbeitsqualität kombiniert werden. In arbeitsintensiven Produktionsschritten (wie Elektronik, Massenproduktion von Textil- und Spielwaren) arbeiten am unteren Ende solcher Netzwerke Selbstbeschäftigte und informell Beschäftigte in Kleinbetrieben oder Heimarbeit. HeimarbeiterInnen verdienen oft kaum die individuellen Lebenshaltungskosten und stützen sich teils zusätzlich auf informelle oder unbezahlte Arbeit der Familienmitglieder. Deswegen plädieren Carr und Chen auch dafür, die unterschiedlichen Formen von Inklusion und Exklusion entlang

der Wertschöpfungsketten detailliert zu untersuchen. Sie beziehen sich auf den erweiterten Arbeitsbegriff der Genderforschung, der ermöglicht, formale, informelle und unbezahlte Arbeit in ihrer Kombination und in ihrer Funktion für die globalisierte Produktion zu betrachten.

Die *politische Globalisierung* bildet einen wesentlichen Handlungsrahmen der *wirtschaftlichen Globalisierung*. In ihr gewinnen supranationale Verbände (die EU, UNO u.a.) an Bedeutung. Internationale Institutionen wie IWF oder WTO haben politisch neue Normen vor allem im Sinne wirtschaftlicher Liberalisierung etabliert. Damit geraten nationale Arbeitsrechte, die teils in paternalistischen oder aber korporatistischen Arbeitsbeziehungen verankert waren, unter Druck der weltweiten Standortkonkurrenz. Die ILO reagierte auf die Exklusionsmechanismen u.a. mit der Kampagne für „menschenwürdige Arbeit“ (*Decent Work*). Sie richtet sich darauf, die Kernarbeitsnormen global durchzusetzen: Arbeitsrechte im Sinne produktiver und fair entlohnter Arbeit, Sicherheit am Arbeitsplatz und sozialer Schutz für Familien, Freiheit der Meinung und der Organisation sowie (gewisse) Mitbestimmung in der Arbeit und Geschlechtergleichheit.³ Die EU hat politische Institutionen und Verfahren, in denen arbeits- und sozialpolitische Normen und Regeln gesetzt werden können, wie der „Soziale Dialog“ oder die Beschlüsse von Ministerrat, Kommission oder Parlament. Da sie dies trotz ihrer inneren Vielfalt und des Subsidiaritätsprinzips der Mitgliedsstaaten ermöglicht, wird sie international im „Süden“ weithin als Modell wahrgenommen.

Allerdings zeigen die supranationalen Verbände ein mehrfaches Demokratie-Defizit: Sie sind in ihren Führungsinstanzen nicht demokratisch gewählt, ihre Verantwortlichkeit ist diffus und die Entscheidungsträger repräsentieren vor allem die politischen (älteren und männlichen) Eliten. In Fragen der Geschlechterdemokratie ist dieses Defizit eklatant: Der Frauenanteil in Führungspositionen der UN war um 1970 noch verschwindend gering und lag 1995 bei 13%. Im Europäischen Parlament stieg er von 16,1% (1979) auf 30% um 2005 (IPU; <http://www.ipu.org/wmn-e/regions.htm>).

In den letzten dreißig Jahren haben sich dennoch um die UN und die EU Ansätze eines gleichheitlichen globalen Genderregimes herausgebildet (vgl. Lenz 2007b; Walby 2004), die sich auf globale und regionale EU-Normen stützen können. Besonders wichtig für die Globalisierung der Arbeit sind die für die

³ „Decent work sums up the aspirations of people in their working lives. It involves opportunities for work that is productive and delivers a fair income, security in the workplace and social protection for families, better prospects for personal development and social integration, freedom for people to express their concerns, organize and participate in the decisions that affect their lives and equality of opportunity and treatment for all women and men.“ www.ilo.org/public/english/decent.htm (12.2. 2007).

Mitgliedstaaten verbindliche Konvention zur Eliminierung aller Formen von Diskriminierung von Frauen (1979) (CEDAW; vgl. Zwingel 2005), die Weltaktionsplattform der IV. UN Weltfrauenkonferenz in Peking 1995, die Ansätze zur *menschenwürdigen Arbeit* der ILO und der EU-Vertrag von Amsterdam 1997, in dem das Prinzip der Geschlechtergleichheit mit Rechtskraft etabliert wurde (Schmidt 2005, 2007).

Die supranationalen politischen Verbände und Institutionen bilden die Spitze des politischen Mehrebenensystems, das die Ebenen der globalen politischen Instanzen, des Nationalstaats und der Region umfasst. Denn die Nationalstaaten verlieren zwar an Bedeutung; sie werden relativiert, aber nicht irrelevant. Gerade für Menschen- und Arbeitsrechte und soziale Sicherung sind sie weiterhin wesentlich. So wird das sich herausbildende – emergente – Genderregime nicht einfach von den globalen Institutionen festgesetzt, sondern es wird zwischen den verschiedenen internationalen Akteuren im globalen Mehrebenensystem „verhandelt“. Vor allem die supranationalen Verbände, die Unternehmen und ihre Organisationen, Gewerkschaften, Frauenbewegungen und andere Bewegungen für soziale Gerechtigkeit engagieren sich hier in einer Reihe von Arenen wie den UN Konferenzen zu sozialen Fragen oder um die EU Kommission und das EU Parlament (Schmidt 2005; Lenz 2007b; UNIFEM 2000, 2002, 2005). Aber wie der Ansatz des globalen Mehrebenensystems beinhaltet, bringen diese Akteure sich ebenfalls in die Entwicklung oder Umsetzung auf der nationalen und regionalen Ebene ein. So haben z.B. Frauennetzwerke in Europa und Japan sich gegenüber den nationalen Regierungen für die Umsetzung von CEDAW eingesetzt.

Ein neuer Vergleich (Lenz 2007b) hat verfolgt, wie Regulierungen zu Geschlecht und Arbeit in England, Deutschland, Japan und den US unter dem Einfluss internationaler Normen verliefen. Er ergab, dass dieser Einfluss bedeutend war, aber dass sich zwischen diesen Gesellschaften große Variationen in den Prozessen der Regulierung zeigten.⁴ Parallel dazu bildeten sich Ansätze zu einer internationalen Zivilgesellschaft heraus, u.a. in der Ökologie- und der Frauenbewegung. Denn die *kulturelle Globalisierung* der Kommunikation hat die anderen Formen vorangetrieben. Deswegen haben sich internationale Diskurse über Menschen- und Arbeitsrechte, Demokratisierung und Freiheit von Gewalt und Ungleichheit entfaltet. Sie haben längst interkulturelle Austauschformen und ein synkretistisches Denken entwickelt, die mit den herkömmlichen Vorstellungen separater unterschiedlicher Kulturen nicht mehr zu erfassen sind. Zugleich formierten sich die globale Zivilgesellschaft und internationale Bündnisse: Frauen aus dem Süden um das Netzwerk DAWN, aus dem Osten und dem Norden suchten auf der Weltfrauenkonferenz in Peking 1995 gemeinsame Strategien zur

⁴ Sowohl die varieties of capitalism als auch die varieties of gender regimes wurden betrachtet.

Gleichheit in der Arbeit. In der ILO, den internationalen sozialen Dialogen, den internationalen Gewerkschaften und Betriebsräten, aber auch den *global social justice movements* wie den Weltsozialforen wird die Debatte um mögliche internationale Standards weiterentwickelt. Die wesentliche Veränderung liegt vor allem in der Herausbildung von transnationalem Bewusstsein sowie von geteilten universalen Werten von Menschen- und Arbeitsrechten jenseits der nationalen und regionalen Differenzen – und noch nicht in der Etablierung solcher Normen und Regeln. So haben sich in der politischen und kulturellen Globalisierung internationale Diskurse, Vernetzungen unterschiedlicher Akteure und Institutionengeflechte entwickelt, angesichts derer die Gestaltung auch der wirtschaftlichen Globalisierung vorstellbar ist. Allerdings ist die Entwicklung kontingent und offen.

2 Klasse, Geschlecht und Kultur – zu Inklusion und Exklusion in der Globalisierung der Arbeit

Prozesse von Inklusion und Exklusion entlang der Wertschöpfungsketten stellen, wie Carr und Chen (2004) zeigten, eine Schlüsselfrage für die Globalisierung der Arbeit dar. Diese lassen sich allerdings nicht mit einem Verständnis von Geschlecht erfassen, dass es als isolierte askriptive Kategorie auffasst (s.o.). Ich habe neulich an anderer Stelle versucht, die Konfigurationen von Klasse, Geschlecht und Migration in diesem Sinne mit dem Problem von Inklusion/Exklusion zusammenzudenken (Lenz 2006, 2007a). Dabei ging es mir darum, die Strukturen und Praktiken von Inklusion/Exklusion sichtbar zu machen, anstatt sie – wie es sonst häufig geschieht – von vornherein axiomatisch zu behaupten.⁵ Dies scheint mir im raschen sozialen Wandel, wie z.B. in der Globalisierung der Arbeit, besonders wichtig. Denn die Verläufe von Inklusion und Exklusion und die resultierenden Positionen (auch Klasse, Geschlecht und Kultur) können sich dabei rasch verschieben.

Amartya Sen (2000) hat hervorgehoben, dass Exklusion keinen einfachen Schichtungsbegriff beinhaltet, sondern ein relationaler Begriff ist, also *Verhältnisse* der Inklusion/Exklusion beschreibt, die sich auf allgemeine, geteilte Standards der Teilhabe und Entwicklung von Fähigkeiten (*capability development*) beziehen. Er betont die interkulturelle Geltung und Reichweite des Ansatzes, die ihn auch für Asien und Afrika sinnvoll anwendbar erscheinen lassen. Ferner hebt er die Wechselwirkungen und Interdependenzen von Exklusion in verschiedenen

⁵ Ich knüpfe dabei zunächst an die Debatten in der internationalen Ungleichheitsforschung (vgl. u.a. Sen 2000; Kronauer 2002) und nicht an die systemtheoretischen Varianten (vgl. u.a. Farzin 2006) an.

Feldern hervor: Exklusion auf dem Arbeitsmarkt kann sich auf den Ausschluss von Anerkennung auswirken usw. (ders. 2000: 6-30, 45f.; vgl. auch Kronauer 2002).

Der hier skizzierte Ansatz von Inklusion/Exklusion sieht darin ebenfalls ein relationales Verhältnis im Rahmen der gesamten Gesellschaft, das die Teilhabe der Einzelnen erfasst und dies in Bezug auf soziale Ungleichheit weiterführt. Er sieht als wesentliche Dimensionen der Teilhabe⁶ die wirtschaftlichen Ressourcen (Verteilung sowie insbesondere Arbeitsmarkchancen), die Bildung (*capability development*), die soziale Anerkennung und die Partizipation in Politik und Entscheidungen. Im Sinne der Interdependenz beeinflusst Inklusion/Exklusion in einer dieser Dimensionen auch die Chancen der Individuen in Bezug auf die anderen (vgl. Lenz 2007b): Ausschluss von Bildung etwa beeinflusst die Chancen, wirtschaftliche Ressourcen oder Anerkennung zu erlangen.

Die Schüsselfragen lauten nun: 1. Welche Chancen und Nachteile werden in welchen Prozessen und mit welchen Mechanismen an welche Gruppen eröffnet und 2. wie werden diese Formen der Teilhabe dabei strukturiert? Dafür wird eine Typologie mit einer gestaffelten Reihung vorgeschlagen (vgl. auch Lenz 2007a):

1. *Volle Inklusion* meint, dass diese Gruppen gleichermaßen über hohe Ressourcen, Anerkennung und Entscheidungsmacht verfügen. Beispiele hierfür sind wirtschaftliche, politische und Medieneliten. So können wirtschaftliche Eliten oft über Standortverlagerungen entscheiden und teils erhalten sie öffentliche Anerkennung schon dafür, dass sie diese nicht oder nur teilweise einleiten.
2. *Inklusion/Stimme oder Sichtbarkeit* beinhaltet, dass die entsprechenden Gruppen sichtbar und anerkannt sind und ihre Zustimmung grundsätzlich gesucht wird. Sie haben also eine Stimme und eine anerkannte Präsenz im gemeinsamen sozialen Raum wie bspw. der „Mann von der Strasse“. Wenn er Angst vor Arbeitslosigkeit hat, gilt das als ein Problem für alle im gemeinsamen sozialen Raum (z.B. im Nationalstaat in der nationalen Gesellschaft) und die demokratische Politik hat Anreize, das wahrzunehmen.
3. *Marginalisierung* zielt auf eine Abwertung und/oder Ausbeutung ab. Die Präsenz dieser Gruppen oder Personen im sozialen Raum wird akzeptiert, aber ihre Stimme oder Sichtbarkeit wird ignoriert oder missachtet. So wurde die Lohnarbeit von Frauen in konservativen Wohlfahrtsstaaten zwar grundsätzlich anerkannt, jedoch wurden ihre Forderungen dazu lange weitgehend

⁶ Darin schließt er an die Debatten zu sozialer, wirtschaftlicher und politischer Staatsbürgerschaft sowie um Anerkennung (Fraser/Honneth 2003) an.

überhört und insbesondere keine gute und angemessene öffentliche Kinderbetreuung bereitgestellt.

4. *Exklusion* bedeutet Abwertung und/oder Ausbeutung, und zwar ohne dass die Präsenz der Gruppen oder Personen im sozialen Raum anerkannt wird. Teils werden sie nicht als Person mit eigenen Lebensentwürfen, Wünschen und Denken anerkannt. Beispiele sind undokumentierte MigrantInnen oder Frauen in persönlichen Abhängigkeitsverhältnissen. Teils werden sie zur Existenz als „Schattenmenschen“ gezwungen, die mit Kopf, Gefühlen und Körpern im gleichen sozialen Raum leben, aber Schattenarbeit leisten und als Schatten ohne individuelle Rechte, Bedürfnisse oder Wünsche behandelt werden.

In Bezug auf Arbeit, d.h. auf Beschäftigungsverhältnisse, Normen und Arbeitshandeln, lässt sich diese Typologie wie folgt modifizieren:

1. *Volle Inklusion* bedeutet Zugang zu Entscheidungsmacht in der Organisation, Dispositionsspielräume über die eigene Arbeit und die Verfügung über hohes Einkommen, erhebliche Ressourcen und Anerkennung. Beispiele sind Unternehmer, leitende Manager und hochqualifizierte oder professionelle Berufe.
2. *Inklusion* beinhaltet reguläre Beschäftigung, die sich mit Anerkennung als Teil der betrieblichen Kerngruppen, mit elementarer sozialer Sicherung und ggf. mit Einbezug in Mitbestimmung verbinden kann.
3. *Marginalisierung* heißt unqualifizierte und/oder irreguläre Beschäftigung, teils unter den Lebenshaltungskosten. Die Präsenz dieser Randbelegschaften im Betrieb wird vorübergehend anerkannt, aber nicht mit langfristiger Mitgliedschaft verbunden und ihre Stimme wird meist ignoriert oder missachtet.
4. *Exklusion* betrifft die informell oder unbezahlt Beschäftigten, die teils in persönlicher Abhängigkeit oder als unbezahlte Familienarbeitskräfte tätig sind. Ihnen wird oft nicht das Recht auf Arbeit zugestanden. Da wie bei illegalen MigrantInnen ihre Präsenz im sozialen Raum der Arbeit nicht anerkannt wird, haben sie keine Stimme in den betrieblichen Vertretungen.

Wie Carr und Chen (2004) aufgezeigt haben, werden in der Globalisierung der Arbeit solche Formen der Inklusion/Marginalisierung/Exklusion reorganisiert. Ich will auf diese Reorganisation im Kontext der internationalen Wertschöpfungsketten zurückkommen.

3 Inklusion/Marginalisierung/Exklusion im Kontext der internationalen Wertschöpfungsketten

Die hierarchischen Unternehmensnetzwerke entlang der internationalen Wertschöpfungsketten in der Industrie⁷ beziehen auf ihren verschiedenen Stufen unterschiedliche Formen der Beschäftigung ein. Sie lassen sich u.a. nach Carr und Chen (2004) in zwei Typen einteilen:

1. Die internationalen Produktionsnetzwerke, wie sie Boy Lüthje anhand der IT Branche beschreibt. Er skizziert deren Reorganisation ab Ende der 1990er Jahre, die durch eine weitgehende Auflösung vertikal integrierter Produktionsformen gekennzeichnet sind. Mit dem Übergang zu *Contract Manufacturing (CM)* verbanden sich widersprüchliche Tendenzen zur Entkoppelung von Produktinnovation und Fertigung in den USA einerseits und deren Rekombination in den Netzwerken der Auftragsfertigung in Asien, vor allem Taiwan und China andererseits (Lüthje in diesem Band, Lüthje et al. 2002; Lee 1998).
2. Globale abnehmergesteuerte Warenketten (*buyerdriven commodity chains*), in denen Leitfirmen wie Handelsketten und Markenhersteller dezentralisierte Produktionsnetzwerke vor allem in der Dritten Welt koordinieren. Sie sind üblich in arbeitsintensiven Konsumgüterindustrien wie Bekleidung, Schuhe, Spielzeug, Heimelektronik usw. (Bair/Gereffi 2000: 197ff.; Carr/Chen 2004: 135). Die Fertigung erfolgt durch mehrstufige Zulieferernetzwerke, die mittlere und Kleinbetriebe, aber auch Heimarbeit und informelle Beschäftigung von Frauen und Kindern umfassen können.

Laut Bair und Gereffi liegen die Stärken des ersten Typs⁸ in den Produktionsvolumina oder technologischen Pionierqualitäten. In den Produktionsnetzwerken führen die Leitfirmen Kontrolle über Teilelieferanten, Verkauf und Vertrieb aus und so erfolgt eine stärkere zentrale Steuerung und Ausrichtung als im zweiten Typ. Der zweite Typ der abnehmergesteuerten Warenketten beruht auf den Fähigkeiten der Leitfirmen, als strategische Makler die dezentralisierten Produktionsnetzwerke mit den Marktnischen in den Metropolen zu verbinden (Bair/Gereffi 2000: 198); dabei stützen diese sich auf hochwertige Forschung, Gestaltung, Finanzierung und Verkaufs- und Marketingstrategien. Die Leitfirmen koordinieren dieses global dezentralisierte und enorm wettbewerbsintensive System von Fabriken von ihrer Design- und Marketingfunktion her (ebd. 2000: 199). Die

⁷ In diesem Rahmen kann nur auf die Globalisierung der industriellen Arbeit eingegangen werden, obwohl die Globalisierung der Dienstleistungen und Wissensarbeit rasch zunimmt.

⁸ Sie sprechen von producentengesteuerten Netzwerken (Bair/Gereffi 2000: 198).

Fragen von Arbeitsorganisation und -bedingungen werden im Wesentlichen auf die Zuliefererketten verlagert, die wiederum in einem hierarchischen Verhältnis zueinander stehen, wobei informelle Beschäftigung und Heimarbeit die *bottom line* bilden.

Vor diesem Hintergrund soll eine Skizze der sich verändernden Formen von Inklusion/Marginalisierung/Exklusion versucht werden, die aufgrund des geringen Forschungsstandes thesenhaft bleiben muss: In beiden Typen der Wertschöpfungsketten lässt sich eine Polarisierung zwischen einer möglichen Öffnung nach Geschlecht, Klasse (neuen Mittelschichten) und Kultur im Management und einer reorganisierten Segmentierung nach Geschlecht, Klasse (Arbeitserschaft und informeller Sektor) und Kultur vermuten: Es stehen mögliche geschlechtliche und kulturelle Öffnungen in Management und Sachbearbeitung den rigiden geschlechtlichen Neusegmentierungen in den arbeitsintensiven Zulieferernetzwerken gegenüber.

Im Management mögen sich innovative Leitlinien wie Diversity und eine stärkere Nutzung des lokalen und weiblichen „Humankapitals“ vor allem bei europäischen und EU Firmen auswirken. Japanische TNU setzen anscheinend weiterhin vorwiegend auf „Führungsmannschaften“ mit bedeutendem japanischem Anteil.⁹ Laut einer ILO-Untersuchung hatte das Management in den Entwicklungsländern (also in allen Betrieben, nicht nur den TNUs) einen *Männeranteil von mehr als 80%* (Anker 1998: 263, 268f.).

In den arbeitsintensiven Produktionsschritten wurden in IT-, Elektro- und den obigen Konsumgüterindustrien vor allem junge Frauen mit einer guten Allgemeinbildung beschäftigt, so dass die Frauenerwerbstätigkeit in den Schwellenländern rasch anstieg. Dennoch tat sich weitgehend eine Schere auf zwischen der möglichen Inklusion junger männlicher Fabrikarbeiter, die eine betriebliche Ausbildung beanspruchen und evtl. auch einen Aufstieg zum Vorarbeiter erreichen können, und den von vornherein auf unqualifizierten Sackgassenpositionen beschäftigten jungen Frauen (Carr/Chen 2004; Lee 1998; Lenz 1988; Young 2000). Laut der obigen ILO-Untersuchung lag der Frauenanteil unter den Vorarbeitern/Meistern (*production supervisors/general foremen*) trotz der globalen Ausweitung der Industrieproduktion noch unter dem im Management: Das heißt, die Führungsgruppen vor Ort in der Produktion sind „Mannschaften“ mit einem *globalen durchschnittlichen Männeranteil von mindestens 90%*. Es gibt Anzeichen dafür, dass in manchen Ländern die geschlechtliche Segregation mit einer ethnischen oder kulturellen kumuliert, jedoch noch keine hinreichende For-

⁹ Für chinesische oder koreanische TNUs legen mir keine Angaben vor. Lee untersuchte eine transnationale chinesische Fabrik in Südchina, laut der die Vorarbeiter männlich, aber ein großer Teil der Lineleader weiblich sind (vgl. 1998: 117). Die VRchinesische Gleichheitsideologie könnte sich auch in (begrenzten Chancen) für Frauen auswirken.

schung. Nur bei sechs Ländern (von 54) liegt der Männeranteil unter 90%; sie verfügen jeweils über eine beträchtliche exportorientierte Textilindustrie mit vielen Arbeiterinnen (Anker 1998: 263, 274ff.).

Diese rigide geschlechtliche Segmentation begründet die These, dass die hierarchischen Unternehmensnetzwerke entlang der internationalen Wertschöpfungsketten in der industriellen Produktion vor allem männlichen Beschäftigten *Inklusion* bieten, während die jungen Frauen eher im *Kontext von Marginalisierung* aufgenommen werden. Diese Frauen wurden zu niedrigen Löhnen angestellt, die allerdings meist über den lokalen Löhnen lagen. Sie wurden zu sehr langen Arbeitszeiten, teils unter Einsatz von strenger Kontrolle und gelegentlich Gewalt, beschäftigt. Zwar wurde unter dem Einfluss der Arbeitsmarktexpansion, des gestiegenen Bewusstseins und der ArbeiterInnenbewegung und -organisation in Südostasien und Korea die Arbeitszeit allmählich gesenkt und die Gewalt durch Vorarbeiter aufgehoben oder reduziert. Jedoch schwebt das Gespenst der Verlagerung der Produktion und des Arbeitsplatzverlustes bei Arbeitskämpfen oder als Kehrseite erheblicher Verbesserungen der Arbeitsbedingungen über ihnen und wird offen von manchen Managementvertretern beschworen.

Die qualitativen Auswirkungen dieser Arbeitsmarktsegmentation gerade in den globalen modernen Industrien sind gravierend. Sie verfestigen zwei Geschlechterkonstruktionen „der ersten Moderne“ in der Arbeit: Männer sind qualifizierte Lohnarbeiter, während Frauen eigentlich als Hausfrauen und Mütter zu sehen seien und nur vorübergehend vor der Ehe erwerbstätig sein sollen.¹⁰ Deswegen bräuchten sie auch keine Ausbildung, berufliche Sicherung oder Lebenslöhne. Der eurozentrische oder nipponzentrische Gehalt und der konstruktivistische Charakter dieser Geschlechtszuschreibungen sind offensichtlich. Die TNU und die von ihnen kontrollierten Zuliefererketten haben meist diese Geschlechterpolarität in ihre Personalkonzepte, Ausbildungsmaßnahmen und Freizeitaktivitäten (wie *girl's clubs* oder die Miss-Wahl im Betrieb) eingeschrieben. In internationalen Produktionsnetzwerken, so die These, werden die Erwerbschancen zwischen Inklusion für eine große Zahl männlicher Beschäftigter und Marginalisierung für die Mehrheit der weiblichen Beschäftigten geschlechtlich polarisiert und segmentiert.

In den globalen abnehmergesteuerten Warenketten bildet die informelle Beschäftigung als Selbstbeschäftigte, in Heimarbeit oder in Kleinstbetrieben ein ausfransendes unterstes Segment.¹¹ Auf dieses Segment, in dem überwiegend Frauen beschäftigt sind, werden die betrieblichen und Beschäftigungsrisiken

¹⁰ Lokale Arbeitsmärkte z.B. in Malaysia oder Indonesien stützen sich auch auf geschlechtliche Zuschreibungen, die aber meist diffuser und flexibler sind; so können Mütter leichter dort arbeiten.

¹¹ In geringerem Ausmaß kennzeichnen diese Exklusionsformen auch die internationalen Produktionsnetzwerke (Carr/Chen 2004).

externalisiert (Carr/Chen 2004). Die Löhne sind sehr niedrig und die Arbeitszeiten sehr lang, während die informell Beschäftigten das Existenzrisiko selbst tragen und durch erhöhte Flexibilität kompensieren müssen. Diese informellen Beschäftigten, vor allem Frauen, gehören zu den arbeitenden Armen oder Unterschichten; über ihre kulturelle oder ethnische Zugehörigkeit ist wenig bekannt. Sie fluktuieren zwischen Marginalisierung und Exklusion. Sie sind teils unsichtbar und ohne Stimme; ihre Bedeutung für die globalen Wertschöpfungsketten wird in den Leitfirmen und der Mitbestimmung kaum wahrgenommen. Nun haben breite Bündnisse für soziale Gerechtigkeit und NGOs zu Menschen- und Arbeitsrechten, die Gewerkschaften, KonsumentInnenorganisationen und Kirchen umspannen, diese Exklusion aufgegriffen, während sie in den führenden Gewerkschaften lange vernachlässigt wurde (Musiolek 1999).

Entlang der globalen Wertschöpfungsketten zeigen sich also einerseits Reorganisationen von Unternehmensnetzwerken und Beschäftigungsformen und – in Verbindung damit – reorganisierte Muster von Inklusion, Marginalität und Exklusion nach Geschlecht, Klasse und teils Kultur oder Ethnizität. Allerdings sind diese Muster zwar von den rigiden neuen Segmentationslinien geprägt, aber selbst keineswegs starr, wirken doch die Kräfte der regionalen Arbeitsmärkte, der internationalen und lokalen Diskurse zu Menschen-, Frauen- und Arbeitsrechten und der Netzwerke und Organisationen in diesem Feld auf sie ein. War vor zwanzig Jahren noch „selbstverständlich“, dass in Südkorea und Südostasien nur junge ledige Frauen in den Weltmarktindustrien beschäftigt wurden und gewerkschaftliche Organisation ausgeschlossen war, so arbeiten dort heute Mütter und verheiratete Frauen. In Südkorea etwa haben Frauen in den Zulieferernetzwerken unter hohem Einsatz Netzwerke und Gewerkschaften gegründet und sich grundlegende Arbeitsrechte erkämpft (vgl. Kang 2003). Auch in China gibt es solche Netzwerke und Widerstand.

Um diese widersprüchlichen Entwicklungen – vorläufig – zusammenzufassen: Es zeigen sich in beiden Varianten der TNU und ihren Arbeitsorganisationen vergeschlechtlichte Linien der Inklusion, Marginalisierung und Exklusion, die jedoch zugleich von den Eigendynamiken regionaler Arbeitsmärkte, kultureller Differenzierungen und globalisierter Gleichheits- und Arbeitsnormen durchkreuzt werden. Die politische und kulturelle Globalisierung kann daher in begrenztem Rahmen für eine menschliche Gestaltung und grundlegende Arbeitsrechte in der wirtschaftlichen Globalisierung genutzt werden, wie die letzten Jahrzehnte zeigten. Will man eine extreme Polarisierung und eine Spirale nach unten vermeiden, setzt dies einerseits einen Einbezug derer voraus, die in der Globalisierung der Arbeit an die Grenzen der Marginalisierung und in den Schatten der Exklusion gerückt wurden. Die Kernarbeitsnormen der ILO und die Kampagne für menschenwürdige Arbeit gehen in diese Richtung wie auch Teile

des Unternehmenskodizes oder der neuen Zusammenarbeit von Gewerkschaften, Religionen/Kirchen und globalen Gerechtigkeitsbewegungen. Diese Ansätze haben sich erst ansatzweise mit der Inklusion/Exklusion nach Geschlecht, Klasse und Kultur auseinandergesetzt. Aber sie bilden ein lebendiges Zukunftslaboratorium. Zum anderen müssen die Ansätze zur menschlichen Gestaltung und grundlegende Arbeitsrechte in der wirtschaftlichen Globalisierung aber auch einen wesentlichen Teil der politischen, sozialen und wirtschaftlichen Eliten – der voll Inkludierten – einbeziehen und überzeugen. Es wird sich zeigen, ob sich in der politischen und kulturellen Globalisierung in diesem Sinne tragfähige Institutionen, Verbände, soziale Bewegungen und Netzwerke mit nachhaltigen transkulturellen Visionen, Programmen und Diskursen konstituieren und wirken können.

Literatur

- Anker, Richard (1998): Gender and Jobs. Sex segregation of occupations in the world. Genf: International Labour Office
- Aulenbacher, Brigitte/Bereswill, Mechthild/Löw, Martina/Meuser, Michael/Mordt, Gabriele/Schäfer, Reinhild/Scholz, Sylka (Hrsg.) (2006): FrauenMännerGeschlechterforschung, State of the Art, Forum Frauen- und Geschlechterforschung Band 19. Münster: Westfälisches Dampfboot
- Bair, Jennifer/Gereffi, Gary (2000): Industrielle Entwicklung, Netzwerke und Beschäftigung in der Warenkette der Bekleidungsindustrie. In: Dörrenbacher/Plehwe (Hrsg.) (2000): 195-245
- Carr, Marilyn/Chen, Marta (2004): Globalization, social exclusion and gender. In: International Labour Review 143 (1-2): 129-160
- Connell, Raewyn (2007): Men, Masculinity Research and Gender Justice. In: Lenz et al. (Hrsg.) (2007): 51-69
- Dörrenbacher, Christoph/Plehwe, Dieter (Hrsg.) (2000): Grenzenlose Kontrolle? Organisatorischer Wandel und politische Macht multinationaler Unternehmen. Berlin: ed. sigma
- Elson, Diane (2007): The Changing Economic and Political Participation of Women: Hybridization, Reversals and Contradictions in the Context of Globalization. In: Lenz et al. (Hrsg.) (2007): 51-69
- Farzin, Sina (2006): Inklusion. Exklusion. Entwicklungen und Probleme einer systemtheoretischen Unterscheidung. Bielefeld: transcript
- Fraser, Nancy/Honneth, Axel (2003): Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Giddens, Anthony (2001): *Sociology*. 4th Edition. Cambridge: Polity Press.
- Kang, In-Soon (2003): Die Arbeiterinnenbewegung in Süd-Korea seit 1987. Dortmund, Univ., Diss. Internet-Ausgabe
- Klinger, Cornelia (2003): Ungleichheit in den Verhältnissen von Klasse, Rasse und Geschlecht. In: Knapp/Wetterer (Hrsg.) (2003): 14-49

- Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hrsg.) (2003): Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II. Münster: Westfälisches Dampfboot
- Kronauer, Martin (2002): Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Lee, Ching Kwan (1998): Gender and the South China Miracle. Berkeley, Los Angeles: University of California Press
- Lenz, Ilse (1988): Die Dekaden der Frauen am Fließband. Frauenarbeit und exportorientierte Industrialisierung in Ostasien. In: Peripherie Jahrgang 33 (4): 171-192
- Lenz, Ilse (2000): Globalisierung, Geschlecht, Gestaltung? In: Lenz et al. (Hrsg.) (2000): 16-49
- Lenz, Ilse (2002): Geschlechtsspezifische Auswirkungen der Globalisierung in den Bereichen Global Governance, Arbeitsmärkte und Ressourcen. Gutachten für die Enquete-Kommission „Globalisierung der Weltwirtschaft – Herausforderungen und Antworten“. Berlin
- Lenz, Ilse (2006): Machtmenschen, Marginalisierte, Schattenmenschen und moderne Gleichheit. Wie werden Ungleichheiten und Egalisierungen in der Moderne strukturiert? In: Aulenbacher et al. (Hrsg.) (2006): 100-116
- Lenz, Ilse (2007a): Power People, Working People, Shadow People ... Gender, Migration, Class and Practices of (In-)Equality. In: Lenz et al. (Hrsg.) (2007): 99-119
- Lenz, Ilse (2007b): Globalization, varieties of gender regimes, and regulations for gender equality at work. In: Walby et al. (Hrsg.) 2007: 110-140
- Lenz, Ilse/Nickel, Hildegard/Riegraf, Birgit (Hrsg.) (2000): Geschlecht – Arbeit – Zukunft. Münster: Westfälisches Dampfboot
- Lenz, Ilse/Ullrich, Charlotte/Fersch, Barbara (Hrsg.) (2007): Gender Orders Unbound. Globalisation, Restructuring and Reciprocity. Leverkusen: Opladen: Barbara Budrich
- Lüthje, Boy/Schumm, Wilhelm/Sproll, Martina (2002): Contract Manufacturing: Transnationale Produktion und Industriearbeit im IT-Sektor. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Musiolek, Bettina (Hrsg.) (1999): Gezähmte Modemultis. Verhaltenskodices: ein Modell zur Durchsetzung von Arbeitsrechten? Eine kritische Bilanz. Frankfurt a.M.: Brandes & Apsel
- Schmidt, Verena (2005): Gender Mainstreaming as an Innovation? The Institutionalisation of Gender Mainstreaming in the European Commission. Opladen: Verlag Barbara Budrich
- Schmidt, Verena (2007): Combining Bottom-Up and Top-Down Gender Mainstreaming: The Gender Policy of the International Labour Organization. In: Lenz et al. (Hrsg.) (2007): 249-275
- Schwenken, Helen (2007): Between Gender Mainstreaming, Managing Diversity and Anti-Discrimination: What are the Implications of the European Equality Patchwork for Migrants? In: Lenz et al. (Hrsg.) (2007): 185-205
- Sen, Amartya (2000) Social Exclusion: Concept, Application and Security, Social Development Papers, No. 1, Office of Environment and Social Development. Asian Development Bank
- UNCTAD (2006): World Investment Report 2006. New York/Genf

- UNIFEM (2000; 2002; 2005): Progress of the World's Women 2000. New York
- Walby, Sylvia (2004): The European Union and Gender Equality. Emergent Varieties of Gender Regime. In: Social Politics 11 (1): 4-29
- Walby, Sylvia/Gottfried, Heidi/Gottschall, Karin/Osawa, Mari (Hrsg.) (2007): Gendering the Knowledge Economy: Comparative Perspectives. London: Palgrave
- Wetterer, Angelika (1992): Hierarchie und Differenz im Geschlechterverhältnis. Theoretische Ansätze zur Analyse der Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen. In: Wetterer (Hrsg.) (1992):13-44
- Wetterer, Angelika (Hrsg.) (1992): Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Woodward, Alison (2007): Challenges for Intersectionality in the Transnational Organization of European Equality Movements: Forming Platforms and Maintaining Turf in Today's European Union. In: Lenz et al. (Hrsg.) (2007): 165-185
- Zwingel, Susanne (2005): How do International Women's Rights Norms become Effective in Domestic Contexts? An Analysis of the Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women (CEDAW). Ruhr-Universität Bochum (Diss.)
- Young, Brigitte (2000): Die Herrin und die Magd. Globalisierung und die Re-Konstruktion von class, gender and race. In: Widerspruch 38: 47-59
- Yuval-Davis, Nira (2006): Intersectionality and Feminist Politics. In: European Journal of Women's Studies 13 (3): 193-209

Website-Verzeichnis:

IPU (Inter-Parliamentary Union): <http://www.ipu.org/wmn-e/regions.htm>

ILO (International Labour Organization): www.ilo.org/public/english/decent.htm

„Desorganisierter Despotismus“. Globale Produktion, soziale Diskriminierung und Arbeitsbeziehungen in der Elektronikindustrie in China

Boy Lüthje

In der IT-Branche wurde China seit dem Crash der sog. Economy zum weltweit wichtigsten Standort des Electronics Contract Manufacturing, also der Massenproduktion von High-Tech Artikeln durch weltweit operierende Auftragsfertiger (Lüthje et al. 2002). In den globalen Produktionsnetzen dieses Sektors tauchen die klassischen Strukturen tayloristischer Serienfertigung wieder auf, allerdings unter den Vorzeichen einer von hochgradig spezialisierten Technologieunternehmen beherrschten Branchenkonkurrenz, in der die führenden Markenfirmen aus den USA und Europa weitgehend ohne eigene Fertigung operieren. In den überwiegend sehr modernen chinesischen Großbetrieben der aus den USA und Taiwan stammenden führenden Auftragsfertiger ist ein Produktionsregime entstanden, welches auf der großmaßstäblichen Ausbeutung der Niedriglohnarbeit von ArbeitsmigrantInnen basiert, gleichwohl aber ein Minimum an gesellschaftlicher Stabilität für die weltmarktgetriebene Industrialisierung gewährleisten muss.

Solche Entwicklungen im Kontext globaler Produktionsnetze (GPN, vgl. Borrus et al. 2000; Henderson et al. 2002; Ernst 2003) stellen neue Herausforderungen, auf die die arbeitssoziologische Forschung bislang nur wenig reagiert hat. Zum Ersten erweist sich, dass der Umbau kapitalistischer Produktion im Zeichen von post-fordistischen „Netzwerkunternehmen“ (Castells 1996) gerade in den sog. wissensbasierten Industrien nach wie vor mit massiven Restrukturierungen des industriellen Produktionsprozesses verbunden ist, die sich allerdings geographisch weitgehend in industriellen Entwicklungsländern abspielen. Zum Zweiten stellt diese Entwicklung jene alten und neuen Theorien der Internationalen Arbeitsteilung in Frage, die in immer wiederkehrender Anlehnung an Fröbel et al. 1977 die „Globalisierung“ kapitalistischer Produktion als die Verlagerung von *low-end* Montagefunktionen in den globalen Produktionsketten bei gleichzeitiger Verewigung der ökonomischen Abhängigkeit der Peripherien von den

Metropolen beschreiben. Vielmehr entstehen im Kontext eines immer umfassenderen *outsourcing* und *offshoring* komplexer Prozesse der Produktion und Technologieentwicklung in den „Metropolen“ zunehmend integrierte Industriekomplexe in der „Peripherie“, die längst nichts mehr mit den recht primitiven Betrieben der *offshore*-Produktion der 1970 und 80er Jahre zu tun haben. Drittens zeigt sich, dass die in den Niedrigkostenstandorten entstandene moderne Massenproduktion auf hochgradiger geschlechtlicher und sozialer Diskriminierung im Kontext einer massiven Arbeitsmigration basierte. Die ArbeitsmigrantInnen in den Weltmarktfabriken Chinas und anderer Niedrigkostenstandorte rücken dabei immer mehr in den Rang industrieller „Kernbelegschaften“ im Kontext globaler Produktionssysteme, die freilich weitgehend außerhalb traditioneller Strukturen gewerkschaftlicher Organisation im „Westen“ wie im „Süden“ (bzw. Osten) stehen.

Diese komplexen Verschiebungen in der Soziologie des industriellen Arbeitsprozesses möchte ich im Folgenden am Beispiel der Elektronikkontraktfertigung in China erläutern. Zur Charakterisierung des Produktionsregimes in diesen Betrieben beziehe ich mich auf die von Ching-Kwan Lee (2002) in Anschluss an Burawoy (1985) entwickelte These des „desorganisierten Despotismus“, die ein theoretisch anspruchsvolles Konzept zur Charakterisierung der neueren Formen arbeitspolitischer Regulierung im China der Post-Deng-Xiao-Ping-Ära darstellt, welches auch die geschlechtliche und sozialkulturelle Diskriminierung von ArbeitsmigrantInnen als wesentliches Element der Produktionsregimes einbezieht (Lee 1998). Ausgehend von einer empirischen Beschreibung der neueren Konfigurationen flexibilisierter Massenproduktion möchte ich die Konturen des Produktionsregimes in den EMS-Betrieben Südchinas in seinen wesentlichen Dimensionen nachzeichnen, nämlich (1) der Struktur der globalen Produktionsnetze und Arbeitsteilung, (2) der betrieblichen Arbeitsorganisation und (3) der betrieblichen Produktionspolitik im Kontext staatlicher Institutionen und Politiken. Daran sollen einige Bemerkungen zur Dynamik der Produktionspolitik in den chinesischen Weltmarktfabriken und der daraus erwachsenden Fragen an die arbeitssoziologische Forschung geknüpft werden.¹

¹ Bei diesem Beitrag handelt es sich um eine überarbeitete Fassung eines im Januar 2006 erschienen Artikels in den WSI-Mitteilungen. Er fasst wesentliche Ergebnisse eines mehrjährigen, von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderten Forschungsprojektes zur internationalen Arbeitsteilung und der Betriebs- und Arbeitsorganisation in Großbetrieben des Electronics Contract Manufacturing in Osteuropa und Ostasien zusammen. Dabei wurden insgesamt etwa 40 Betriebe in Osteuropa, Malaysia, Singapur, China, Deutschland und den USA besucht sowie umfangreiche Interviews mit Vertretern von Unternehmen, Politik, Gewerkschaften und NGOs in den betreffenden Regionen geführt. Für dauerhaft gute Zusammenarbeit und Anregungen zu diesem Text danke ich den Mitgliedern unserer Arbeitsgruppe am Institut für Sozialforschung, Frankfurt a.M., Stefanie Hürtgen, Marti-

1 Netzwerkbasierte Massenproduktion und internationale Arbeitsteilung

Die Erfolgsgeschichte der New Economy der 1990er Jahre war nicht nur das Ergebnis finanzgetriebener Spekulation auf technologische Innovationen (Brenner 2002), sondern auch eines spezifischen Produktionsmodells, mit dem die IT-Industrie der USA nach der „japanischen Herausforderung“ der 1980er Jahre wieder weltweite Dominanz gewinnen konnte. Dieses Modell basiert auf einer weitgehenden Auflösung traditioneller, am Modell des vertikal integrierten Großunternehmens ausgerichteter Produktionsstrukturen und der Herausbildung relativ unabhängiger Branchensegmente, welche jeweils die Schlüsselkomponenten wichtiger Produkte der Informationstechnik bereitstellen (Lüthje 2001). Zum Leitbild dieser Entwicklung wurde die PC-Industrie, die nicht mehr von Endherstellerrfirmen (wie z.B. IBM, Hewlett-Packard oder Siemens) beherrscht ist, sondern von den Lieferanten der beiden wichtigsten Systemkomponenten, Microsoft und Intel. Nicht umsonst wurde das an die Markennamen dieser Firmen angelehnte Kunstwort „Wintelismus“ (Borru Zysman 1997) zum sozialwissenschaftlichen Logo dieses post-fordistischen Produktionsmodells, das in der Folge auch in zahlreichen anderen Segmenten der IT-Industrie Platz griff, namentlich bei Servern, Netzwerkrechnern, Notebook-Computern, PDAs, MP3-Playern, Spielekonsolen und auch bei typischen Infrastrukturprodukten wie Mobiltelefonen.

Ein zentrales Kennzeichen dieses Produktionssystems ist die weitgehende Entkoppelung von Produktinnovation und Fertigung. Während die technologieführenden Markenunternehmen (im Branchenjargon: Original Equipment Manufacturer, OEM) sich ihrer Produktion weitgehend zu entledigen versuchen oder von vornherein als „fabriklos“ an den Start gehen, wird die Produktion auf stark integrierte Auftragsfertiger verlagert, welche Montage, fertigungsnahes Engineering, Logistik, Teilebeschaffung und ggf. auch Reparatur- und Montagedienste im weltweiten Verbund versehen. Dieses Branchensegment entstand in den 1990er Jahren in den USA unter der Bezeichnung *Contract Manufacturing (CM)* oder auch *Electronics Manufacturing Services (EMS)* (Sturgeon 1997; Lüthje et al. 2002). Parallel dazu wuchsen die Netzwerke der Auftragsfertigung in Asien (Borru 2000) – namentlich in Taiwan, wo sich die dort vertretenen, eng mit Silicon Valley verbundenen Subcontractor-Firmen zu veritablen Großunternehmen entwickelten. Im Unterschied zu den amerikanischen EMS-Unternehmen übernahmen diese Firmen auch zunehmend wesentliche Teile der Produktentwicklung, insbesondere von Komponenten und Baugruppen, weshalb auch von Original Design Manufacturing (ODM) gesprochen wird.

Ergebnis dieser Entwicklung war eine recht weitgehende Auflösung vertikal integrierter Produktionsformen, die ab Ende der 1990er Jahre auch massiv von traditionellen Elektronikunternehmen in den USA und Europa, wie z.B. IBM, Lucent, Siemens oder Ericsson, nachvollzogen wurde. Im Zuge einer Welle von Fabrikverkäufen an Contract Manufacturer wurden die führenden Unternehmen dieses Sektors zu zentralen Akteuren weltweiter Produktionsverbünde, die je nach Berechnungsweise heute etwa 15-20% der Wertschöpfung der globalen IT-Produktion stellen. Mit dem Niedergang der „New Economy“ in den Jahren 2001 und folgend wurden die führenden EMS-Unternehmen allerdings auf besondere Weise von den weltweiten Überkapazitäten in der IT-Branche getroffen. Sie wurden zu deren Verwaltern und mussten dabei den Markenfirmen oftmals auch den Abbau überschüssiger Lagerbestände, von Arbeitsplätzen und die Schließung von Betrieben abnehmen. Einige Auftragsfertiger gerieten an den Rand des Abgrunds. Allein Solectron – das Starunternehmen der EMS-Branche in den 1990er Jahren – halbierte nach Firmenangaben die weltweite Zahl seiner Arbeitsplätze zwischen 2001 und 2004 von ca. 80.000 auf 40.000.

Die Krise zeigte die Grenzen des wintelistischen Produktionsmodells und seine besonderen Krisenpotentiale. Der in diesem Ausmaß ungekannte Aufbau struktureller Überkapazitäten spiegelte die durch die neuen Formen der Markt- und Unternehmensorganisation extrem verkürzten Zyklen der Innovation und der Kapitalverwertung wider. Die Aufspaltung der Produktionssysteme erzeugte massive Dominoeffekte innerhalb der Produktions- und Lieferketten und begünstigte die Verlagerung der Krisenfolgen auf Produktionsdienstleister und Komponentenlieferanten. Fast alle wichtigen Markenführer reorganisierten die Beziehungen mit ihren Kontraktfertigern durchgreifend. Unter dem Druck von 2,5 Mrd. US-\$ überschüssiger Lagerbestände reduzierte z.B. Cisco die Zahl seiner Kontraktfertiger von neun auf vier und die Anzahl der EMS-Produktionsbetriebe von 30 auf 16. Zugleich wurden die Spielräume der Kontraktfertiger bei der Komponentenbeschaffung massiv eingeschränkt. Markenfirmen wie Motorola, HP oder Siemens nahmen diesen strategischen Bereich wieder in eigene Hände und halten seitdem die CM rigoros von Preiskalkulationen und -verhandlungen über wesentliche Zulieferkomponenten fern (Interviewdaten 2003/04).

Die Restrukturierung der globalen Produktionssysteme ging einher mit einer massiven Verschiebung der Produktion in Niedrigkostenstandorte. Malaysia, Mexiko und Osteuropa waren ab Mitte der 1990er Jahre die bevorzugten Regionen für den Aufbau von EMS-Großbetrieben. Während es dort im Gefolge der Krise zu teilweise massivem Arbeitsplatzabbau kam (zu Mexiko Sproll 2003), stieg in einer zweiten, vom krisenbedingten Preisdruck in der Branche angetriebenen Runde der Verlagerung China zum wichtigsten *low cost*-Standort auf. Dort werden heute etwa 30% der weltweiten IT-Kontraktfertigung abgewickelt.

Innerhalb Chinas ist der wichtigste Standort das Pearl River Delta um Hong Kong, Shenzhen und Guangzhou, die heute wohl größte zusammenhängende Industrieregion der Welt. Die Zahl der Beschäftigten bei den großen Kontraktfertigern lässt sich hier allein auf 170-180.000 hochrechnen. Ein zweiter Schwerpunkt ist in der Region Shanghai entstanden, hier konzentrieren sich besonders die großen ODM-Unternehmen aus Taiwan (Lüthje 2005).

Das Beispiel Flextronics, des heute zweitgrößten Kontraktfertigers der Welt, verdeutlicht die Komplexität der Produktionsstrukturen. Vom Asien-Hauptquartier in Singapur werden etwa 25 Betriebe mit rund 50.000 Beschäftigten geführt – über die Hälfte der weltweiten Belegschaft von 95.000. Die beiden zentralen Produktionsbasen sind das Umland von Singapur in Südmalaysia und das Pearl River Delta. Wesentlicher Teil dieser Produktionsinfrastruktur sind Großbetriebe der Metall- und Kunststoffproduktion zur Herstellung von Gerätegehäusen aller Art. Die starke vertikale Integration geht einher mit einer ausgeprägten Spezialisierung zwischen den Betrieben und Standorten. Südmalaysia ist z.B. die weltweite Basis für die Produktion von Tintenstahldruckern, Südchina ist vor allem auf Handys und Produkte der Konsumgüterelektronik ausgerichtet.

2 Vertikale Re-Integration und neue Formen der industriellen Massenarbeit

In qualitativer Hinsicht bedeutsam ist, dass in den Großstandorten Ostasiens auch eine massive vertikale Re-Integration von Fertigungsstrukturen stattfindet. In ausgeprägter Weise lässt sich dies in den Industrieparks von Flextronics in China oder dem Großbetrieb von Solecron im malaysischen Penang beobachten. Am weitesten gehen aber die Kontraktfertiger aus Taiwan. Foxconn, ein aus dem Metall- und Kunststoffkonzern Hon Hai Precisions stammendes Unternehmen, setzt dezidiert auf die integrierte Massenfertigung auch von nicht-elektronischen Zulieferteilen. Sein „Foxconn-City“ genannter Industriepark in Shenzhen, Südchina, umfasst neben etwa 15 Werkshallen für führende Markenhersteller Großbetriebe der Metallbearbeitung, des Kunststoffspritzgusses und der Kabelfertigung. Mit nach Firmenangaben zuletzt etwa 130.000 Beschäftigten handelt es sich wohl um den größten Elektronikfertigungsbetrieb der Welt (vgl. www.foxconn.com.cn).

Diese Betriebe sind indes keineswegs nur Stätten niederwertiger Massenfertigung. Ihre hoch integrierten Strukturen umfassen auch Zulieferproduktion, Logistik und produktionsnahes Engineering. Zunehmend werden Prototypen- und Anlaufproduktion sowie komplexeres Engineering in diese Großbetriebe verla-

gert. Die Kontraktfertiger werden so zu wichtigen Trägern des Transfers von technologischem Know-how im Produktions- und auch Entwicklungsbereich.

Die Entstehung großflächiger Infrastrukturen der Elektronik-Kontraktfertigung in China und anderen Niedrigkostenstandorten führt so zu einem massiven Ausbau fortgeschrittener industrieller Produktionsprozesse mit spezifischen Strukturen der Arbeitsorganisation. Vorherrschend sind großvolumige, standardisierte Produktionsprozesse, die allerdings rasch durch spezialisierte Produkte mit kleineren Serien und Anlaufproduktionen neuer Modelle ergänzt werden. Auch die umfangreiche Zulieferproduktion im Kunststoff-, Metall- und Kabelbereich sorgt für eine rasche Differenzierung betrieblicher Produktionsprozesse. Insbesondere in diesen Bereichen entstehen auch signifikante Sektoren industrieller Facharbeit, etwa in der Instandhaltung von Spritzgusswerkzeugen. Vorherrschend ist eine massiv tayloristisch ausgerichtete Arbeitsorganisation. Fließbandproduktion mit starker Segmentierung der Arbeitsvollzüge prägt das Bild – insbesondere in Bereichen der Handbestückung und -montage wie z.B. bei Handyschalen oder der Endfertigung von PCs, Computerdruckern oder Spielekonsolen. Dies geht einher mit strikter, personalisierter Kontrolle am Arbeitsplatz durch VorarbeiterInnen und Aufsichten. Obwohl auch in den Großbetrieben der EMS-Produktion viel von Teamwork und modernem Qualitätsmanagement die Rede ist, sind Ansätze gruppenorientierter Arbeitsorganisation kaum zu erkennen. Allerdings lässt sich auch im Montagebereich eine sehr rasche Diversifizierung von Arbeitsprozessen beobachten, die auch nicht-fließbandartige Organisationsformen einschließt, z.B. Inselfertigung in der Endmontage hochwertiger Computer nach Kundenvorgaben.

Die Löhne im Arbeiterbereich sind generell niedrig, in Südchina etwa 50-80 EUR pro Monat, in der Region Shanghai um etwa 20-30% darüber. Hinzu kommen die betrieblichen Sozialleistungen, vor allem Kantinenessen und Wohnheimplatz, die zumeist als Zugabe zum Lohn gewährt werden. Überstunden sind die Regel, die Wochenarbeitszeit beträgt zumeist 50-60 Stunden. In Südchina werden auch in Großbetrieben unter Verletzung bestehender gesetzlicher Vorschriften regelmäßige unbezahlte Überstunden geleistet. Es besteht eine sehr starke Spreizung der Lohnhierarchien; Fach- und Vorarbeiter verdienen oft das 3-5 fache von Montagekräften. Dies widerspiegelt den massiven Fachkräftemangel, vor allem in der Pearl-River-Delta (PRD) Region. Ebenso lässt sich feststellen, dass im Bereich der Montagearbeit auch für relativ vielseitige, besser qualifizierte Tätigkeiten kaum höhere Löhne gezahlt werden. Der gesetzliche Mindestlohn wurde in den Städten des Pearl-River-Delta zwar seit 2004 um 20% und mehr angehoben, dennoch zahlen die meisten Betriebe trotz hochgradig angespannter Arbeitsmarktlage als Basislohn kaum mehr als das gesetzliche Minimum, oft auch noch darunter.

Diese Außerkraftsetzung gemeinhin als gültig angenommener Zusammenhänge von Angebot und Nachfrage bei der Lohnfindung hat ihre Ursache in der starken geschlechtlichen und ethnischen Segmentierung von Arbeitsmärkten und Belegschaften im Kontext der massenhaften Arbeitsmigration vor allem weiblicher Arbeitskräfte. In China, insbesondere der PRD-Region, bestehen die Belegschaften der Elektronikkontraktfertigung überwiegend aus ArbeitsmigrantInnen, die im großen Stil durch staatliche und private Arbeitsagenturen aus weit entfernt liegenden armen Provinzen Innerchinas rekrutiert werden. In Südchina sind diese Arbeitskräfte fast ausschließlich in Fabrikwohnheimen untergebracht, die freilich im Vergleich zu den in der Region breit vorhandenen kleinbetrieblichen Sweatshops zumeist vergleichsweise gute Standards bieten.

Die Arbeitsprozesse innerhalb der EMS-Betriebe Südchinas weisen dabei eine ganz besondere *gender*-Struktur auf. Im Unterschied zu anderen von Wanderarbeit beherrschten Bereichen der chinesischen Wirtschaft (wie etwa Bauindustrie oder städtische Dienstleistungen), sind die ArbeitsmigrantInnen in Elektronik-, Bekleidungs- oder anderen Leichtindustrien weit überwiegend weiblichen Geschlechts. Die Montagearbeitskräfte in den Großbetrieben der EMS-Produktion sind fast ausschließlich junge Frauen im Alter zwischen 18 und 25 Jahren, das offizielle Mindestalter von 18 Jahren wird aber von den Betrieben und Arbeitsagenturen oft nicht genau kontrolliert. Aus der Sicht des Managements, aber auch weiter Teile der chinesischen Öffentlichkeit wird einfache Montagearbeit als durchaus angemessen für junge Frauen aus ländlichen Regionen angesehen (Lee 1998) – ein aus anderen industriellen Entwicklungsländern wie Malaysia oder Mexiko, aber auch aus der europäischen Elektroindustrie früherer Jahrzehnte durchaus bekanntes Stereotyp (Sproll 2003).

Ähnlich wie in diesen Ländern zeichnet sich aber inzwischen auch in Südchina ab, dass die Migration eines wachsenden Teils dieser ArbeiterInnen keineswegs vorübergehender Natur ist, sondern sich im Laufe ihrer Entwicklung trotz einer repressiven Migrationspolitik „verfestigt“. Immer mehr ArbeitsmigrantInnen sind inzwischen seit mehr als einem Jahrzehnt in der Region – ein Trend, der insbesondere durch die enormen Ausmaße der Betriebe und die dadurch erzeugte andauernde massive Nachfrage nach Arbeitskräften verstärkt wird. Erfahrene Arbeiterinnen können unseren Beobachtungen nach durchaus in Positionen von Aufsichten oder spezialisierten Arbeitskräften aufsteigen, i.d.R. allerdings nicht im gleichen Betrieb, sondern nach zumeist mehreren Betriebswechseln. Während die flexibilisierte Massenproduktion hier also durchaus ihre „KernarbeiterInnenschaft“ (allerdings keine „Stammebelegschaften“) erzeugt, trägt die geschlechtsspezifische Strukturierung dieser Arbeitsprozesse in besonderer Weise dazu bei, dass die großmaßstäbliche Erstehung neo-tayloristischer Arbeitspraktiken gesellschaftlich so gut wie überhaupt nicht problematisiert wird.

3 „Desorganisierter Despotismus“ – Produktionspolitik neuen Typs?

Die Niedriglohnbetriebe der Elektronikproduktion in China sind kein politikfreier Raum. Die Arbeitspolitik ist vielmehr geprägt von den massiven Umbrüchen in den Regulationsformen des Lohnverhältnisses, die das Land im letzten Jahrzehnt erlebt hat. Die Reformen der Arbeitsgesetze und des Gewerkschaftssystems, die Arbeitsmigrationspolitik und besonders die klientelistischen Beziehungen lokaler Staats- und Parteiapparate mit in- und ausländischen Investoren auf Grundlage einer relativ weit reichenden fiskalen und politischen Autonomie von Städten und Provinzen (Hsing 1998: 110ff.) sind die bestimmenden Faktoren. Die seit etwa 1990 geschaffenen Arbeitsgesetze definieren einen relativ klaren Rahmen der Regulierung des Lohnverhältnisses, der sich an den Normen und Regeln industriell entwickelter kapitalistischer Länder orientiert (ausführlich Taylor et al. 2003) und an staats-korporatistische Traditionen der Interessenvermittlung anknüpft (Chan 1993). Die damit etablierte „Rechtsstaatlichkeit“ (*yifazhiguo*) markiert einen fundamentalen Umbruch in den vom nicht-antagonistischen Modell der realsozialistischen Betriebsgemeinschaft (*danwei*) geprägten chinesischen Arbeitsbeziehungen (Lee 2002: 197).

Die auf eine Vermittlung der sich rasch entfaltenden Antagonismen von Arbeit und Kapital ausgelegten Arbeitsgesetze werden allerdings nur in höchst selektiver Weise überwacht und durchgesetzt. Relativ günstige institutionelle Voraussetzungen für rechtsstaatliche Verkehrsformen finden sich meistens in staatlichen Betrieben, privatisierten Staatsunternehmen (SOEs) und chinesisch-ausländischen Joint Ventures. Die Situation in den Exportindustrien in den Küstenprovinzen, insbesondere in den ehemaligen Sonderwirtschaftszonen und in Regionen mit überwiegend auslandschinesischem Kapital ist demgegenüber charakterisiert durch die schwache Überwachung bestehender Gesetze, das weitgehende Fehlen von Gewerkschaften und durch Belegschaften mit geringen Traditionen gewerkschaftlicher oder sozialer Organisation (Taylor et al. 2003).

Die Elektronik-Kontraktfertigung liefert ein bezeichnendes Beispiel. In Guangdong, dem wichtigsten Standort der Branche in China, ist die Nicht-Überwachung der Arbeitsgesetze durch die staatlichen Behörden gängige Praxis. Obwohl das Gesetz eine Präsenz von betrieblichen Vertretungen des staatsnahen Allchinesischen Gewerkschaftsbundes (ACGB) in Unternehmen mit ausländischem Investitionskapital vorsieht, sind solche offiziellen Arbeitnehmervertretungen in den EMS-Betrieben des Pearl River Delta so gut wie nicht vorhanden. In keinem der von uns untersuchten Großbetriebe existiert der gesetzlich vorgesehene Kollektivvertrag (betrieblicher Tarifvertrag). Relevante Initiativen zum Aufbau offizieller Vertretungsstrukturen in den Elektronikproduktionsbetrieben ausländischer Investoren gibt es nicht, auch wenn das Problem der gewerk-

schaftsfreien Betriebe von lokalen Gewerkschaftsfunktionären teilweise durchgesehen wird. Im einzigen EMS-Betrieb unseres Untersuchungssamples, in dem die Betriebsleitung die Existenz einer Betriebsgewerkschaft bestätigte, bestand diese aus einer von der Personalabteilung ausgewählten Vorarbeiterin.

Unsere Einsichten unterstreichen die Feststellung chinesischer Arbeitssoziologen, dass die Arbeitsgesetzreformen des letzten Jahrzehnts an den Exportbetrieben mit einem überwiegenden Anteil an MigrantInnenbelegschaften weitgehend vorbeigegangen sind und im besten Falle zur Bildung von arbeitgeberbeherrschten Vertretungen geführt haben (Chang 2000). Auch wenn es bislang keine systematische Auswertung von Arbeiterbeschwerden, Gerichtsklagen und Arbeitskonflikten in Elektronikbetrieben der PRD-Region oder in China insgesamt gibt, erscheinen organisierte Widerstandsformen im Betrieb nur schwach entwickelt. Dennoch enthält die durch eine anhaltende boomartige Nachfrage nach Arbeitskraft, die prekäre materielle Lage der meisten MigrantInnen und deren Kasernierung in manchmal riesigen Fabrikwohnheimen gekennzeichnete soziale Situation massive Konfliktpotentiale, die nicht zuletzt durch die betriebliche Beschäftigungs- und Sozialpolitik entschärft werden muss.

Die Kontraktfertiger experimentieren vor diesem Hintergrund mit einer Vielfalt von Politiken zur Stabilisierung der betrieblichen Sozialbeziehungen. Die meisten dieser Ansätze ähneln den Formen des modernen Betriebspaternalismus, der in den gewerkschaftsfreien IT-Unternehmen der USA, namentlich in Silicon Valley, vorherrscht (Lüthje 2001). Die starke Betonung von „Unternehmenswerten“, der ausgedehnte Einsatz von Programmen des Qualitätsmanagements aus dem Instrumentarium der „schlanken Produktion“, die zuweilen extensiven betrieblichen Freizeitprogramme und die Einbeziehung von Clubs und Assoziationen der ArbeitsmigrantInnen in den Wohnheimen reflektieren dies. Der größte EMS-Betrieb Südchinas verfügt über ein breit gefächertes Angebot von Läden und Restaurants auf dem Betriebsgelände. Fitnesscenter, Kino, Freizeiteinrichtungen bis hin zu aufwendig ausgestatteten Computerspielsälen und ein Cybercafe für die Angestellten sollen den zumeist aus ländlichen Verhältnissen stammenden Beschäftigten metropolitanes Lebensgefühl vermitteln. Offensichtlich tragen solche Praktiken dem Umstand Rechnung, dass ArbeitsmigrantInnen, insbesondere auch junge Frauen, Lohnarbeit nicht nur der Verdienstmöglichkeiten wegen suchen, sondern vor allem auch von der Hoffnung auf einen urbanen Lebensstil motiviert sind (Hsing 1998: 99). Solche Sozialmodelle knüpfen zugleich an viele Aspekte der traditionellen sozialistischen Betriebsgemeinschaft in China (*danwei*) und dessen Grundgedanken der umfassenden sozialen Versorgung durch den Betrieb (Li 1996) an. Die Identifikation mit den „Unternehmenswerten“ wird dabei zu einer wesentlichen Ressource sozialer Stabilität in einem Umfeld, das angesichts andauernd niedriger Löhne und des Mangels

institutionalisierter Sozialnormen bei Arbeitsbedingungen und Vertretungsrechten den Beschäftigten kaum längerfristige Perspektiven der beruflichen und persönlichen Entwicklung bieten kann.

Die in den EMS-Betrieben in China entstandenen Formen eines weltmarkt-orientierten Betriebspaternalismus sind allerdings nur ein Element jener chaotisch anmutenden Fragmentierung der arbeits- und sozialpolitischen Institutionen und Regulierungsformen im kapitalistisch gewendeten China, für die Lee (2002) in Anknüpfung an Burawoy die treffende Bezeichnung „desorganisierter Despotismus“ geprägt hat. In der PRD-Region manifestiert sich diese Situation in dem massiven „Standortwettlauf“ zwischen den einzelnen Städten und Gemeinden, der fast alle Aspekte der Regulierung der Arbeitsbeziehungen zu beherrschen scheint. So gibt es erhebliche Unterschiede im Niveau des gesetzlichen Mindestlohns, der gemäß nationaler Gesetzgebung auf lokaler Ebene zwischen Stadtverwaltung, Arbeitgebern und Gewerkschaften ausgehandelt werden muss und der auch für ElektronikarbeiterInnen die offizielle Untergrenze ihrer Entlohnung bildet. In Shenzhen z.B. betrug im Jahre 2004 der gesetzliche Mindestlohn in den beiden benachbarten Stadtbezirken mit der stärksten Konzentration von Elektronikfertigungsbetrieben nach Angaben lokaler NGOs jeweils 595 RMB (ca. 60 EUR) bzw. 460 RMB.

Große Unterschiede bestehen auch bezüglich der Regelungen für die Lebensbedingungen in den Fabrikwohnheimen. Die meisten örtlichen Arbeitsbüros geben an, dass die Auflagen in den letzten Jahren erheblich strenger geworden seien, auch als Ergebnis von kritischen Berichten in der Lokalpresse und Protesten von Betroffenen. Die Bedeutung solcher Aussagen ist allerdings sehr interpretationsbedürftig und bestimmt von den existierenden örtlichen Standards. In Dongguan z.B. verbietet eine im Jahre 2003 erlassene Richtlinie die Belegung von Wohnheimbetten mit 2-3 in verschiedenen Schichten arbeitenden ArbeiterInnen – nach Aussagen der Verantwortlichen ein großer Fortschritt gegenüber bestehenden Praktiken.

Der Standortwettbewerb zwischen den lokalen Staatsapparaten und ihrer jeweiligen unternehmerischen Klientel scheint allerdings in den letzten Jahren eine gewisse, wenn auch begrenzte Dynamik „nach oben“ zu entwickeln. Die seit Ende 2004 im Pearl-River Delta und anderen wichtigen Exportregionen Chinas gemeldete „Arbeitskräfteknappheit“ sorgt dafür, dass die lokalen Regierungen gewisse soziale Mindeststandards für ArbeitsmigrantInnen anheben, um der Abwanderung von Arbeitskräften in andere Regionen mit höherem Lohnniveau entgegenzuwirken. Die von der KP Chinas in den letzten Jahren stark betonte Politik einer „harmonischen Gesellschaft“ zur Stabilisierung der Sozialbeziehungen in einer sich rasch entwickelnden Industriegesellschaft übt ebenfalls einen entsprechenden Druck auf lokale Partei- und Regierungsapparate aus. In

der PRD-Region beschränken sich diese Verbesserungen freilich zumeist auf Anhebungen des örtlichen Mindestlohns, die in Städten wie Shenzhen oder Dongguan seit 2004 immerhin 20% und mehr betrugen. Die Überwachungsmechanismen sind allerdings kaum verbessert worden, nach wie vor berichten NGOs und lokale Medien über zu niedrige oder ausbleibende Lohnzahlungen und entsprechende Willkürpraktiken der Unternehmer. Ähnliches gilt für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz. Vor allem aber wurden in den betreffenden Städten die aufenthaltsrechtlichen Bedingungen für ArbeitsmigrantInnen kaum verbessert.

Die relative Machtlosigkeit der ArbeiterInnen bei der Durchsetzung sozialer Schutzmechanismen innerhalb der Betriebe ist offensichtlich in dem völligen Fehlen kollektiver Kontrakte und Institutionen begründet, die als Plattform gegenseitig beachteter Formen betrieblicher Arbeitsbeziehungen dienen könnten. Die Unmöglichkeit, auch nur die einfachsten gesetzlichen Normen und Vorschriften im Betrieb einzufordern, verdeutlicht auf drastische Weise die Schwäche solcher Institutionen und das Fehlen wirkungsvoller Tarifverhandlungsstrukturen in den betreffenden Betrieben und im gegenwärtigen System der industriellen Beziehungen Chinas generell (Taylor et al. 2003: 155ff.).

Für ArbeitsmigrantInnen verschärft sich diese Problematik in entscheidender Weise durch die herrschende Migrationspolitik, die auf dem System der so genannten Haushaltsregistrierung (*hukou*) basiert, welches in den 1950er Jahren zur Verhinderung großer Migrationsbewegungen aus dem ländlichen Raum in die Städte etabliert wurde (Solinger 1999). Wie in der neueren sozialwissenschaftlichen Literatur ausführlich analysiert, haben ArbeitsmigrantInnen einen Zweite-Klasse-Status in städtischen Arbeitsmärkten, weil ihr Meldestatus als Einwohner und Staatsbürger nur am Ort der Familienherkunft gilt, aber i.d.R. nicht am Arbeitsort. Faktisch weist dieses System den ArbeitsmigrantInnen einen „Gastarbeiter“-Status zu. MigrantInnen können deshalb auch keinen Einfluss in lokalen Staatsinstitutionen, wie z.B. städtischen Volkskongressen, ausüben. Hinzu kommt, dass die *hukou*-Politik der einzelnen Städte in massiver Weise die soziale Differenzierung innerhalb der zugewanderten Arbeitsbevölkerung verstärkt. In den meisten Städten der PRD-Region können etwa stark gesuchte qualifizierte Techniker, Manager und Ingenieure ohne Probleme einen permanenten Aufenthaltsstatus erhalten, während ProduktionsarbeiterInnen auch nach langjährigem Aufenthalt ihren *hukou* nicht vom Land in die PRD-Städte transferieren dürfen.

Das rasante Wachstum der Industrie, der boomende Arbeitsmarkt und die institutionell desorganisierte Produktionspolitik der PRD-Region bewirken eine hochgradige Instabilität der Arbeitsbeziehungen. So hat die Provinz Guangdong seit langer Zeit die bei weitem höchste Anzahl offiziell registrierter und durch

Gerichte oder lokale Behörden geschlichteter Arbeitskonflikte in China (Sun 2000: 168ff.). Neuere Studien verweisen darauf, dass diese Konflikte i.d.R. in individualisierter Form zwischen ArbeiterInnen und Management im Betrieb ausgetragen werden, die große Zahl von formellen Klagen vor Arbeitsgerichten sind so nur die Spitze eines Eisberges. Die am meisten verbreitete Form des Widerstandes gegen schlechte Beschäftigungsbedingungen ist offensichtlich der Wechsel des Arbeitsplatzes, was sich in der enormen Arbeitskräftefluktuation niederschlägt (in den von uns untersuchten EMS-Betrieben zwischen 30% und 60% pro Jahr). Die anschwellende Flut der Arbeitsgerichtsklagen zeigt allerdings auch ein rasch wachsendes Bewusstsein über individuelle Rechte am Arbeitsplatz auf Seiten der Beschäftigten an (Lee 2002: 217). Die individuelle Widerstandsbereitschaft wird unterstützt durch eine wenn auch begrenzte, aber wachsende Publizität von Rechtsverletzungen im Betrieb, vor allem durch lokale Medien (ausführlich Chan 2001) und sich rasch entwickelnde, als NGOs fungierende Netzwerke der Beratung und Unterstützung.

4 Schluss: Zur politischen Dynamik des „desorganisierten Despotismus“

Die globale Restrukturierung des industriellen Entwicklungsmodells der IT-Branche ist von einer widersprüchlich wirkenden Doppelläufigkeit gekennzeichnet, bei der die zunehmende Entflechtung und Spezialisierung der Produktionssysteme an der „Spitze“ (vertikale Desintegration) von einer massiven vertikalen Re-Integration am unteren und mittleren Ende gekennzeichnet ist, also auf der Ebene von Fertigungsprozessen und Logistik. Diese Entwicklung erscheint heute vielleicht nirgendwo so deutlich wie in China. Dort haben die produktivistischen Partei-, Staats- und Unternehmereliten der großen Weltmarktproduktionsstandorte wie dem Pearl River Delta die globalen Produktionsverlagerungen im Zeichen vernetzter und „fabrikloser“ Unternehmensmodelle zum Aufbau industrieller Infrastrukturen genutzt, die in ihrem Ausmaß die klassischen Industriezentren des Fordismus in mancher Hinsicht in den Schatten stellen. Die massive Rekonzentration der Produktionsstrukturen erzeugt eine industrielle „Massenarbeiter-schaft“, mit der auch neue Voraussetzungen sozialer Organisation entstehen (vgl. Silver 2003). Wenn man hier mit Eric Hobsbawm von einer der größten Umwälzungen von Klassenstrukturen in der Geschichte des modernen Kapitalismus sprechen darf, so ist gleichzeitig zu betonen, dass dieser Prozess in besonderer Weise von geschlechtlichen Spaltungslinien vermittelt ist.

Die Entstehung von großflächigen Produktionsstrukturen mit MigrantInnenbelegschaften fast ohne jegliche gewerkschaftliche und soziale Organisation ist allerdings nur ein Aspekt der sich rasch ausdifferenzierenden industriellen

Landschaft Chinas. Dem gegenüber stehen nach wie vor die quantitativ wesentlich bedeutsameren traditionellen Sektoren mit privatisierten Staatsbetrieben, Joint Ventures mit multinationalen Konzernen und einem breiten Sektor privater und staatlicher Dienstleistungen (vgl. Lüthje 2007). An diesem Punkt bedarf der Begriff des „desorganisierten Despotismus“ freilich der Differenzierung. Denn in der Tat gibt es in China fast überall gewisse *bargaining*-Mechanismen zwischen den ArbeiterInnen und den Unternehmen, die über den individualisierten Protest hinausgehen – und zwar auch dort, wo traditionelle Gewerkschaften schwach sind oder sich als durch und durch unternehmensfreundlich erweisen. Dieses politisch-soziale *bargaining* funktioniert freilich ganz anders als unter den Vorzeichen relativ starker, verbandlich organisierter Akteure in korporatistischen Produktionsregimes westlichen Zuschnitts. Auch in den gewerkschaftlich organisierten Sektoren der chinesischen Wirtschaft sind Strukturen funktionierender Verhandlungsbeziehungen zwischen Arbeit und Kapital nämlich kaum vorhanden, sowohl auf Seiten der Gewerkschaften als auch der Unternehmen. ArbeiterInnenproteste artikulieren sich zumeist außerhalb von betrieblichen oder gar überbetrieblichen Verhandlungssystemen mit direkter Stoßrichtung auf den Staat, der sich indes keineswegs nur als Repressionsapparat, sondern als ein auf soziale Unruhe oftmals sehr sensibel reagierender Organismus erweist. Unter Anspielung auf westliche Korporatismuskonzepte charakterisieren deshalb auch manche chinesische Autoren spontan artikuliert Belegschaftsinteressen als die „vierte Partei“ in den hochgradig politisch vermittelten Prozessen des „*bargaining*“ in China (vgl. Taylor et al. 2003). Die geschlechtsspezifische Tabuisierung der Arbeitsstrukturen in der Elektronikmontage trägt dabei noch einmal in ganz besonderer Weise zu der Exklusion der Arbeiterinnen dieses Sektors aus den in China existierenden institutionellen Strukturen der Regulierung des Lohnverhältnisses bei.

Zu einem Konfliktfall, der auch aus nationaler Perspektive die Notwendigkeit einer grundlegenden Restrukturierung des arbeitspolitischen Regimes in den Montagebetrieben Südchinas zum Thema machte, wurde im Sommer 2006 eine Auseinandersetzung um die Arbeitspraktiken des Kontraktfertigers Foxconn. Ausgehend von einer Veröffentlichung in einer Boulevardzeitung in Großbritannien über die Arbeitsbedingungen in der Herstellung des iPod-Musicplayers von Apple bei Foxconn in Shenzhen erschienen in chinesischen Medien zahlreiche Berichte über Niedrigstlöhne und überlange Arbeitszeiten in diesem Betrieb. Auch die gut ausgebauten sozialen Kontrollpraktiken des Unternehmens konnten nicht verhindern, dass ArbeiterInnen über zahlreiche Verletzungen bestehender Gesetzesvorschriften als gängige Praxis berichteten. Der Versuch des Unternehmens, durch eine bei einem lokalen Gericht erwirkte Schadensersatzforderung von 3 Millionen EUR gegen die Journalisten eines bekannten chinesischen Wirt-

schaftsmagazins die Veröffentlichung solcher Berichte zu verhindern, führte zu einem Aufschrei in den chinesischen Medien, der nicht zuletzt auch das Zentralorgan der KP Chinas, die Volkszeitung, erfasste. Das Gerichtsurteil wurde daraufhin mit Zustimmung des Unternehmens zurückgenommen, anschließend wurde ebenfalls die Einsetzung einer offiziellen Gewerkschaft angekündigt (Xinhua 1.9.2006). An dem betreffenden Gericht in Shenzhen wurden später mehrere Richter wegen massiver Verwicklung in Korruptionsfälle verhaftet (Renmin Ribao, 13.11.2006).

Solche Beispiele bezeugen die hohe Veränderungsdynamik in den industriellen Beziehungen Chinas, die offenbar auch die Grundlagen des despotischen Produktionsregimes in Branchen wie der Elektronik-Kontraktfertigung untergräbt. Die rasche Entwicklung dieser Produktionsinfrastrukturen zu modernen, integrierten Großbetrieben macht die „Regulierung“ der entstehenden sozialen Konflikte mit den in Südchina notorischen *sweatshop*-Methoden zunehmend schwierig. Multinationale Markenfirmen wie Hewlett-Packard, Apple oder Nokia propagieren vor diesem Hintergrund verstärkt das Konzept der *Corporate Social Responsibility* – vor allem auch als „Alternativprogramm“ zu Verschärfung des gesetzlichen Rahmens und einer effektiven Überwachung der Arbeitsgesetze. Die gegenwärtigen politischen Entwicklungen in China deuten freilich darauf hin, dass der desorganisierte Charakter der Produktionsbeziehungen in einem für die Exportökonomie Chinas insgesamt vitalen Produktionssektor nicht mehr von langer Dauer sein kann. Die von oberster Ebene heute unter dem Begriff der „harmonischen Gesellschaft“ thematisierte Frage der sozialen (und auch ökologischen) Kohäsion des chinesischen Gesellschaft ist längst zu einem Überlebensproblem geworden – nicht nur für die ArbeiterInnen in den Weltmarktfabriken, sondern auch für die politische Führung.

Literatur

- Borrus, Michael (2000): The resurgence of U.S. electronics. Asian production networks and the rise of Wintelism. In: Borrus et al. (Hrsg.) (2000): 57-79
- Borrus, Michael/Ernst, Dieter/Haggard, Stephan (Hrsg.) (2000): International Production Networks in Asia. Rivalry or riches? London: Routledge
- Borrus, Michael/Zysman, John (1997): Wintelism and the Changing Terms of Global Competition. Prototype of the Future? BRIE Working Paper 96B. Berkeley, Californien: Berkeley Roundtable on the International Economy
- Brenner, Robert (2002): The Boom and the Bubble. The US in the World Economy. London/New York: Verso
- Burawoy, Michael (1985): Politics of Production. London/New York: Verso
- Castells, Manuel (1996): The Rise of the Network Society. Oxford/Cambridge: Blackwell

- Chan, Anita (1993): Revolution or Corporatism? Workers and Trade Unions in Post-Mao China. In: Australian Journal of Asian Affairs 29: 31-61
- Chan, Anita (2001): China's Workers Under Assault. The Exploitation of Labor in a Globalizing Economy. Armonk/New York: M.E. Sharpe
- Chang, Kai (2000): Legislation with regard to unfair labor practices. In: Chinese Social Sciences: 71-82
- Cheng, Joseph Y.S. (Hrsg.) (2000): Guangdong in the Twenty-first Century: Stagnation of Second Take-off? Hong Kong: City University of Hong Kong Press
- Ernst, Dieter (2003): The New Mobility of Knowledge: Digital Information Systems and Global Flagship Networks. In: Latham/Sassen (Hrsg.) (2003): 89-114
- Fröbel, Folker/Heinrichs, Jürgen/Kreye, Otto (1977): Die neue internationale Arbeitsteilung. Reinbek: Rowohlt
- Henderson, Jeffrey/Dicken, Peter/Hess, Martin/Coe, Neil/Yeung, Henry W.C. (2002): Global production networks and the analysis of economic development. In: Review of International Political Economy 9 (3): 436-464
- Hsing, You-tien (1998): Making Capitalism in China. The Taiwan connection. Oxford/New York: Oxford University Press
- Hürtgen, Stefanie/Lüthje, Boy/Schumm, Wilhelm/Sproll, Martina (2007): Von Silicon Valley nach Shenzhen. Globale Produktion und Arbeitsteilung in der IT-Industrie. Frankfurt a.M./New York: Campus, im Erscheinen
- Latham, Robert/Sassen, Saskia (Hrsg.) (2003): Digital Connections in A Connected World. Published for the Social Science Research Council. Princeton, New Jersey: Princeton University Press
- Lee, Ching Kwan (1998): Gender and the South China Miracle. Berkeley/Los Angeles: University of California Press
- Lee, Ching Kwan (2002): From the specter of Mao to the spirit of law: Labor insurgency in China. In: Theory and Society 31: 189-228
- Li, Hanlin (1996): Research on the Chinese Work Unit Society. Frankfurt a.M./Bern: Lang
- Lüthje, Boy (2001): Standort Silicon Valley. Ökonomie und Politik der vernetzten Massenproduktion. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Lüthje, Boy (2005): „Global Production, industrial development, and new labor regimes in China. The case of electronics contract manufacturing“. Working Paper Institut für Sozialforschung Frankfurt a.M., www.ifs.uni-frankfurt.de/arbeitsenteilung/
- Lüthje, Boy (2007): Ökonomische Modernisierung und industrielle Beziehungen im neuen chinesischen Kapitalismus. In: Das Argument – Sonderheft „China in Bewegung“, im Erscheinen
- Lüthje, Boy/Schumm, Wilhelm/Sproll, Martina (2002): Contract Manufacturing: Transnationale Produktion und Industriearbeit im IT-Sektor. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Silver, Beverly (2003): Forces of Labor. Workers' Movement and Globalization Since 1870. Cambridge UK/New York: Cambridge University Press
- Solinger, Dorothy J. (1999): Contesting Citizenship in Urban China. Peasant Migrants, the State, and the Logic of the Market. Berkeley: University of California Press

- Sproll, Martina (2003): Las redes transnacionales de producción: America Latina, Asia y Europa del Este en la manufactura por contrato en la industria electrónica. In: Memoria. Revista Mensual De Política y Cultura 177: 14-20
- Sturgeon, Tim J. (1997): Turnkey production networks a new American model of industrial organization? BRIE Working Paper 92A. Berkeley, Californien: Berkeley Roundtable on the International Economy
- Sun, Wen-bin (2000): Labour Disputes in Shenzhen: The Origin, Pattern and Settlement of Workplace Conflicts. In: Cheng (Hrsg.) (2000): 202-218
- Taylor, Bill/Chang, Kai/Li, Qi (2003): Industrial Relations in China. Cheltenham: Edward Elgar

Internet-Seiten

- | | |
|--|--|
| Foxconn China | www.foxconn.com.cn |
| Xinhua Nachrichtenagentur China | www.xinhua.com.cn |
| Renmin Ribao
(People's Daily; Tageszeitung der KP Chinas) | www.people.com.cn |

Schwer arbeitende Frauen in den „Outcaste-Zonen“ kapitalistischer Gesellschaften. Ihre Utopien vom freien Mensch-Sein und „guten Leben“ am Beispiel Indien und Italien

Brigitte Schulze

Awake sister, awake!
Demolish the prison of past centuries
Inside the house we shed our burning tears, and we washed dirty linen in public
From our births we are doomed, our lives are ruined
We are no slaves! We are no slaves! [...]
Autonomous thoughts, studies we want,
Our own job, our own path we should be able to achieve.
We are no slaves! We are no slaves!
Even if these terrible chains, heavy of the weight of centuries were always remade,
Demolish the prison! And we'll come out!
We are no slaves! We are no slaves!

K.C. Priyamol, genannt Priya, sang dieses hier verkürzt wiedergegebene Lied und ich zeichnete es für unseren kleinen Videofilm *Kudiyirakkappedunavar/Displaced People* im Februar 2003 auf. In ihrer Stimme vibrierte diese, mir während meiner sich je über viele Monate erstreckenden Lebens- und Forschungsphasen in Indien (1987-2003) immer wieder bei sich engagierenden armen Frauen aufgefallene pulsierende Lebensenergie: ihr Wissen über die Macht-Blöcke, ihr Wille, sie für ihre Kinder und für andere Schwache irgendwie aufzubrechen, ihre Körper und Geist verzehrende Arbeitsleistung, ihr Sinn für Gerechtigkeit und Humor, ihre poetische Würde und ihre – trotz alledem – in ein dynamisches Miteinander vertrauende Ethik, die sogar in ihrer Einsicht mitschwingt, dass das im Lied geäußerte Sehnen nach Freiheit, nach der Kontrolle ihres Lebens gemäß den eigenen praktischen Notwendigkeiten und ethischen Maßstäben während ihrer Lebenszeit unerfüllt bleiben wird. Am stärksten erschien mir das Bewusstsein über das Erfahren, Pflegen und Regenerieren dieser Energie bei südindischen Adivasi-/indigenen Frauen ausgeprägt. Für Meena, die in der Adivasi-Kooperative „*Kanavu*“ (Kerala, District Wayanad, vgl. Baby 1993 und Schulze 2005b)

lebt und mit der ich während meiner aktuellsten Feldforschung (2001 bis 2003) über deren viele, in Kerala einzigartigen, Adivasi-Sozial- und -Kulturprojekte sprach, ist sie als „*srishthi*“ („kreatives Tun“) elementar für ihr Menschsein. Aufgezwungene Lebens- und Arbeitsverhältnisse in den Slums der Städte, wo Adivasi-Frauen elend und diskriminiert als Tagelöhnerinnen oder Prostituierte leben müssen, werden daher sowohl materiell als auch emotional-psychologisch und ethisch als zutiefst unmenschlich erfahren. Die von Geschäfts- und Staatsgewalt in Kerala jüngst noch einmal forcierte Verwandlung von frei zugänglichem Wald und Ackerland in tourismustaugliche Immobilien, vernichtet die Existenz dieser schon immer prekär lebenden Menschen endgültig. Ihr „*srishthi*“ können sie heute noch nicht einmal mehr – so wie es selbst in den früheren Sklavenverhältnissen der Fall war – durchs Zusammensein, durch Kreistänze, Musik und Gruppengesänge *regenerieren* (vgl. www.femcinecult-kerala.uni-trier.de; Schulze 2005b und 2006b).

Noch schöpfen Keralas zwangsverelendete Frauen aus diesem zur Neige gehenden „Energiereservoir“, verrichten sie die zum nackten Überleben notwendige schwere körperliche Arbeit und bringen sie die psychische Widerstandskraft auf, um an der in ihrem Leben vorherrschenden physischen, psychischen und strukturellen Gewalt nicht zu zerbrechen.

Priya, z.B., ist heute zweiunddreißig Jahre alt. Sie fühlt sich als überzeugte „*Dalit*“ (wörtlich: „Zerbrochene“) und fügt sich damit in die Widerstandsgeschichte(n) der seit über einem Jahrhundert gegen den indischen Kasten-Rassismus Aufbegehrenden ein (Ambedkar 1936; Omvedt 1976 und 1994; Joshi 1986; Ilaiah 1996; Stephen/Schulze 2003). Sie wollen keine Integration in das als essentiell unmenschlich erkannte Kasten-Sozialsystem, zumal es auf so erschreckend effektive, in der allgemeinen Wahrnehmung als demokratisch-fortschrittlich geltende Weise mit dem indischen kapitalistischen Wirtschafts- und Herrschaftssystem verschmolz.

1 Mit-Gefühl: über fragmentierte, zerbrechende Utopien kommunizieren

Die hier vorgestellten selbstreflexiven An- und Einsichten von Frauen, die in den Randzonen kapitalistischer Entwicklung von den Verhältnissen zerbrochen werden, sich dem Zerbrechen aber mit ihrer Lebensenergie widersetzen, enthalten ein wertvolles Wissen über Lebens- und Arbeits*qualität*, über das erträumte Mensch-Sein bzw. über den als sozioökonomisches Konstrukt erkannten Gegensatz zwischen „Frau/Frauenarbeit“ und „Mann/Männerarbeit“, das in Vergessenheit geraten ist.

Der vorliegende Text nimmt daher – trans-historisch und interkulturell ver-schränkt – dokumentierte Perspektiven schwer arbeitender Frauen ein. Er leistet Erinnerungsarbeit daran, dass um ihr freies Mensch-Sein kämpfende Frauen weltweit seit langem wissen (können), wie nah sie im Denken und Handeln den „outcaste“-Frauen in Indien sind; daran, dass sich Pflege und Erhalt weiblicher/menschlicher Individualität und friedfertiger sozialer Kollektivität, dass sich kreative, selbstbestimmte Arbeit, Beruf und Berufung, Freiheit und Gewaltlosigkeit im Kapitalismus nicht verwirklichen lassen. Mit dem Scharfblick der Ausgegrenzten gelingt es ihnen nicht selten der symbolischen Gewalt, wie sie Pierre Bourdieu beschrieben hat, die Anerkennung und damit Komplizinnenschaft zu verweigern: „Symbolische Macht ist eine, die Anerkennung voraussetzt, d.h. das Verkennen der über sie ausgeübten Gewalt. Die symbolische Gewalt des *minister* kann folglich nur wirksam werden durch die ‚Komplizenschaft‘, d.h. den durch Delegation beförderten Akt des Verkennens von Seiten derjenigen, die Opfer dieser Gewalt sind“ (Bourdieu 1992: 181, Hervorhebung im Original).

Meiner Erfahrung nach durchschauen und verstehen „zerbrechende“, schwer arbeitende Frauen die herrschenden Gewaltverhältnisse häufig eher, weil sie in diese weder profitabel arbeitend, noch psychologisch-funktional eingebunden sind und weil sie im Prozess des sisypshaften Arbeitens die Negation ihrer Existenz direkt spüren und sich keinen Fetisch „freier Arbeit“ einbilden. Sie geben sich weniger der Illusion über ihre konkrete wie abstrakte Freiheit als Mensch hin, denn sie erleben täglich hautnah, dass sie beim Verkauf ihrer Arbeitskraft weder anerkanntes Rechtssubjekt noch in der Zivilgesellschaft Bürgerin sind. Anders als in den Sphären profitträchtigen Arbeitseinsatzes werden diese „Randständigen“ (Frauen und Männer), die gemäß Karl Marx’ Analyse (1979: 670-677) als Teil der latenten Surplus-Bevölkerung in dem Maße ver-elenden wie das Kapital anwächst – nicht indirekt, sondern immer direkt der strukturellen, Leben negierenden Gewalt von Wirtschaft und Politik ausgesetzt. Die so „zerbrechenden“ Frauen im Indien von heute bzw. im Europa von gestern *und* – wie ich es am Beispiel der Lebensgeschichten von italienischen Landarbeiterinnen und Pachtbäuerinnen seit Ende des Zweiten Weltkrieges aufzeige – von heute machen sich kaum zu Komplizinnen symbolisch verklärter Macht, schaffen keinen Fetisch eigener Freiheit in Bourdieus Sinne, sondern entlarven die Gewalt(en).

Für eine Impuls setzende Erweiterung von Diskursen über „Arbeit und Geschlecht“ halte ich es für zentral, parallel zu den doch meist auf das urbane und industrielle Wirtschafts- und Sozialgefüge gestützten Fallbeispielen Lebens- und Sozial-Welten des ländlichen Raumes und des bäuerlich-handwerklichen Arbeitens zu erforschen. Denn mit ihnen ist das, was im Kapitalismus nicht zufällig als städtisch-industrielle und bürgerliche Entwicklung essentialisiert wird, dialektisch

verbunden. Die Mehrheit der schlecht(er) bezahlten Arbeiterinnen stammt(e) vom Land. Von hier ström(t)en sie in die ersten städtischen „Frauenberufe“, wurden und werden Hausangestellte, Näherinnen, Verkäuferinnen – lange Zeit unorganisiert und zu Hungerlöhnen ausgebeutet. Außerdem sind es weltweit deutlich mehr Frauen, die als Ungelernte und Unorganisierte auf Arbeitsmärkte drängen, die bei Rationalisierungen, die die Arbeitskraft entwerten, anstelle von (männlichen) Facharbeitern eingestellt werden und den Arbeitern so als Lohndrückerinnen erscheinen.

Es scheint die Gesamtheit ihrer Lebenssituation zu sein, nämlich dass arme, schwer arbeitende Frauen zwischen vielen Fronten, auch in Arbeiter- und Frauenorganisationen zerrieben werden, dass sie Ausbeutung und Überlebenskämpfe unmittelbarer und körperlicher erleben, sich in viele Richtungen verteidigen müssen, dass sie keine Ruhe- und Rekreationspausen haben, die ihren sozialen Utopien weniger eine rhetorisch-politisch, mehrheitsorientierte als vielmehr eine ethisch-emotional und individuelle Perspektive gibt. Und diese „Kleinformatigkeit“ des unmittelbar Zwischen-Menschlichen lässt sie von vielen SoziologInnen in ihrem Potential unbeachtet.

Meine hier dokumentierten empirischen Befunde und Überlegungen zur modernen, meist von Frauen geleisteten „freien Sklavenarbeit“ sind kongruent mit dem derzeitigen Trend zur massiven globalen Entwertung von (noch) produktiv eingesetzter Arbeit und der immens gesteigerten Flexibilität aller Formen von Kapital hinsichtlich seiner Standort-, Arbeitskräfte- und Spekulationsentscheidungen. Die Reduzierungen im Personalbestand, die Verkürzung in den Lebens-Beschäftigungszeiten einerseits und die immer schrankenloser werdende Ausdehnung von Arbeitszeit andererseits, sind der Logik des Ganzen entsprechende Verlaufsformen. Doch die klassische Klassenopposition zwischen „Kapital“ und „Arbeit“ hat eine neue Form, die Arbeitende in ihrem Alltag als Vereinzelung und Isolation erfahren. Es gibt heute weniger denn je eine homogene Arbeiterklasse, denn ihre Funktionalität für die global mit allen „Produktionsfaktoren“ jonglierenden Kapitale wurde fundamental geändert und auf viele kleinere, versprengte Gruppen von Arbeitenden reduziert. Die weltweit (fast) alle Menschen betreffende Mittellosigkeit bewirkt die große Verletzlichkeit und Zwangsmobilität aller abhängig Beschäftigten. Die global von praktisch keiner staatlichen bzw. gewerkschaftlichen Gegen-Macht mehr abgefederten Massenfreisetzungen beruhen also darauf, dass der *Erfolg* aller realen kapitalistischen Verhältnisse seit Ende des Zweiten Weltkriegs inzwischen auch bisherige auf der „Masse“ und dem Können der Arbeitskräfte basierenden Arbeiter-Organisationsformen sprengte. Was einst „Solidarität“ war, das Erkennen der eigenen Stärke, die in der massenhaft durchgeführten Verweigerung von „produktiver Arbeit“ lag, hat keine Grundlage mehr. Wer heute „Solidarität“ entdecken will, übersieht,

dass Marginalisierte unterschiedlichste, lokal angepasste (Über-) Lebens-, Widerstands- und Wissensstrategien praktizieren (müssen) und dass sie als „atomisiert“ Arbeitende keine „Arbeiter-Allianzen“ mehr bilden können, die der gestiegenen Freiheit der Kapitale Einhalt gebieten könnten.

Der aktuellen Lage der „Zerbrechenden“ und ihrer emblematischen *Isolation* kann sich eine akademische Position nur in den Spuren dieser *als isoliert Erkannten* bzw. sich oft *nicht-integrieren-Wollenden* annähern. Mit Bezug auf die *Gefühle von Verbundenheit* zwischen den Dalit-Adivasis, den indischen „outcastes“ spreche ich daher von *Mit-Gefühl* und nicht von Solidarität. Es ist tatsächlich die von der südindischen Indigenen C.K. Janu in ihrer Emphase „I am that woman!“ (Schulze 2004a) ausgedrückte Empathie, die den Bezug zum anderen als dem Mit-Menschen sucht und herstellt. Solidarität hingegen hat ihre bestimmte sozio-historische Grundlage in der Qualität der „produktiven Arbeit“ und in den Arbeiterbewegungen. Das Subjekt von Solidarität ist nicht einfach Mensch, sondern abhängig Arbeitender im Klassengegensatz zu Kapitalisten. Solidarisch verhält sich, wer die Interessensgemeinschaft zwischen allen abhängig Arbeitenden in ihrer Klassenlage erkennt und durch massenhafte Arbeitsverweigerung fundamentale Existenzverbesserung für alle anstrebt.¹ Viele Dalit-Adivasis in Kerala und Landarbeiterinnen in Italien aber haben erkannt, dass es keine gesellschaftliche oder ökonomische Gemeinsamkeit gibt, die sich über Mythen wie etwa der dominanten „nationalen Entwicklung“ bzw. dem damit verbundenen reaktionären Frauenbild der „immer duldsam Arbeitenden“ herstellen lässt. Für Forschungen zu „Arbeit und Geschlecht“ wäre folglich eine Offensive weit gestreuter empirischer Projekte mit Marginalisierten/Zerbrechenden wünschenswert, die deren real-utopischen Energien in den Mittelpunkt stellt. Es ginge darum zugänglich und sichtbar zu machen, *wie* sie täglich ein materiell, ethisch, ökologisch besseres Leben schaffen bzw. schaffen wollen; *wie* sie die Widersprüche in diesem Leben zwischen extremer (Existenz-)Angst vor den dominanten Gewalten und ihren großen Energien, Träumen, Utopien (er-)leben, *wie* sie sich *als Mensch* erinnern und immer wieder neu (er-)finden und behaupten. Dieser Text versteht sich als ein Vorstoß in diese Richtung.

¹ Den anregenden Gesprächen und der darauf folgenden eMail-Korrespondenz mit der in Kalifornien tätigen Filmemacherin Vivian Price (2006) und unserer Verständigung über ihren Dokumentarfilm *Transnational Tradeswomen* verdanke ich, dass ich meine in Kerala angelernten Adivasi-Dalit-Perspektiven, deren Gedanken über Isolation, ihre Mit-Gefühle nicht nur empathisch, sondern auch historisch und theoretisch nachvollziehen und mit den Situationen von schwer Arbeitenden z.B. in den USA oder in Europa vergleichen konnte.

2 Dynamische Lebensenergien, schwere „freie Sklavenarbeit“ und Utopien freien Mensch-Seins. „Zerbrechende“ in Indien und Italien, 1945 bis 2003

2.1 Kerala 2003 – zwischen Widerstand(s- Projekten) und Scheitern

Während unserer über ein Jahr währenden Zusammenarbeit in dörflich geprägten armen Milieus Zentralkeralas², wo kaum einer der Männer in der *colony* eine reguläre Beschäftigung und ein regelmäßiges Einkommen hat, sind es vor allem die Frauen, die durch ihre Schwerstarbeit im Haus, durch das Halten von Kleinvieh und das Verkaufen der geringsten Überschüsse, durch Heimarbeit und durch Tagelöhnerarbeit die Existenz der Familie sichern.³ Priyas sehr engagierte Mitarbeit in der NGO Dalit Women's Society (DWS) begann 1992 anlässlich ihrer Gründung durch Lovely Stephen und vier weiteren Dalit-Frauen (Stephen/Schulze 2003). Priya lernte hier, dass die Gewalt, der sie sich selbst als Individuum hilflos gegenüber fühlte, eine strukturelle Gewalt der auf kapitalistischem Fundament funktionierenden patriarchalen Kasten-Gesellschaft ist und dass zugleich eine Geschichte der sozialen Bewegungen gegen diese mehrdimensional-patriarchale Kasten-Klassen-Unterdrückung existiert. Vor allem aber habe sie sich selbst als Dalit-Frau, als einen *für sich* wertvollen Menschen erfahren und so die gesellschaftlich dominanten Normen begonnen zu hinterfragen. Über ihre Träume von einem besseren, an ihr selbst orientierten (Arbeits-) Leben spricht sie gerne, weil sie ein ebenso realer Bestandteil ihres Alltags sind wie ihre Existenzangst, und diese ist um so schwerer zu ertragen, desto isolierter die Frauen sind oder sich gar durch schweigsames Leiden (eine der wichtigsten Tugenden in der Rollendefinition „guter keralesischer“ Frauen) selbst isoliert halten.

² Die Volkswagen-Stiftung förderte dieses Forschungsprojekt mit dem Titel „Regional Cine-Experiences of 'Femininity' in Self-Reflections of Cultural Identity in Kerala. (Western) Theories of the Public Sphere(s) and Identities Revisited“ (vgl. Schulze 2006b). In enger Kooperation mit K.C. Priyamol und Heike Anna Hierlwimmer regte ich bei Dalit Women's Society (DWS) bzw. in der Medienwissenschaft der Universität Trier den Aufbau einer Mediathek und eines digitalisierten Zeitungs- und Filmarchivs an, wo aus den Perspektiven und Erfahrungen marginalisierter Frauen Diskriminierungen und Gewalterfahrungen aufgearbeitet werden konnten. In Auseinandersetzung mit der einst einflussreichen Kino-Öffentlichkeit initiierte ich über die Widersprüche zwischen den hier projizierten „Frauen-Bildern“ und den Selbstwahrnehmungen der marginalisierten Frauen drei Workshops (vgl. Schulze 2002). Alle hier zitierten Sichtweisen stammen aus dieser, auf unserer Website dokumentierten Forschungs- und Projektarbeit. Aufgrund der prekären Menschenrechtslage in Indien, der ständigen Gewalt und Bedrohung von Frauen veröffentliche ich die Selbstzeugnisse nur in Absprache.

³ Quellen sind die im Verlaufe des Forschungs-/Medienprojektes von uns gemachten *Ente Lokam/My world*-Filme und die weitgehend auch auf der Forschungswebsite als Protokolle zugänglich gemachten anonymisierten Diskussionsbeiträge der Frauen während unserer Workshops.

Priya⁴ ist eine unter Millionen hart arbeitender Arme, die im heutigen Indien mehr denn je als „outcastes“ misshandelt und strukturell diskriminiert werden. Erst im direkten Kontakt mit anderen Dalit-Adivasis hat sie begonnen, sich als selbstbewusstes Individuum zu fühlen und sich u.a. über das Theaterspiel und seit 2002 in Kooperation mit mir auch über das gemeinsame digitale Filmmachen auszudrücken und mitzuteilen.

Im Jahr 2003 durchlebten wir in Kerala eine Zeit extremer sozial-politischer Anspannung und Bedrohung durch die Staatsgewalt und das Schweigen der Mehrheit. Denn seit dem 4. Januar bis zur Polizeiattacke am 19. Februar dieses Jahres hatten unter der Führung der Adivasi-Frau C.K. Janu und des Dalits M. Geethanandan einige kleine Adivasi-Gruppen in Nordkerala ein Terrain besetzt, das einst Adivasi-Land war, sich nun aber in Staatsbesitz befand: Muthanga im Distrikt Wayanad. Die Land-Besetzung war der aktuellste Schritt der Adivasi-Dalit Zusammenschlüsse *Adivasi Gothra Mahasabha* („Große Versammlung der Adivasi Stämme“) und *Adivasi Dalit Action Council*. Nie zuvor in Keralas Geschichte hatten sich verschiedene Adivasi- und Dalit-Gruppen so selbstsicher über den „eigenen Weg“ jenseits vom Kasten-Kapitalismus verbunden gefühlt (vgl. die unter www.re-wo-man.net dokumentierten Impressionen des dort mitbeteiligten Dalits Manoj, in: Raj 2003). Gut zwei Jahre zuvor hatten C.K. Janu und M. Geethanandan begonnen die Öffentlichkeit darauf aufmerksam zu machen, dass es in Kerala unter den aus dem Wald und vom Land vertriebenen *Adivasis* („erste Menschen“) hunderte Hungertote gab, während die stetig wachsende Öko- und Wellness-/Ayurveda-Tourismusindustrie Kerala als „God’s own Country“ präsentierte. Zur realkapitalistischen Entwicklung – zunächst unter Kolonial- und dann unter den verschiedenen indischen Regierungen – gehört es dazu, dass alle, die existentiell von der direkten Nutzung und dem Zugriff auf Naturressourcen (vor allem Ackerland, Wald und Weiden) angewiesen sind, darauf gefasst sein müssen, „Vertriebene im eigenen Land“ (C.K. Janu) zu werden. Seit mit dem aktuellsten Liberalisierungsschub 2000/01 endgültig alles Land unter die Kontrolle von Staats- und Privat- (auch Mafia-)Interessen gebracht wurde (Cheria et al. 1997; Krishnakumar 2001; Cherukara 2003; Binu 2003; Zachariah 2003), haben die Adivasis keine Lebens-Mittel mehr. Ihre Existenzkämpfe begleiten die offiziell verkündeten Entwicklungsfortschritte, werden aber kaum zum Anlass genommen Keralas Entwicklung zu hinterfragen. Hunger- oder Selbstmordtote⁵ im ländlichen Raum sind *kein* Widerspruch zu gefeier-

⁴ Quellen sind hier Priyas Texte für unsere Videofilmprojekte, ihre audio-visuell aufgezeichneten Redebeiträge während unserer Workshops, Gespräche (audio-dokumentiert, März und Dezember 2003) und der seit Januar 2004 gepflegte Briefwechsel zwischen Priya und der Autorin.

⁵ In Keralas Wayanad District allein begingen in den vergangenen paar Jahren 320 überschuldete Kleinbauern – oft mitsamt ihrer ganzen Familie – Selbstmord, weil sie keine Chance hatten je aus der

ten Wirtschaftserfolgen. Die Adivasi-Aktivistin C.K. Janu weiß das und handelt entsprechend. Bereits als Teenager hatte sie nach Erledigung ihrer täglichen Haus- und Gelderwerbsarbeiten begonnen, über Politik nachzudenken, Gespräche zu suchen und aktiv zu sein. Zu Parteien und Kirchenorganisationen ging sie auf Distanz, sobald sie deren Interessens- und Machtpolitik durchschaute. Als Adivasi-Frau, die es wagt selbst zu denken und Position zu beziehen, wurde sie in Kerala für die Dominanten zur Ketzerin, für Frauen wie Priya zu einem Vorbild. Kamala Suraiya (vormals Kamala Das 1988 und 1996), Keralas englisch- und malayalam-sprachige Schriftstellerin und feinsinnige Dichterin bezeichnete C.K. Janu als Jean d'Arc Keralas. Diese demonstrativ-passionierte Unterstützung durch Kamala Suraiya, die seit Jahrzehnten in Kerala für „Skandale“ sorgt, weil sie in ihrem Werk ein Liebesverständnis zelebriert und in ihrem Leben praktiziert, das das Bedürfnis einer Frau nach körperlich erfüllter Liebe ebenso einschließt wie die soziale Utopie einer in Liebe und Friedfertigkeit verbundenen Gemeinschaft, ist ein weiterer starker Faden in dem Gewebe meiner Reflexionen und Argumentation über die mit-fühlende Lebensenergie und soziale Utopie des Mensch-lich „guten Lebens“ von „Zerbrechenden“ in Kerala. Es ist diese sich auf den Erhalt des *Lebens an sich* richtende *Energie* vieler „zerbrechender Frauen“, die beharrlich, aller Ermüdung durch schwerste Arbeits- und Lebensverhältnisse und der zunehmenden sozio-politischen Gewalt (Sakhi 2002) zum Trotz, imstande ist, dialogisch und offen soziale, ethische und ökologische Verantwortlichkeit zu (ver-)suchen (vgl. Schulze 2005a). Es ist die kreativ-aufbauende Dynamik in diesem Mit-Gefühl zwischen Marginalisierten⁶, die Frauen wie Priya, Meena, C.K. Janu, Kamala Suraiya auszeichnet: eine Haltung und soziale Praxis, die den Menschen in seiner Liebesfähigkeit und Liebesbedürftigkeit, in seiner Zerbrechlichkeit und Stärke ins Zentrum stellt. C.K. Janu, obgleich oft beängstigend allein und auch physisch misshandelt, bleibt kompromisslos und mutig bei ihrem Ziel, Ackerland dem (Über-)Leben der Dalit-Adivasis zurück zu gewinnen (Krishnakumar 2001). Für sie als eine Adiya-Adivasi geht es damit zugleich um die eigenständige Kultur der Adivasi. Sie möchte unter den Adivasi-Kindern der verschiedenen Stammesgruppen Sensibilität für ihre rassistisch unterdrückte Kultur, ihre eigenen Sprachen, ihre Art des Denkens und Fühlens schaffen und damit eine selbstbewusste Distanz zur dominanten Gesellschaft Keralas fördern. C.K. Janu verkörpert eine der größten Stärken der Adivasi communities, die fast

Schuldenfalle heraus zu kommen. Selbst der Reserve Bank of India ist bewusst, was sich an menschlicher Tragik indienweit bei kleinen und mittleren Bauern abspielt (*The Hindu*, 24.8.2006). Suma Jossan schloss darüber ihr aktuellstes Dokumentarfilmprojekt ab (in: Schulze 2006a).

⁶ Frauen, die strukturell und systematisch marginalisiert sind, sich aber bewusst und begründet dagegen wehren, sind für mich ‚Marginalisierte Frauen‘, also ‚marginalisierte‘ mit groß geschriebenem ‚m‘.

zerstört und „vergessen“ ist: soziales Vertrauen als ein sehr konkret sinnliches Gefühl gegenseitiger Geborgenheit zu entwickeln, zu erleben und zu vermitteln, das auch die belebte Natur als „Lebens-Partnerin“ einschließt. Traditionelle Adivasi-Lebenswelten sind um Tiere, Pflanzen, Flüsse etc. erweitert und die wechselseitige Verwobenheit und Angewiesenheit drückt sich unter anderem auch im Mit-Fühlen mit allen/allem in dieser sozialen und natürlichen Lebensmitwelt aus (Bhaaskaran 2002; Schulze 2004a und 2004b). Wo das Öko-Soziale als Miteinander mit Blick auf konkrete Aufgaben und nicht als Gegeneinander konkurrierender, sich wechselseitig ausschließender Interessen funktioniert, gibt es nach C.K. Janus Ansicht auch keinen Gegensatz der Geschlechter (Mathrubhoomi 2001; vgl. Schulze 2004a). Doch während der Landbesetzung im Januar-Februar 2003 waren die Adivasi-Dalits wieder isoliert und hilflos der Gewalt der überlegenen Polizei ausgesetzt. Nach 46 Tagen, in denen es zu einmaligen Kooperationen, zu freundschaftlichen Verbindungen zwischen verschiedenen Adivasi- und Adivasi-Dalit-Gruppen, zum Aufbau eines Modell-Dorfes gekommen war (Manoj 2003), attackierte ein Polizei-Sonderkommando sie, hetzte Frauen, Kinder, Männer und setzte alle Hütten in Brand.

Bezogen auf ihre Gefühle und Gedanken, die sie und ihre Dalit-Freundinnen hatten, als sie durch die Medien von den brutalen Polizeiaktionen gegen die erbittert um Land zum selbstbestimmten Leben kämpfenden Indigenen erfuhren, sagte Priya:

„(...) It is always these suppressed classes and their women who suffer most. I am saying this also in our film ‘Displaced people’: the dalits, adivasis, and women are the first to suffer from this kind of dividing politics. However, although we were aware of this, did the attack on the adivasis happen. We were too late. We should have reflected and done something earlier. Most of the [Dalit] women felt an urge to declare their solidarity, especially towards C.K. Janu, who is leading the struggle, and she has good energies. She is not lying like that other female party leader Padmaja (...). The ordinary people feel that when Janu speaks, she has a determination, she is unlike other people, leaders, and she is an indigenous woman like us, the dalits”.

2.2 *Borgo Pace*⁷ – der ländliche Arbeits- und Lebensraum als Basis einer alten Sozialutopie

Wenn man ihre strahlenden Augen, den wachen Blick und die lebhaft-jugendliche Körpersprache von Pia Maria Santi sieht, ist kaum vorstellbar, dass diese Frau bis vor wenigen Jahren immer schwer körperlich arbeiten musste, um der bäuerlichen Armut etwas an Leben abzuringen. Sie wurde 1943 geboren und wuchs in einer, für die ganze Region um Borgo Pace (Pesaro-Urbino) typischen, Bauernfamilie im Halbpachtverhältnis, der *Mezzadria*, auf. Zusammen mit den Schwestern des Vaters und der Familie seines Bruders waren sie elf Personen auf dem kleinen Hof. Pia erinnert sich, dass ihre Mutter, wie alle erwachsenen Frauen im Hause armer „*Mezzadri*“, von morgens früh um vier Uhr bis spät in die Nacht hinein, alle in und um den Hof anfallenden Arbeiten verrichtete, vom (Klein-)Vieh versorgen über das Brotbacken bis zur Pflege des Obst- und Gemüsegartens, aus dem sich diese Familien größtenteils selbst versorgten. Sie kauften nur sehr wenige Dinge, wie Salz, Zucker oder Öl, und benötigten wenig Geld. Pias Mutter litt sehr unter diesem Leben und war immer krank. Schon als Mädchen fand es Pia schockierend, dass es in dem ärmlichen Haus keinen Winkel gab, wo die Frauen ihren einfachsten hygienischen Bedürfnissen nachgehen konnten. Rücksichtslos gegen Gesundheit und Wohlbefinden wurde geschuftet, „weil es sein musste“ („per forza“). Einige der Arbeiten, wie das Weben, Spinnen, das Auskämmen der Wolle u.ä., machten den Jüngeren durchaus Freude, denn man hockte in der Stube zusammen und scherzte. Ihre Mutter, meint Pia, starb daran, dass sie es nicht schaffte, aus den winzigen Augenblicken des Glücks und der Zufriedenheit Kraft zu schöpfen. Sie konnte und wollte das alles nicht ertragen und ihre Empfindsamkeit machte sich immer gleich somatisch bemerkbar:

„Der Padrone war offenbar der Ansicht, wir hätten keine menschlichen Gefühle und Bedürfnisse. Kein Bad gab es, nichts. (...) [Über die normalen Abgaben hinaus]

⁷ Im April 2006 unterhielt ich mich zum ersten Male intensiv mit Frauen in Borgo Pace (Marken, Provinz Pesaro-Urbino) anlässlich der dort am Ostermontag zelebrierten Prozession der *Madonna di Spogna*, die ich filmte. Die Menschen schaffen hier *für sich* eine Lebensqualität, die heute auf dem in der Migration Erarbeiteten und auf einer sozial-ökologisch ausbalancierten kleinen privaten Waldwirtschaft beruht. Marco Moretti, Borgo Paces Bürgermeister, betont das und unterstützt meine Schritte, hier ein Begegnungs-/Forschungszentrum und ein Archiv über „Bäuerliche Lebens-/Kulturformen“ einzurichten. Seit 1990 initiieren Borgo Paces Bewohner Foto- und Museumsprojekte, um sich ohne romantische Verklärung an Dinge und Gefühle des Lebens- und Arbeitsalltags ihrer untergegangenen *civiltà contadina* zu erinnern. Hervorzuheben ist das von Kommune und Region finanzierte, kompetent ausgestattete, didaktisch gut ausgerüstete „Holzköhlermuseum“ (Pedrocco/Lucerna 2000; Lucerna et al. 2004; Zani 1990/1993).

mussten zusätzlich an den Padrone, den *fattore* [Verwalter] und an den Pfarrer (...) *regalie* [Naturalien] abgeführt werden. Auch wir Kinder arbeiteten, sobald wir laufen konnten (...). Als ich 14 Jahre alt war, sagte mein Vater eines Abends zu mir: ‚Ab morgen wirst Du in der Tabakfabrik arbeiten.‘ Ich wollte nicht. In der Fabrik war es stickig, streng und schrecklich. Beim Sortieren der Tabakblätter schmerzten die Haut an den Fingern und die Bronchien. Von den insgesamt ca. 100 Arbeiterinnen waren die meisten junge Frauen aus den umliegenden Dörfern. Der Umgangston war rüde. Aber ich fand immer eine gute Freundin und um das Alles auszuhalten suchten wir nach den kleinen Wundern im Alltag. Meinem Vater war diese Entscheidung nicht leicht gefallen, meine Mutter war erschüttert, beide wussten, was sie mir damit antaten. Ich weinte tagelang. Aber, per forza, es musste sein, denn nach dem Krieg brauchte jede Familie immer mehr Geld um Lebensnotwendiges auf dem Markt zu kaufen, weil die Mezzadri-Verhältnisse auseinander brachen. (...) [Die Fabrikarbeit] griff unsere Gesundheit an und war auch gefährlich (...). Einmal weigerte ich mich und wollte streiken, aber ich fand nicht genügend Mitstreiterinnen. Die meisten Jungen hatten zu große Angst die Arbeit zu verlieren und die Älteren waren einfach immer nur dankbar für jede bezahlte Arbeit, egal wie furchtbar sie war. (...) Gewerkschaften und gewerkschaftliche Kämpfe [gab es] erst in den 1960er Jahren (...). Für je 20-30 Tage reiste ich mehrere Jahre lang immer wieder zur Weinlese in die französische Schweiz. Auch hier waren die Arbeitsstunden von 5-12 Uhr und 13-20 Uhr sehr lang, die Arbeit ermüdend, aber wenigstens brachte ich (...) in diesen Monaten gutes Geld nach Hause. Einmal kaufte ich davon eine Nähmaschine und konnte fortan unsere Kleider selbst nähen, das brachte einiges an Ersparnis.“

Die Alltags- und Widerstandsgeschichte(n) der Mezzadri-Bauern, der dörflichen und kleinstädtischen Handwerker und der Tagelöhner in der Provinz Pesaro-Urbino sind historisch und soziologisch scheinbar gut aufgearbeitet (Quaderno 2 1981; Sorcinelli 1981; Bianchini/Pedrocco 1995; Tonini 1995; Orsetti 2002), wurden jedoch vor allem in Verbindung mit den sich hier ab 1943 stärker organisierenden Partisanenkämpfen gegen den Faschismus studiert. Eine weitere Dimension der Erforschung der *civiltà contadina*, der „Kulturform Bauern-Leben“, betrifft das „Sterben“ der in Italien bis ins 20. Jahrhundert hinein meist von unfreien (Klein-) Bauern bewirtschafteten, feudal organisierten Landgüter (Della Fornace/Severi 1982), und die damit eng verbundene Landflucht. Die Einbindung Italiens in die damalige EWG übte einen großen Druck auf die wenig auf Rentabilität und stark auf der sklavenähnlichen Ausbeutung der menschlichen Arbeitskraft beruhenden Formen der Nutzung von Acker-, Wiesen- und Weideland und ebenso auf die Viehzucht aus (vgl. Varni 2003; Enohobby 1982). Die Industrialisierung der Nahrungsmittelproduktion und die für den Tourismus genutzte neue Landwirtschaft mobilisierte riesige Ströme von ArbeitsmigrantInnen in die Städte und Industriezentren Norditaliens, Belgiens, Frankreichs,

Deutschlands, in die Schweiz oder Luxemburg und trieb sie bis nach Nord- und Südamerika.

Die Mehrheit der Mezzadri entkam ihren elenden Lebensverhältnissen in der Region Borgo Pace durch Migration und nicht dadurch, dass man wie in anderen Regionen nach dem Sieg über den feudal gestützten Faschismus in der ersten, von der Kommunistischen Partei und der mit ihr verbundenen Gruppen getragenen Aufbruchstimmung „das Land“ für „den, der es bebaut!“ (Della Fornace/Severi 1982) forderte und eine Revolutionierung der Landbesitzverhältnisse erkämpfen wollte. In Borgo Pace gibt es keine Erinnerungen an eine Verbundenheit der Mezzadri *gegen* ihre Ausbeutung. Es gibt Erinnerungen an Gefühle der „Verbundenheit“ *zwischen* den Subalternen: „man half sich immer“, „man konnte aufeinander zählen“, „wir waren wie eine große Familie“, „suchten im Beisammensein Fröhlichkeit“, erzählten mir viele, und die 1928 geborene „La Lilla“ fügte etwas traurig sinnend hinzu, dass es im Borgo Pace von heute, wo jeder „auf seine Rechnung“ und nur auf die eigene Familie beschränkt sein Geld verdiente, kein „Miteinander und Mitgefühl“ („compassione“) mehr gäbe.⁸

Soziologische Studien klammern nicht selten Zusammenhänge zwischen den konkreten Arbeitsprozessen, ihrer Zweckbestimmung, den Machtverhältnissen in der gesellschaftlichen Arbeitsteilung und den subjektiven Befindlichkeiten wie Arbeits- und Lebenszufriedenheit, soziale Friedfertigkeit oder Glückserfahrungen aus. Ob und warum Menschen friedfertig-kooperativ oder konkurrierend miteinander umgehen, beantwortet sich u.a. durch eine Analyse der Vergesellschaftungs- und Arbeitsprozesse. Aus den von mir mit-erlebten und erforschten Arbeits-, Sozial- und Lebenswelten in Indien und Italien formulierte ich erste Hypothesen: je konkreter und ganzheitlicher ein Mensch arbeitet, desto eher versachlicht sich seine Sozialerfahrung, d.h., dass (Un-) Zufriedenheiten mit der Arbeit weniger auf Andere projiziert werden, weil sie ihr Maß in der Arbeit selbst haben. Probleme sind mit Rückgriff auf Wissen und Erlerntes und damit sachlich zu lösen. In meinen Gesprächen und Begegnungen mit schwer arbeitenden Frauen in Italien und in Indien fiel mir ebenfalls auf, dass sie klare Einsichten in die *objektive Sach-Not-Wendigkeit* der von ihnen geleisteten Arbeiten und wenig Motivation zum Mobbing haben – selbst (oder gerade), wenn sie unter der Arbeit leiden: sie arbeiten „per forza“, beugen sich der *Gewalt*, weil sie eine *Verantwortlichkeit* auch gegenüber sich selbst spüren. Pia sprach offen aus, dass sie es immer wieder schaffen wollte, sich sogar in den zerstörerischen Lebens- und Arbeitsbedingungen regenerative Kraft zu holen und so zu überleben, ohne, wie ihre Mutter, körperlich und geistig zu zerbrechen.

⁸ Digital aufgezeichnetes, teilweise transkribiertes Gespräch mit Leonilde Martelli, genannt „La Lilla“, und ihrem Ehemann Sante Muccioli am 28.9.2006.

Entsprechende, in partizipativer Feldforschung bzw. engagierten Filmprojekten (vgl. Barbanente 2000) gewonnene Analysen des gesellschaftlichen Arbeits- und Gefühls-Lebens könnten einen interdisziplinär und -kulturell vergleichenden praxisorientierten Wissens- und Erfahrungsaustausch pflegen. Im Nachdenken und Dialog über verschiedene Arbeits-Lebensläufe könnte die Isolation thematisiert und die wachsende Angst, Anpassung und Zerstörung in „Mut“ verwandelt werden. In einen Mut, den ich in vielen Geschichte(n) subalternen Widerstände gegen unmenschliche Lebens- und Arbeitsbedingungen immer wieder fand – auch im nordwestlich von Borgo Pace gelegenen Macerata Feltria. Mut wird trotz Angst erlernt: „Die (Mezzadri-)Frauen, von den Padroni ebenso wie von der Familie ausgebeutet, beteiligten sich sehr engagiert an den Kämpfen (1945-50). Sie nahmen teil und man kann sagen, dass auch in Macerata Feltria der Kampf der Frauen entscheidend war; ganz vorne liefen wir Frauen, denn wären dort die Männer gelaufen, so hätte man sie gleich verhaftet. (...) Wir hatten keine Angst. Die ersten Male zitterten wir ein wenig vor den Maschinengewehren (...), aber schließlich wurden wir reifer; selbst der Teufel machte uns keine Angst mehr“ (Interviews, die 1981 mit damals mitkämpfenden Frauen geführt wurden, in: Della Fornace et al. 1982: 114). Heute ist, ebenso wie damals, Angst oft die Basis für das schweigsame Erdulden und die Einsicht in die Not-Wendigkeit ins (Sklaven-)Arbeits-Leben. Doch die Angst wird auch überwunden, Isolierung und Stigmatisierung werden erkannt und nicht einfach hingenommen (vgl. den Film *Sole* von Mariangela Barbanente 2000). Während der Mezzadri-Kämpfe 1945-50 sprachen die Bauersfrauen aus der Region um Macerata Feltria selbstbewusst aus, dass die Städter sie als „Menschen dritter Klasse“ betrachteten (Della Fornace/Severi 1982: 117). Und die um die Abschaffung der Naturalienabgaben kämpfenden Bauern und Bäuerinnen verstanden, dass ihre Anerkennung als italienische Staatsbürger durchaus zweischneidig war. Einerseits konnten sie sich von der nach wie vor auf dem Mezzadria-Gewohnheitsrecht beruhenden Willkür der Padroni nur dadurch langsam befreien, dass die interessensneutrale Staatsgewalt die Mezzadria-Verträge als zwischen *gleichen bürgerlichen Rechtssubjekten* abgeschlossene garantierte. Andererseits bekämpfte derselbe bürgerlich-, (christ-)demokratische Staat sie, sobald sie so frei waren, die abhängige Arbeit und die Besitzverhältnisse überhaupt in Frage zu stellen, zu streiken und Verfügungsgewalt über Land zu fordern. Sie wurden als Anarchisten beschimpft und behandelt (Della Fornace/Severi 1982: 110-114). Im Verlaufe einer dieser „Streiks“, bei denen sie mit dem Vieh die Häuser der Padroni blockierten, erkannten sie, dass sie im Unterschied zu den Industriearbeitern keine durchsetzungskräftige Macht hatten: „im Mezzadri-Sektor war es nicht wie in der Fabrik (...). Es war eher ein Druckausüben, als würde man sagen: ‚wir sind müde (...)‘“. Sie erfuhren, dass sie als Mezzadri-Bauern nichts in der Hand hat-

ten und letztendlich nur auf eine Art Mitgefühl von dem Padrone hoffen konnten (Della Fornace/Severi 1982: 109). Das Wissen über die Gründe des elenden Lebens war vorhanden und auch der Wille, es zu verändern. Aber am Ende machten diese Bauern und Bäuerinnen in ihrem gescheiterten Kampf um eigenes Land Erfahrungen mit Isolation und Machtlosigkeit, die denen der „zerbrechenden“ Dalit-Adivasis sehr ähnlich sind.

Literatur

- Ambedkar, Bhimrao Ramji (1936): *The annihilation of caste. With a reply to Mahatma Gandhi*. Hrsg. von Mulk Raj Anand. New Delhi 25-80
- Baby, K.J. (1993): *Nadugadhika (A Play)*, translated from Malayalam by Shirley M. Joseph. Bangalore: Visthar
- Bhaaskaran (2002): Janu, C.K. *Januvinte Jeevithakatha*. Kottayam: D C Books
- Bianchini, Andrea/Pedrocco, Giorgio (Hrsg.) (1995): *Dal tramonto all'alba. La provincia di Pesaro e Urbino tra fascismo, guerra e ricostruzione. Vol. II*. Bologna: CLUEB
- Binu, D.B. (2003): 'Interview with Janu and Geethanandan at the Kozhikode District Jail'. In: *Malayalam Weekly* 21 (3): 8-9. Für B. Schulze aus dem Malayalam ins Englische übertragen von V.C. Harris.
- Bourdieu, Pierre (1983): *Delegation and politischer Fetisch*. In: Bourdieu (1992): 174-192
- Bourdieu, Pierre (1992): *Rede und Antwort*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Cheria, Anita/Narayan, K./Bijoy, C.R./Edwin (1997): *A search for justice. A citizens report on the adivasi experience in South India*. Nadavayal (Wayanad): Jose Sebastian
- Cherukara, Lukose Sunny (2003): 'Interview with C.K. Janu and Geethanandan, conducted on 28 February at the Kozhikode District Jail'. In: *Keralasabdam Weekly* 1 (3): 14-15. Für B. Schulze aus dem Malayalam ins Englische übertragen von V.C. Harris.
- Craanen, Michael/Gunsenheimer, Antje (Hrsg.) (2006): *Das 'Fremde' und das 'Eigene'. Forschungsberichte (1992-2006)*. Bielefeld: Transcript
- Das, Kamala (1988): *My Story*. New Delhi: Sterling Publishers
- Das, Kamala (1996): *Only the Soul Knows How to Sing. Selections from Kamala Das*. Kottayam: DC Books
- Della Fornace, Anna/Severi, Sandro (1982): *Il sequestro dei padroni per il Lodo de Gasperi. Lotte mezzadrili nel mandamento di Macerata Feltria, 1944-1950*. In: *Quadrino* 3: 93-122
- Enohobby Club (Hrsg.) (1982): *La civiltà contadina nelle tre valli (Metauro, Foglia, Conca)*. Gradara: Enohobby Club Ed.
- Ilaiah, Kancha (1996): *Why I am not a Hindu. A Sudra critique of Hindutva Philosophy, culture and political economy*. Calcutta: Samya
- Joshi, Barbara R. (Hrsg.) (1986): *Untouchable! Voices of the Dalit Liberation Movement*. London: Zed Books Ltd.

- Kak, Shakti/Pati, Biswamoy (Hrsg.) (2005): Exploring Gender Equations: Colonial and Post-Colonial India. New Delhi: Nehru Memorial Museum & Library
- Krishnakumar, R. (2001): For Land and Livelihoods. In: Frontline 18 (21). 13.-26. Oktober
- Lucerna, Giovanni/Miniati, M. Valeria/Pedrocco, Giorgio (2004): Uomini e campagne tra il Montefeltro e il mare. Pesaro: Metauro Edizioni
- Manoj, M.B. (2003): 'This was our life during 46 days'. In: Raj (Hrsg.) (2003): ohne Seitenangaben (Für B. Schulze aus dem Malayalam ins Englische übertragen von K.C. Priyamol).
- Marx, Karl (1979/nach der 4. Auflage 1890): Das Kapital. Kritik der politischen Ökonomie. Erster Band: 23. Berlin: Dietz
- Mathrubhoomi (2001): 'C.K. Janu: Women should realise their power'. (Für B. Schulze ins Englische übertragen von Joseph Korula): 62-63
- Omvedt, Gail (1976): Cultural Revolt in a Colonial Society. The Non Brahman Movement in Western India: 1873-1930. Bombay: Scientific Socialist Education Trust
- Omvedt, Gail (1994): Dalits and the democratic revolution: Dr. Ambedkar and the Dalit movement in colonial India. New Delhi: Sage
- Orsetti, Raimondo (2002): La civiltà contadina nelle Marche del novecento. Regione Marche: Centro Beni Culturali
- Pedrocco, Giorgio/Lucerna, Gianni (2000): Musei Partecipati. Comunità Montana dell'Alto e Medio Metauro, comuni di Urbania, Sant'Angelo in Vado, Borgo Pace. Biblioteca Comunale di Urbania
- Quaderno 2 (1981): Filandaie partigiani portolotti tra storia e memoria. Note di storia contemporanea della provincia di Pesaro-Urbino. 2. Jg. Herausgegeben von Pedrocco, Giorgio/Sorcinelli, Paolo
- Quaderno 3 (1982): Marginalità, spontaneismo, organizzazione. 1860-1968 uomini e lotte nel Pescaresc. 3. Jg. Herausgegeben von Sorcinelli, Paolo
- Raj, Dileep (Hrsg.) (2003): Baldness: The Map of Kerala Society after the Muthanga Rebellion. Kottayam: D C Books (Original Malayalam für B. Schulze ins Englische übertragen von K. C. Priyamol).
- Sakhi (2002): Support services to counter violence against women in Kerala. A resource directory. Thiruvananthapuram und New Delhi: Sakhi Resource Center for Women in collaboration with UNIFEM South Asia Regional Office
- Schulze, Brigitte (2005b): Ventures Into a Moral Philosophy and Political Economy of Daily Life Experiences Through Cinema-mediated Reflections of Marginalised Women in Kerala: Challenging the Patriarchal Violence of the 'Kerala Development Model'. In: Kak/Pati (Hrsg.) (2005): 329-354
- Schulze, Brigitte (2006a): Suma Josson im Gespräch mit Brigitte Schulze. In: Teissl/Kull, (Hrsg.) (2006): 146-157
- Schulze, Brigitte (2006b): Abstract des Forschungsberichts über „Regionale Kino-Erfahrungen von „Weiblichkeit“ als Selbst-Reflexion kultureller Identität in Kerala (Südinien). Perspektivenwechsel in der Theoriebildung über Öffentlichkeit(en) und Identität(en)“. In: Craanen/Gunsenheimer (Hrsg.) (2006): 117-118

- Sorcinelli, Paolo (1981): Il „Bacio della morte“. Lavoro femminile e tubercolosi nelle filande marchigiane (1900-1930): Indicazioni e primi risultati. In: Quaderno 2: 213-232
- Stephen, Lovely/Schulze, Brigitte (2003): Visions of Life and Love. The Appropriation of Cinema by Marginalised Women in Kerala. Unveröffentlichte Begleitschrift zu unseren Videofilm- und Workshop-Projekten.
- Teissl, Verena/Kull, Volker (Hrsg.) (2006): Poeten, Chronisten und Rebellen. Internationale DokumentarfilmemacherInnen im Porträt. Marburg: Schüren
- The Hindu (2006): Farmer commits suicide in Wayanad, 24.8., auch: www.hindu.com
- Tonini, Carla (1995): Una vita per la politica. L'unione donne italiane a Pesaro nel secolo dopoguerra (1945-1948). In: Bianchini/Pedrocco (Hrsg.) (1995): 253-289
- Varni, Angelo (Hrsg.) (2003): La provincia di Pesaro e Urbino nel Novecento. Caratteri, trasformazioni, identità. Bd. II. Venezia: Marsilio Editori
- Zachariah (2003): „The Adivasi agreement being sabotaged.“ An interview with C.K. Janu. (Für B. Schulze aus dem Malayalam übersetzt von V.C. Harris). Mathrubhoomi Weekend Edition, 2.6.2003
- Zani, Pier Paolo (1990/1993): I carbonai un mestiere in bianco e nero. Presentazione di Franco Ferrarotti. Verucchio (Fo): Pazzini Editore

Film- und Website-Verzeichnis

- Barbanente, Mariangela (2000): *Sole* („Sonne“). Dokumentarfilm. Italien. 55 Minuten. Kontakt: mariangela.barbanente@virgilio.it
- Dalit Women's Society/Priyamol K.C./Schulze, Brigitte (2002-2003) u.a. *Kudiyirakkapedunavar/Displaced people*, 33 Minuten. Kontakt: briS@re-wo-man.net
- Price, Vivian (2006): *Transnational Tradeswomen*. Dokumentarfilm. USA. 62 Minuten. Kontakt über: www.dotsub.com/films/tradeswomen
- Schulze, Brigitte (2002): „With thornwings under their feet (...) towards the light. Reflections on women and cinema in Kerala 1999 – 2002“, 135 min. Forschungs- und selbstreflektives Videoessay. Kontakt: briS@re-wo-man.net
- Schulze, Brigitte (2004a): „I am that woman!“ Messages from the emotional-political landscapes of indigenous (adivasi) and ‘untouchable’ (dalit) women in South-Indian Kerala“. In: Montreal Serai 17 (3): www.montrealserai.com
- Schulze, Brigitte (2004b): www.re-wo-man.net
- Schulze, Brigitte (2004c): www.femcinecult-kerala.uni-trier.de
- Schulze, Brigitte (2005a): Globalization and Divergence. Dynamics of Dissensus in Non-dominant Cinema Cultures of South India. Vortrag anlässlich der Konferenz „Media in Transition 2: Convergence and Globalization“ des Centre for Comparative Media Studies, 10-12 Mai, 2002, MIT Cambridge/Mass. In: <http://ubt.opus.hbz-nrw.de/volltexte/2005/295>

Teil IV

Zukunft der Arbeitsgesellschaft

Entgrenzte Arbeit – gefährdete Reproduktion. Genderfragen in der Arbeitsforschung¹

Nick Kratzer und Dieter Sauer

1 Vom Ende zum Umbruch der Arbeitsgesellschaft

Die gesellschaftliche Organisation von Arbeit im Kapitalismus wird gegenwärtig weiterhin von der Form der *Erwerbsarbeit* dominiert, deren Bedeutung für die große Mehrheit der Bevölkerung eher zugenommen hat. Dies gilt zum einen *quantitativ*: Trotz des abnehmenden Erwerbsarbeitsvolumens steigt die Zahl der Menschen, deren Existenz von der Erwerbsarbeit abhängig ist. So wird in dem im Jahre 2005 erschienenen ersten Band der Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung Deutschlands mit dem Titel „Arbeits- und Lebensweisen“ festgestellt:

„Deutschland bleibt eine Arbeitsgesellschaft. Erwerbsbeteiligung ist für die große Mehrheit der Bevölkerung die Aktivität, die ihre Lebensweise bestimmt und über ihre soziale Sicherung entscheidet. Daran haben bislang weder demografische Trends noch veränderte Lebensweisen, noch gesamtwirtschaftliche Unterbeschäftigung etwas Grundlegendes geändert (...). Die Zahl der Erwerbspersonen hat in Westdeutschland langfristig absolut wie relativ (als Erwerbsquote gemessen) zugenommen, während die der Nichterwerbspersonen leicht abnahm. Zu Beginn des neuen Jahrhunderts liegen die Erwerbsquoten für Männer bei gut 80%, für Frauen im Westen bei ca. 64%, im Osten bei 73%. Der Erwerbswunsch liegt noch deutlich höher: Berücksichtigt man die zusätzliche stille Reserve, so haben nur 10% der Männer und nur 18% der westdeutschen bzw. 15% der ostdeutschen Frauen keine Erwerbsorientierung“ (SOFI/IAB/ISF München/INIFES 2005: 13-14).

Zum anderen wächst auch kognitiv die Bedeutung von Erwerbsarbeit gerade dann, wenn das Erwerbsarbeitsvolumen knapper wird („Hauptsache Arbeit“).

¹ Der vorliegende Beitrag basiert auf unseren (Vor)Arbeiten und Diskussionen in zwei Projekten: Zum einen im Projekt „Kooperationsnetz prospektive Arbeitsforschung – KOPRA“ (Plattform „Entgrenzte Arbeit“; Förderung: BMBF), zum anderen im Teilprojekt C1 „Entgrenzung von Kapital und Arbeit – Ökonomie und Arbeit im nachfordistischen Übergangsregime“ im Münchner Sonderforschungsbereich 536 („Reflexive Modernisierung“).

Die Angst um die Arbeit wird zum alltäglichen Instrument betrieblicher (Leistungs-)Politik und dringt in die Poren aller Lebensbereiche. Des Weiteren strahlt der Formwandel von Erwerbsarbeit verstärkt auf andere Felder nicht erwerbsförmig organisierter Arbeit aus: Die sich verändernden Organisationsprinzipien in der Erwerbsarbeit prägen zunehmend auch andere Bereiche der Gesellschaft (z.B. durch Flexibilisierung).

Offensichtlich wird der gesellschaftliche Umbruch gerade nicht, wie es gelegentlich hieß, durch das „*Ende der (Erwerbs-)Arbeitsgesellschaft*“ markiert, sondern es ist die Entwicklung von Arbeit selbst, in der sich die Umbrüche manifestieren. Den Formwandel von Arbeit in den Fokus zu nehmen heißt, den Blick auf gesellschaftliche Umbruchprozesse zu richten – und umgekehrt. Diese Perspektive machte früher einmal die Arbeits- und Industriesoziologie zu einer „Schlüsseldisziplin“ der Soziologie. Sie hatte diese Position deswegen erreicht, weil es ihr auf der Grundlage einer politischen Ökonomie der Arbeit gelang, konstitutive Merkmale kapitalistischer Gesellschaften zu dechiffrieren. Die kapitalistische Form der Erwerbsarbeit ist sicher nur ein Ausschnitt aus dem möglichen Ensemble von Arbeitstätigkeiten. Arbeit im allgemeinen Sinn als menschliche Tätigkeit – „*als freie bewusste Selbsttätigkeit, als Lebenstätigkeit des Menschen*“ (Marx) – wird unter den historischen Bedingungen kapitalistischer Produktionsweise zum Mittel herabgesetzt, zum Mittel der physischen Existenz des Menschen. Arbeit als entfremdete Arbeit, als Erwerbsarbeit und im Kern als Lohnarbeit ist hier jedoch nicht nur Mittel der individuellen menschlichen Reproduktion, sondern zugleich Mittel der Kapitalreproduktion und damit die Basis der kapitalistischen Produktionsweise. Solange Erwerbsarbeit in dieser Perspektive Ausdruck eines spezifisch gesellschaftlichen, geschichtlich entstandenen Produktionsverhältnisses ist, solange bleibt die Analyse des gesellschaftlichen Formwandels von Arbeit zentral für das Verständnis von Gesellschaft und deren Wandel. Eine ganz andere Frage ist, inwieweit die Arbeits- und Industriesoziologie – oder auch die Arbeitsforschung generell – in der Lage ist, dieser „Schlüsselrolle“ ihres „Gegenstandes“ gerecht zu werden (vgl. dazu die Beiträge in Dunkel/Sauer 2006).

Von einem Ende der Arbeitsgesellschaft im Sinne einer abnehmenden Bedeutung von Erwerbsarbeit kann also gegenwärtig nicht die Rede sein. Die vorherrschende Parole „Hauptsache Arbeit“ indiziert aber eine massive Krise dieser Arbeitsgesellschaft. Wir haben es mit einer paradoxen Situation zu tun, in der die Krise der Arbeitsgesellschaft (Massenarbeitslosigkeit u.a.) von einem Prozess der *De-Thematisierung von Arbeit* begleitet wird. Desto stärker der abstrakte, inhaltlich entleerte Begriff von Erwerbsarbeit als Mittel der Existenzsicherung ins Zentrum des gesellschaftlichen Bewusstseins rückt, desto mehr geraten die qualitativen Veränderungen in der Arbeit selbst aus dem Blick. In diesem Prozess wird

auch die wissenschaftliche Befassung mit Arbeit an den Rand gedrängt, was in einer Marginalisierung der Arbeitsforschung ihren Ausdruck findet.

Die Arbeitsforschung hat sich deshalb nicht nur mit den Problemen der gesellschaftlichen De-Thematisierung von Arbeit herumzuschlagen, sie ist selbst Teil des Problems. Und das hat mit den tiefgehenden Umbrüchen in der Entwicklung von Arbeit zu tun und den Schwierigkeiten der Arbeitsforschung, diese zu erfassen und angemessen zu verarbeiten. Die radikalen Umbrüche in der gesellschaftlichen Organisation von Arbeit und damit der strukturelle Wandel von Arbeit in den letzten zehn bis fünfzehn Jahren haben die Arbeitsforschung ebenso wie die Arbeitspolitik vor anspruchsvolle Herausforderungen gestellt. Traditionelle, am Fordismus und Taylorismus orientierte Forschungskonzepte und Methoden haben an Erklärungskraft verloren, die traditionellen Instrumente der Regulierung von Arbeit an Wirksamkeit eingebüßt. Nicht nur die Entwicklung und inhaltliche Ausrichtung der Arbeitsforschung verbindet sich mit diesen Umbruchprozessen, auch ihr Verhältnis zur Genderforschung – ihre Abschottung wie ihre Öffnung – lässt sich nur auf dem Hintergrund der Krise der „fordistischen Arbeitsgesellschaft“ begreifen. Es ist, wenn man so will, der radikale Umbruch der fordistischen Arbeitsgesellschaft, der noch nicht zu Ende ist und nicht das Ende der Arbeitsgesellschaft an sich, der die Arbeitsforschung vor neue Herausforderungen stellt – so auch vor die Herausforderung, ihren Gegenstandsbereich und die Verbindungen zu anderen (Teil)Disziplinen neu zu definieren.

2 Entgrenzung: Die Auflösung der fordistischen Arbeitsgesellschaft

Bei unseren Versuchen, das Verhältnis von Arbeit und gesellschaftlichem Umbruch in einer historischen Perspektive zu analysieren, setzen wir am Begriff des *Fordismus* als gesellschaftlicher Formation an (vgl. Bechtle/Sauer 2003). Dabei handelte es sich in Deutschland und Europa um ein sozio-ökonomisches Entwicklungsmodell, das sich durch einen robusten Zusammenhang von industrieller Massenproduktion und Massenkonsum, sozial geschützten Normalarbeitsverhältnissen für Männer, geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung in der Normalfamilie, niedrigen Frauenerwerbsquoten, kompromissorientierten Arbeitsbeziehungen sowie einen ausgebauten Wohlfahrtsstaat auszeichnet.

Unter *Entgrenzung* verstehen wir den Prozess der Erosion von institutionellen und motivationalen Grenzziehungen, die für die fordistisch-tayloristische Organisation von Arbeit in der Nachkriegszeit in Deutschland paradigmatisch und strukturprägend waren. Damit meinen wir zugleich *eine bestimmte „historische“ Verfasstheit von Arbeit und eine bestimmte betriebliche Rationalisierungsstrategie*: Durch Normierung der Beschäftigungsverhältnisse, Standardisierung

der Arbeitszeiten, Koppelung des Arbeitsortes an den Betrieb, Steuerung und Koordination durch Hierarchie, personale Kontrolle u.v.a.m. wird nicht nur ein spezifischer Einsatz von Arbeitskraft im Betrieb ermöglicht und zugleich begrenzt, auch das Verhältnis von Arbeit und Leben wird durch Grenzziehungen bestimmt. Arbeitswelt und außerbetriebliche Lebenswelt finden in weitgehend getrennten (räumlichen, zeitlichen, sozialen) Sphären statt und sind tendenziell strikt voneinander geschieden. Mit dem Begriff der „Normalarbeit“ wird nicht nur ein Idealtypus benannt, sondern zugleich dessen normierende und diskriminierende Kraft gegenüber anderen Formen der Arbeit gesetzt: die strikte Abtrennung einer Sphäre der Reproduktion (Freizeit, Konsum, Privatleben) und die Bindung der sozialen Absicherung an das Erwerbseinkommen des „Arbeitenden“, d.h. an den „Familienlohn“ des in der Regel männlichen Vollzeitbeschäftigten.

Das Ziel „entgrenzender“ Rationalisierungsstrategien besteht im erweiterten Zugriff auf bislang nur begrenzt zugängliche Ressourcen und Potentiale von Arbeitskraft: Das sind vor allem das Flexibilitäts- und Selbststeuerungspotential der Subjekte sowie deren kommunikative Fähigkeiten und empathische Eigenschaften und die bislang gegen den Betrieb abgegrenzten zeitlichen, räumlichen und sozialen Ressourcen der privaten Lebenswelt der Beschäftigten. Die betrieblich organisierte Entgrenzung ist organisatorisches Mittel eines erweiterten Zugriffs auf die Subjektivität der Beschäftigten und ihre lebensweltlichen Ressourcen. Der Wandel von Arbeits- und Erwerbsorientierungen bei den Arbeitskräften ist dabei eine der Voraussetzungen: Entgrenzung als Rationalisierungsstrategie ist deswegen auch als *Reaktion* darauf zu interpretieren, als Angebot an bestimmte – vor allem jüngere – Beschäftigtengruppen.

Dieser erweiterte Zugriff auf Arbeitskraft setzt die Erosion der institutionellen und motivationalen Grenzen voraus, die für die fordistisch-tayloristische Organisation von Arbeit konstitutiv waren: Prozesse der *Vermarktlichung und Individualisierung* sprengen das fordistische Verhältnis von Markt und Organisation, von Arbeitskraft und Person und von Arbeit und Leben auf (Kratzer 2005; Sauer 2005). Auf diesem Hintergrund ist die gesellschaftliche Organisation von Arbeit von zwei wesentlichen Veränderungstendenzen gekennzeichnet: Entscheidung und Flexibilisierung auf der einen, Selbstorganisation und Subjektivierung von Arbeit auf der anderen Seite. Die *Entsicherung* ist als Bruch mit der fordistischen betrieblichen und sozialstaatlichen Regulierung zu charakterisieren, als „Re-Kommodifizierung“ von Arbeit. Mit der Zunahme ungesicherter Beschäftigungsverhältnisse und einer zeitlichen und räumlichen Flexibilisierung von Arbeit werden Marktrisiken wieder stärker auf die Beschäftigten abgewälzt. *Subjektivierung* verweist dagegen auf einen Bruch mit tayloristischen Rationalisierungsprinzipien: An die Stelle von Fremdorganisation, direkter Kontrolle durch

Vorgesetzte, Standardisierung und Arbeitsteilung tritt die Selbstorganisation, die indirekte Steuerung, die Re-Integration von planenden und ausführenden Tätigkeiten. Hier wird nun wieder verstärkt Arbeitskraft nicht nur als Objekt, sondern gerade als Subjekt adressiert.

Der Begriff der Entgrenzung in seinem Doppelcharakter als betriebliche Reorganisations- und Rationalisierungsstrategie („Auflösung des Unternehmens“) und als Erosion fordistisch-tayloristischer Normalarbeit („Entgrenzung von Arbeit“) hat sich als geeignet erwiesen, Vielfalt und Dynamik des historischen Strukturwandels von Arbeit einigermaßen adäquat zu erfassen. Mit ihm war es möglich, die realen Verschränkungs- und Integrationstendenzen betrieblicher Reorganisation und Rationalisierung in den 1990er Jahren mit ihren betriebsübergreifenden Konsequenzen für Arbeit und Beschäftigung und ihren Auswirkungen auf lebensweltliche Verhältnisse außerhalb der Erwerbsarbeit in den Blick zu nehmen (vgl. Voß/Pongratz 1998; Döhl et al. 2000; Kratzer 2003; Kratzer/Sauer 2003; Sauer 2005).

Es geht um einen grundlegenden Wandel von Erwerbsarbeit, in dem Ökonomie und Gesellschaft, Betrieb und Markt, Unternehmen und Arbeitskraft, Arbeit und Leben – durch Prozesse der Entgrenzung – in neuartiger Weise aufeinander bezogen sind. Ökonomische Restrukturierungsansätze, betriebliche Rationalisierungsleitbilder, Ab- und Umbau sozialer Sicherungssysteme und kulturelle Legitimationsmuster verdichten sich zu einem ineinander greifenden gesellschaftlichen Muster der Anpassung an die Krise des Fordismus. Dessen innerer Kern ist eine „*forcierte Vermarktlichung*“ der gesellschaftlichen Organisation von Arbeit. Markt wird dabei als Metapher verwendet, die mehr meint, nämlich eine weitergehende Durchsetzung der kapitalistischen Verwertungslogik und des Konkurrenzprinzips oder ganz generell eine weitergehende Ökonomisierung.

3 Entgrenzung von Arbeit und Leben

Das jeweilige Verhältnis von Arbeit und Leben ist Resultat erbitterter historischer Auseinandersetzungen (um die Länge des Arbeitstages, der Wochenarbeitszeit, des Urlaubs etc.) in der bisherigen Geschichte des Kapitalismus. Im „*industriellen Zeitarrangement*“ setzt sich nicht nur die (zeitliche) Differenzierung und Abgrenzung von Arbeit und Leben nach und nach als Paradigma der gesellschaftlichen Organisation von Arbeit durch. Im Zuge der Verkürzung der Arbeitszeiten kommt es überdies auch zu einer gewissen „Bereinigung“ der beiden Lebensbereiche von Elementen der jeweils anderen gesellschaftlichen Sphäre – idealtypisierend formuliert: hier die Verkürzung und zugleich Verdichtung der Arbeitszeit unter dem Diktat verwertungsorientierter Rationalisierung, dort

die zunehmende zeitliche Ausdehnung und soziale Aufwertung von Familienleben, Eigenarbeit, Freizeit und individueller Entfaltung (vgl. Deutschmann 1983).

Eine spezifische historische Ausprägung des industriellen Zeitarrangements ist das „*fordistische Zeitarrangement*“, das sich in den ersten Nachkriegsjahrzehnten in Deutschland voll entfaltete. Dieses Arrangement ist – wiederum idealtypisierend – durch drei Kennzeichen geprägt: zum einen durch eine – zumindest in mittleren und großen Betrieben – am tayloristischen Paradigma (Arbeitsteilung und Spezialisierung, hierarchisch-bürokratische Steuerung und Organisation u.a.) orientierte Arbeitsorganisation; zum Zweiten durch das Zusammenspiel von betrieblichen, tarifvertraglichen und gesetzlichen Regulierungen mit ausgebauten wohlfahrtsstaatlichen Sicherungssystemen und kollektiven Konfliktregulierungsinstitutionen; zum Dritten durch die räumliche, zeitliche und soziale Abgrenzung von Familie und Freizeit gegenüber Erwerbsarbeit und Beruf (vgl. dazu Kratzer/Lange 2006).

Blickt man ausgehend vom „fordistischen Zeitarrangement“ auf die bisherige Entwicklung zurück, dann lassen sich, so unsere These, verschiedene Phasen oder auch Typen der Entwicklung des Verhältnisses von Arbeit und Leben erkennen.

In der Prosperitätsphase der ersten Nachkriegsjahrzehnte ist die beherrschende Tendenz die einer *Verschiebung* der institutionellen Grenzen zwischen Arbeit und Leben in Richtung einer Ausdehnung des privaten Lebensbereichs bei zeitlich rückläufigem Anteil der Erwerbsarbeit. Diese Entwicklung kulminiert in der Etablierung des Acht-Stunden-Tages und der Fünf-Tage-Woche, d.h. der sog. „Normalarbeitszeit“ bzw. des „Normalarbeitstages“. Arbeit und Leben konstituieren sich in dieser Phase als eigenständige, institutionell gegeneinander abgegrenzte Lebensbereiche.

Daran schließt sich eine Phase an, in der – bei zunächst anhaltender Verschiebung – vor allem eine Tendenz der *Pluralisierung* ersichtlich wird. Die wesentliche Veränderung ist, dass sich die kollektive Gültigkeit standardisierter Grenzziehungen partiell auflöst. Es bleibt zwar bei einem Arrangement von institutionell weitgehend gegeneinander abgegrenzten Lebensbereichen, aber die Grenzen sind weniger standardisiert, werden vielfältiger. Pluralisierung meint daher vor allem, dass sich die *Form* der Grenzziehung verändert, nicht aber das zugrunde liegende Prinzip der funktionalen Differenzierung. Kurz: Beobachtbar ist eine Ent-Standardisierung, aber keine Ent-Differenzierung. Diese Entwicklung ist eng verbunden mit der Flexibilisierung der Arbeitszeiten und auch der Beschäftigungsverhältnisse (vor allem einer Zunahme von Teilzeitbeschäftigten), aber keineswegs ausschließlich auf die Arbeitswelt beschränkt: Zugleich ist eine Pluralisierung der Haushalts- und Familienformen sowie der Geschlechter- und Generationenarrangements *innerhalb* von Familien zu beobachten (vgl. etwa

Fuchs et al. 2005; Kratzer/Lange 2006). Es wird auch von einer allgemeinen Entstandardisierung und Individualisierung von Lebensläufen, Lebensstilen oder Lebenslagen gesprochen (etwa bei Berger/Hradil 1990).

Eine dritte Phase schließlich, in der wir uns aktuell befinden, ist vor allem durch die unübersichtliche Gleichzeitigkeit verschiedener, teils gegenläufiger Tendenzen gekennzeichnet. So scheint der Trend der Verkürzung der Arbeitszeiten zumindest vorerst gestoppt, zum Teil sogar umgekehrt (vgl. Kratzer 2005), wohingegen die Pluralisierungstendenz ungebrochen anhält und sich in neuer Weise mit Polarisierungstendenzen mischt. Die Grenzen zwischen betrieblich organisierter Erwerbsarbeit und privatem, heim- und familienbasiertem Leben werden unscharf (vgl. Gottschall/Voß 2003; Kratzer/Sauer 2003; Kratzer 2003).

Die Bewertung dieser Entwicklungstendenzen ist – in Wissenschaft und individueller Erfahrung – zumeist nicht eindeutig: Einerseits werden höhere Flexibilität und Durchlässigkeit beider Lebensbereiche oft als positiv empfunden – weil sich damit Möglichkeiten einer individuelleren Gestaltung eröffnen, aber auch, weil gerade höher Qualifizierte reklamieren, dass sie ohnehin nicht beim Verlassen des Unternehmens zu arbeiten aufhören und auch nicht erst beim Betreten damit anfangen. Man nimmt Arbeit „im Kopf“ (oder in der Tasche) mit nach Hause, kommt beim Spaziergehen auf die besten Gedanken, findet beim Zähneputzen die Lösung etc. Andererseits beklagen viele zugleich, dass das Verhältnis von Arbeit und Leben aus dem Gleichgewicht geraten ist: Die Arbeit nimmt oft überhand und gefährdet die individuelle Erholung ebenso wie ein befriedigendes Familien- oder Sozialleben (Kratzer 2003).

4 Von der Entgrenzung zur Verschränkung von Arbeits- und Reproduktionssphäre?

Diese Entwicklung spiegelt sich in einer zunehmenden Thematisierung von Tendenzen einer *Verschränkung von Arbeit und Leben* (vgl. Kratzer 2003). Verschränkung ist die in qualitativer Hinsicht am weitesten reichende Tendenz einer Entgrenzung von Arbeit und Leben, weil sie nicht mehr (nur) die Form, sondern auch das Prinzip selbst betrifft. Es geht dann nicht mehr „nur“ um die Ent-Standardisierung der Grenzen zwischen Arbeits- und Lebenswelt, sondern auch um die Ent-Differenzierung der beiden Lebensbereiche respektive ihrer jeweiligen Eigenlogiken und Strukturierungsprinzipien.

Inwiefern also verschränken sich zunehmend Strukturprinzipien und „Logiken“ der Arbeitssphäre auf der einen, der Sphäre von Reproduktion/Freizeit/Konsum auf der anderen Seite? Neben medialen und soziokulturellen Verschränkungstendenzen (vgl. dazu ausführlicher Kratzer/Lange 2006) beschäftigt

uns vor allem die Tendenz einer „*funktionalen Verschränkung*“ von Arbeits- und Reproduktionssphäre. So implizieren etwa Thesen wie die der „Verbetrieblichung der Lebensführung“ (Voß/Pongratz 1998) oder der „Taylorisierung der Familie“ (Hochschild 2002), dass mit der Erosion institutioneller Grenzziehungen auch Strukturmomente und Entwicklungslogiken institutionell bislang getrennter gesellschaftlicher Sphären in neuartiger Weise ineinander greifen oder sich überlagern (können). Das kann sich z.B. als zunehmend zweckrationale Organisation bzw. Rationalisierung der „freien Zeit“ und als Verschiebung in der „Zwecksetzung“ selbst manifestieren: Wenn Arbeitskräfte Sport dezidiert als Ausgleich für den beruflichen Stress betreiben, wenn für Freiberufler oder Medienbeschäftigte private Netzwerke im Wesentlichen (auch) Arbeitsmärkte sind (vgl. Marrs/Boes 2003), wenn Hobbys mit Blick auf die berufliche Verwertbarkeit betrieben werden u.a., dann richtet sich die Gestaltung der „freien Zeit“ (auch) an Erfordernissen der Arbeit aus.

Dem steht auf der anderen Seite die zunehmende Bedeutung lebensweltlicher und subjektiver Elemente *in* der Arbeitssphäre gegenüber: Dies gilt nicht nur für neue Rationalisierungsstrategien, die im Rahmen neuer Arbeits- und Organisationsformen solche Potentiale von Arbeitskraft explizit und vermehrt abfordern, sondern auch für die Arbeitskräfte selbst, die – so die These der „*normativen Subjektivierung*“ (Baethge 1994) – vermehrt Selbstverwirklichungsansprüche und Selbstentfaltungsbedürfnisse (auch) in der Arbeit ausleben (wollen). Was daran insgesamt „neu“ ist – und für wen –, das ist sicher noch eine weiter zu klärende Frage. Und ebenso offen ist die Frage, ob sich damit vor allem Kommodifizierungs- oder Entfaltungsprozesse verbinden, ob also die verstärkte Vernutzung der Arbeitskraft *oder* die Entfaltung des Individuums im Vordergrund steht bzw. inwieweit *beides* der Fall ist, sich diese Prozesse nicht voneinander trennen lassen.

In jedem Fall steht hier aber das im fordistischen Zeitarrangement angelegte institutionelle Verhältnis von Verausgabung von Arbeitskraft und ihrer Reproduktion – und damit auch das Verhältnis von Arbeits- und Reproduktionssphäre nachhaltig zur Disposition: Ein zentrales Kennzeichen der fordistischen Organisation von Arbeit ist die Verausgabung von Ressourcen im Arbeitsprozess und deren Reproduktion außerhalb von Betrieb und Arbeitswelt. Die Reproduktion der Ressourcen ist institutionell, zeitlich und räumlich von ihrer Vernutzung abgetrennt – diese Trennung galt geradezu als Voraussetzung für die Reproduktion der Ressourcen. Werden die zeitlichen, räumlichen und institutionellen Grenzen zwischen den Sphären der Produktion und Reproduktion flüssiger und durchlässiger, stellt sich die Frage, wie dann das Verhältnis von Verausgabung und Reproduktion gestaltet sein kann. In der Diskussion dazu spielen zwei tendenziell gegensätzliche Vermutungen eine Rolle: Einerseits lässt sich konstatieren, dass

Belastungen und Gefährdungen im psychomentalen Bereich deutlich zunehmen, dass der Anteil von Beschäftigten mit überlangen Arbeitszeiten steigt, auch dass die Vereinbarkeitsprobleme in Partnerschaften oder Familien eher zu- als abnehmen (etwa Kratzer 2003). Dies deutet darauf hin, dass Entgrenzung zumindest der Tendenz nach mit einer extensiveren Verausgabung individueller und sozialer Ressourcen verbunden ist. Andererseits wird, gegenläufig dazu, konstatiert, dass Reproduktion verstärkt auch *in* der Arbeitswelt stattfindet, sei es als „recreation center“ im (hyper)modernen „New Economy“-Betrieb als Spezifikum von Wissensarbeit², sei es als Erholung *von* Reproduktionsarbeit *in* der Arbeit (Hochschild), sei es durch neue Arbeitsformen, die mehr Selbstbestimmung ermöglichen und persönliche Entfaltung begünstigen, u.a.

Verschränkung könnte also beides bedeuten: eine funktionale „Kolonialisierung“ der Lebenswelt und die auch „ideelle“ Subsumtion des Subjektiven (vgl. Moldaschl 1998) bei möglicherweise erweiterter Gefährdung der individuellen (und damit letztlich gesellschaftlichen) Reproduktion, aber – zumindest als Denkmöglichkeit – auch einen Prozess der „eigensinnigen“ (Wieder-)Aneignung der Arbeit durch die Subjekte und das Eindringen lebensweltlicher Handlungslogiken und Strukturierungsprinzipien in die Arbeitswelt. Vorliegende Befunde zeigen dazu, vor allem für den Bereich der Höherqualifizierten, ein ambivalentes, wenn nicht widersprüchliches Bild. Den durchaus – wohl auch im Sinne der individuellen Reproduktion – positiv erfahrenen gewachsenen Spielräumen der individuellen Entfaltung in der Arbeit steht eine recht klar zu erkennende erweiterte Gefährdung der psychophysischen Reproduktionsfähigkeit gegenüber (vgl. Pröll/Gude 2003). Salopp gesagt: Die Wissensarbeiter haben auch einen Kopf, der ihnen wehtun kann, und einen Körper, der bei zu großer Beanspruchung schlapp macht.

Vorliegende Befunde zeigen dazu zunächst klare Tendenzen einer weitergehenden Verschränkung von Arbeit und Leben:

- Erstens werden die Grenzen zwischen Arbeit und Leben als teilweise recht vage empfunden. Ein Teil der Aktivitäten lässt sich ganz offenkundig in den Augen der (zumeist hoch qualifizierten) Befragten selbst nicht so eindeutig der einen oder anderen Sphäre zuordnen. Diesen Aspekt haben wir an anderer Stelle als Herausbildung „ideeller Grauzonen“ beschrieben (Kratzer 2003).
- Zweitens: Teilaspekte der beruflichen Tätigkeit werden sporadisch oder regelmäßig in die „private“ bzw. „freie“ Zeit (und entsprechend: nach Hau-

² Wissen gilt ja als Ressource, die durch den Gebrauch nicht *verbraucht*, sondern im Gegenteil akkumuliert wird.

se) verlagert (vgl. Volmerg et al. 2005; Kratzer 2003) – sei es aufgrund des hohen Arbeitsdrucks, sei es, weil man dort außerhalb des eigentlichen Arbeitsortes bestimmte Dinge besser tun kann (z.B. weil man mehr Ruhe hat).

- Und drittens – sozusagen umgekehrt – wird der (zumeist längere und oft „nach hinten offene“) Arbeitstag „durchgesetzt“ mit lebensweltlichen Tätigkeiten, etwa einem Arztbesuch, einem Friseurtermin, der Internetrecherche zu den nächsten Urlaubszielen etc. (vgl. etwa Hielscher 2006) – sei es als Teil eines Lebensstils oder als (Reproduktions-)Notwendigkeit in Reaktion auf längere und flexiblere Arbeitszeiten.

Sieht man näher hin, dann zeigt sich häufig aber auch, dass es zwar eine gewisse Entkoppelung von Arbeit und Leben von den bisherigen institutionellen Orten und Zeiten gibt, dass dies aber noch nicht gleichbedeutend mit einer tatsächlichen Verschränkung sein muss. In der Regel bleiben auch weiterhin – oder: bis auf weiteres – Arbeiten und Leben unterscheidbare Handlungs- bzw. Lebenszusammenhänge: Für die Betroffenen (und vermutlich auch deren Arbeitgeber) sind die jeweiligen Tätigkeiten im Großen und Ganzen (außer eben bei den „ideellen Grauzonen“) weiterhin *entweder* der Arbeitswelt *oder* der privaten Lebenswelt, *entweder* der Produktions- *oder* der Reproduktionssphäre zuzuordnen. Die in einer *institutionellen* Perspektive eindeutige Verschränkung führt in sozio-kultureller und funktionaler Hinsicht eher zu so etwas wie einem neuartigen In- und Aneinanderfügen weiterhin unterschiedlicher Lebensbereiche. Kurz: Arbeit und Leben werden institutionell (und auch technisch, z.B. medial) neu „gemischt“, bleiben in sozio-kultureller und funktionaler Hinsicht aber weiterhin unterscheidbar.

Eine weitgehende Verschränkung wäre gleichbedeutend mit einem Bruch mit einer zentralen Strukturierungslogik industrieller Gesellschaften bzw. mit der Herausbildung eines neuartigen, wenn man so will: postindustriellen oder auch postmodernen Re-Produktionsmodells. In diesem Sinne scheint uns der besondere Wert der Verschränkungsthese gerade darin zu liegen, dass sie für die Frage sensibilisiert, inwiefern eine weitgehende Verschränkung von Arbeit und Leben überhaupt möglich und überhaupt (und für wen) wünschenswert ist. Das Zwischenfazit, dass wir zwar eine institutionelle Entdifferenzierung, nicht aber (in einem weiter reichenden, „funktionalen“ Sinne) die Verschränkung von Arbeits- und Lebenswelten beobachten, wirft ja erst die Frage auf, wie die Akteure angesichts der institutionellen Entdifferenzierung (wieder) deren Trennung „hinbekommen“. Und diese Frage ist umso bedeutsamer, je weniger funktional und/oder wünschenswert eine weitergehende Verschränkung beider Sphären erscheint; und sie ist – eben auch als Fragestellung der Arbeitsforschung – umso

wichtiger, je mehr im Zuge von Entgrenzungsprozessen von der „gefährdeten Reproduktion“ auszugehen ist (vgl. auch Jürgens 2006).

5 Arbeits- und Geschlechterforschung – ein neues Verhältnis?

Die deutsche Arbeits- und Industriesoziologie ist ein Kind des Fordismus oder genauer: der Aufbau von empirischen Forschungskapazitäten und ihre Etablierung als akademische Disziplin in der Bundesrepublik verdankt sich einer beginnenden Krise des fordistischen Produktionsmodells in den 1970er Jahren bzw. den gesellschaftlichen Reformbewegungen, die sich kritisch darauf bezogen. Im Zentrum einer kritischen Arbeits- und Industriesoziologie stand die Analyse der fordistischen Herrschaftsformen in den Betrieben und ihrer negativen Konsequenzen für menschliche Arbeit. Diese Kritik wurde nicht nur überwiegend gender-neutral vorgetragen, sie bekam auch die diskriminierenden Wirkungen fordistischer Normalarbeit in Bezug auf Geschlechterdifferenzen und die Ausgrenzung einer als Nichtarbeit definierten Reproduktionssphäre kaum in den Blick. Insoweit blieb auch eine herrschaftskritische Industriesoziologie in ihrem Mainstream dem kategorialen Rahmen des Fordismus verhaftet. Der am Fordismus geschulte Blick war für die gesamte Arbeitsforschung vorherrschend und wurde ihr spätestens dann zum „Verhängnis“, als die sich schon länger andeutende Erosion und Transformation des Fordismus zu Beginn der 1990er Jahre deutlich zu Tage trat und nun das Management selbst mit dem Umbau des fordistischen Unternehmens ernst machte.

Eine wesentliche Konsequenz ist, dass bisherige Kategorien der Erfassung von relevanten Veränderungstendenzen nicht mehr fraglos greifen und auch die Maßstäbe der Kritik und Bewertung – zumindest teilweise – ihre Gültigkeit verlieren. Wenn wir es richtig sehen, wird Ähnliches auch in der Gender-Forschung diskutiert: Auch hier ist von einem „Veralten“ feministischer Theorien die Rede. Und auch die Antwort feministischer Wissenschaft auf die gesellschaftlichen Umbrüche und den Zerfall großer Utopien ist der kritischen Industriesoziologie ähnlich: beide verweisen darauf, dass sich das, was sie in den 1970er Jahren einmal ausgemacht hat, stark verändert hat (vgl. Knapp/Wetterer 2002).

Die Arbeits- und Industriesoziologie hat sich inzwischen sehr intensiv mit den Auflösungserscheinungen fordistischer „Normalitätsannahmen“ auseinandergesetzt und dabei auch ihre Forschungsperspektive in vielfältiger Weise erweitert (vgl. Dunkel/Sauer 2006 und auch die Beiträge in diesem Band). Inwieweit sie damit bereits Genderfragen in angemessener Weise aufgenommen und auch in ihre Forschungsansätze einbezogen hat, wollen wir hier nicht diskutieren. Uns kommt es vielmehr darauf an, die Konsequenzen aufzuzeigen, die sich aus

unseren Analysen der Entwicklung von Arbeit für das Verhältnis von Arbeits- und Geschlechterforschung ergeben.

Die skizzierten gesellschaftlichen Entgrenzungsprozesse haben die im Fordismus verborgene „Unterseite der gesellschaftlichen Reproduktion von Arbeitskraft“ zu Tage gefördert und der Arbeitsforschung gleichsam vor die Füße geworfen. Damit werden die Gestaltung der (familialen) Reproduktion von Arbeitskraft und die darin eingelassene geschlechtliche Arbeitsteilung in ihrer Verbindung zur ökonomischen Arbeitsteilung zum Forschungsgegenstand. Für Arbeits- wie Genderforschung gleichermaßen wichtig wird die Frage, inwieweit der gesellschaftliche Organisationszusammenhang von Arbeit und Elternschaft, der „Kernkomplex“ für die Analyse von Disparitäten zwischen den Geschlechtern in diesen gesellschaftlichen Umbruchprozessen selbst tangiert wird. Insbesondere Regina Becker-Schmidt hat darauf verwiesen, dass Veränderungen im System der Erwerbsarbeit und im Bereich der privaten Reproduktion vor allem dann für das Verhältnis von Gender-Regimes und anderen Formen von Herrschaft relevant werden, wenn sich die Art der strukturellen Verknüpfung zwischen ihnen verändert (vgl. dazu Becker-Schmidt 1998 und 2005; Aulenbacher 2005).

Einige der Gründe für diese Veränderungen haben wir schon benannt: Sie liegen im erweiterten ökonomischen Zugriff auf die produktiven Potentiale lebendiger Arbeit, in der strukturell neuen Bedeutung von Subjektivität, in kapitalistischen Einsatz- und Nutzungsstrategien von Arbeitskraft, die lebensweltliche Ressourcen ins Spiel bringen. Und sie liegen in der fortbestehenden systematischen Gleichgültigkeit kapitalistischer Verwertung gegenüber ihren „natürlichen“ Voraussetzungen – hier dem Produktivkraftpotential der individuellen Arbeit – und der daraus resultierenden Gefährdung der Reproduktion der Arbeitskraft. Das Verhältnis von Arbeits- und Reproduktionssphäre gerät in Bewegung und damit auch die traditionellen Familien- und Geschlechterarrangements und die hierarchische Geschlechterdifferenzierung. Damit ist noch nichts über die Richtung gesagt, in die sich die traditionelle Geschlechterhierarchie entwickeln wird. Empirisch zu beobachten sind Verschärfungen (z.B. in der Verbindung von geschlechtlicher und sektoraler Arbeitsteilung), aber auch Verkehrungen (z.B. in Bildungsprozessen) und auch eine Aufwertung traditionaler geschlechtlicher Arbeitsteilung (z.B. in bestimmten Feldern hoch qualifizierter Arbeit).

Hintergrund dieser Bewegungen im Verhältnis von Arbeits- und Reproduktionssphäre sind neben den säkularen Trends der Tertiarisierung und Informatisierung Verschiebungen zwischen den Sphären des kapitalistischen Verwertungsprozesses (Vermarktlichung), die das fordistische Verhältnis von Produktion und Markt auf den Kopf stellen. Insbesondere das veränderte Verhältnis von Geld- und Realkapital, das die Unternehmen zum Objekt von Anlagestrategien auf den Finanzmärkten macht, führt zu einer maßlosen Nutzung von Arbeitskraft

mit destruktiven Auswirkungen auf die Bedingungen ihrer Reproduktion. Dem steht das im Kapitalismus konstitutive Interesse von Arbeitskraft an der Sicherung ihrer Reproduktion(-sfähigkeit) entgegen (vgl. auch Jürgens 2006). Den traditionellen arbeitspolitischen Akteuren gelingt es gegenwärtig jedoch immer weniger, dieses Interesse zu vertreten und damit einer „schrackenlosen“ Kapitalverwertung Grenzen zu setzen. Verunsicherung und Ohnmacht kennzeichnen die veränderte Situation. Mit der Zuspitzung der inner- und außerbetrieblichen Konflikte könnten sich jedoch neue Widerstands- und Aneignungsformen entwickeln, die über den Betrieb hinausreichen und das Verhältnis von Erwerbsphäre und privater Reproduktion tangieren. Inwieweit dabei das darin liegende Potential „eigennütziger“ (Reproduktions-)Interessen stärker als früher ins Spiel kommt, ist gegenwärtig noch eine offene Frage.

Wichtiger als die immer wieder gestellte Frage, ob wir es in Zukunft noch mit einer Arbeitsgesellschaft zu tun haben werden, ist deswegen die Frage, ob mit der Auflösung der fordistischen Arbeitsgesellschaft und mit dem veränderten Verhältnis von Erwerbsphäre und privater Reproduktion neue interessenpolitische Konstellationen entstehen, die die Ausgangsbedingungen für eine Veränderung von Herrschaftsverhältnissen – jeder Art – verbessern.

Innerhalb von Gender- und Arbeitsforschung wird immer wieder darauf verwiesen, dass sich in den aktuellen Veränderungsprozessen mit großer Beharrlichkeit auch die alten Herrschaftsstrukturen, kapitalistischen Ausbeutungsverhältnisse, wie überkommene Geschlechterverhältnisse wieder finden und deswegen der kritische Blick auf gesellschaftliche Umbrüche seine Relevanz behält. „Die Wirklichkeit mag sich drehen, aber sie dreht sich nicht um völlig neue Achsen“ (Knapp/Wetterer 2002: 9). Diese Aussage kritischer feministischer Theorie an die Adresse jener Zweige der Frauen- und Geschlechterforschung, die der Auffassung sind, Geschlechterverhältnisse jenseits ihrer Einbettung in den gesamtgesellschaftlichen Prozess analysieren zu können, gilt auch für die Arbeitsforschung. Auch in deren Debatten finden sich identische Aussagen, in denen es auch immer wieder um die Notwendigkeit einer gesellschaftstheoretischen Verortung ihrer Ergebnisse geht.

Wenn auch nur einige der von uns angedeuteten Umbruchprozesse in der gesellschaftlichen Organisation von Arbeit zutreffend sind, werden die Grenzbeziehungen zwischen Arbeits- und Genderforschung, zumindest was die Reichweite des Forschungsfeldes angeht, zunehmend obsolet. Natürlich wird damit nicht gleichzeitig der differente Blick auf Herrschaftsverhältnisse bedeutungslos. Im Gegenteil, es käme umso mehr darauf an, diese Differenz im Bezug auf das gemeinsame Dritte, die Gesellschaft als Ganzes und die theoretische Verständigung darüber, weitergehend zu präzisieren und auszutragen.

Literatur

- Aulenbacher, Brigitte (2005): Rationalisierung und Geschlecht in soziologischen Gegenwartsanalysen. Wiesbaden: VS Verlag
- Aulenbacher, Brigitte/Beckmann, Frank/Geideck, Susan/Rau, Alexandra/Weber, Jens (Hrsg.) (2005): Alles nur eine Frage der Effizienz? Denkmuster der Rationalisierung. Frankfurt a.M.: Johann Wolfgang Goethe-Universität
- Baethge, Martin (1994): Arbeit und Identität. In: Beck/Beck-Gernsheim (Hrsg.) (1994): 245-261
- Bechtle, Günter/Sauer, Dieter (2003): Postfordismus als Inkubationszeit einer neuen Herrschaftsform. In: Dörre/Röttger (Hrsg.) (2003): 35-54
- Beck, Ulrich/Beck-Gernsheim, Elisabeth (Hrsg.) (1994): Riskante Freiheiten. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Becker-Schmidt, Regina (1998): Trennung, Verknüpfung, Vermittlung: Zum feministischen Umgang mit Dichotomien. In: Knapp (Hrsg.) (1998): 84-125
- Becker-Schmidt, Regina (2005): Rationalisierung und androzentrische Logik, Rationalisierungsprozesse und gesellschaftliche Relationalität. In: Aulenbacher et al. (Hrsg.) (2005): 33-48
- Berger, Peter A./Hradil, Stefan (Hrsg.) (1990): Lebenslagen, Lebensläufe, Lebensstile. In: Soziale Welt. Sonderband 7. Göttingen: Verlag Otto Schwartz
- Deutschmann, Christoph (1983): Systemzeit und soziale Zeit. In: Leviathan 11 (4): 494-514
- Döhl, Volker/Kratzer, Nick/Sauer, Dieter (2000): Krise der NormalArbeit(s)Politik – Entgrenzung von Arbeit – Neue Anforderungen an Arbeitspolitik. In: WSI-Mitteilungen 53 (1): 5-17
- Dörre, Klaus/Röttger, Bernd (Hrsg.) (2003): Das neue Marktregime – Konturen eines nachfordistischen Produktionsmodells. Hamburg: VSA
- Dunkel, Wolfgang/Sauer, Dieter (2006): Von der Allgegenwart der verschwindenden Arbeit – Neue Herausforderungen für die Arbeitsforschung. Berlin: ed. sigma
- Fuchs, Tatjana/Dathe, Dietmar/Kistler, Ernst (2005): Informelle Arbeit und Lebensweisen. In: SOFI et al. (2005): 151-176
- Gottschall, Karin/Voß, G. Günter (Hrsg.) (2003): Entgrenzung von Arbeit und Leben – Zum Wandel der Beziehungen zwischen Erwerbstätigkeit und Privatleben im Alltag. München/Mering: Hampp
- Hielscher, Volker (2006): Verflüssigte Rhythmen – Flexible Arbeitszeitstrukturen und soziale Integration. Berlin: ed. sigma
- Hochschild, Arlie R. (2002): Keine Zeit – Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet. Opladen: Leske+Budrich
- IfS Frankfurt/INIFES Stadtbergen/ISF München/SOFI Göttingen (Hrsg.) (1998): Jahrbuch Sozialwissenschaftliche Technikberichterstattung 1997 – Schwerpunkt: Moderne Dienstleistungswelten. Berlin: ed. sigma
- Jürgens, Kerstin (2006): Arbeits- und Lebenskraft. Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung. Wiesbaden: VS Verlag

- Knapp, Gudrun-Axeli (Hrsg.) (1998): Kurskorrekturen. Feminismus zwischen kritischer Theorie und Postmoderne. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (2002): Einleitung. In: dies. (Hrsg.) (2002): 7-13
- Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hrsg.) (2002): Soziale Verortung der Geschlechter. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik. Münster: Westfälisches Dampfboot. 2. Auflage
- Kratzer, Nick (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung – Grenzenlose Anforderungen, erweiterte Spielräume, begrenzte Ressourcen. Berlin: ed. sigma
- Kratzer, Nick (2005): Vermarktlichung und Individualisierung – Zur Produktion sozialer Ungleichheit in der reflexiven Modernisierung. In: Soziale Welt 56 (2/3): 143-162
- Kratzer, Nick/Fuchs, Tatjana/Sauer, Dieter/Wagner, Alexandra (2005): Zeitmuster – Zeitverwendung im Kontext von Erwerbsarbeit und Haushalt. In: SOFI et al. (Hrsg.) (2005): 381-402
- Kratzer, Nick/Lange, Andreas (2006): Entgrenzung von Arbeit und Leben: Verschiebung, Pluralisierung, Verschränkung – Perspektiven auf ein neues Re-Produktionsmodell. In: Dunkel/Sauer (2006): 171-202
- Kratzer, Nick/Sauer, Dieter (2003): Entgrenzung von Arbeit. Konzept, Thesen, Befunde. In: Gottschall/Voß (Hrsg.) (2003): 87-124
- Marrs, Kira/Boes, Andreas (2003): Alles Spaß und Hollywood? Arbeits- und Leistungsbedingungen bei Film und Fernsehen. In: Pohlmann et al. (Hrsg.) (2003): 187-242
- Mayer-Ahuja, Nicole/Wolf, Harald (Hrsg.) (2005): Entfesselte Arbeit – neue Bindungen. Grenzen der Entgrenzung in der Medien- und Kulturindustrie, Berlin: ed. sigma
- Moldaschl, Manfred (1998): Internalisierung des Marktes – Neue Unternehmensstrategien und qualifizierte Angestellte. In: IfS et al. (Hrsg.) (1998): 197-250
- Pohlmann, Markus/Sauer, Dieter/Trautwein-Kalms, Gudrun/Wagner, Alexandra (Hrsg.) (2003): Dienstleistungsarbeit – Auf dem Boden der Tatsachen. Berlin: ed. sigma
- Pröll, Ulrich/Gude, Dietmar (2003): Gesundheitliche Auswirkungen flexibler Arbeitsformen. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Fb 986. Dortmund
- Sauer, Dieter (2005): Arbeit im Übergang. Zeitdiagnosen. Hamburg: VSA
- SOFI/IAB/ISF München/INIFES (Hrsg.) (2005): Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland – Arbeits- und Lebensweisen. Erster Bericht. Wiesbaden: VS Verlag
- Volmerg, Birgit/Mader, Sabine/Mields, Just (2005): Mit Leib und Seele bei der Arbeit – Arbeitserfahrungen in Kultureinrichtungen. In: Mayer-Ahuja/Wolf (Hrsg.) (2005): 263-299
- Voß, G. Günter/Pongratz, Hans J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer – Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie 50 (1): 131-158

Geschlechter- und Arbeitsverhältnisse in Bewegung

Regina Becker-Schmidt

1 Vorüberlegungen

In den letzten zwanzig Jahren haben Veränderungen in der Erwerbssphäre, die auch die privaten Lebenswelten nicht unberührt ließen, zu entscheidenden Trendwenden in der Industrie- und Arbeitssoziologie geführt. Ich kann diese Entwicklung hier nicht ausführlich darstellen¹, sondern nur einige Aspekte aufgreifen, in denen sich – aller Progressionen in der rezenten Theoriebildung zum Trotz – erneut ein altbekannter Mangel aufzeigen lässt. Auch in den weiterführenden Paradigmen der Disziplin ist die Rezeption von Ansätzen und Ergebnissen der Frauen- und Geschlechterforschung partikular geblieben. Nach wie vor sind die Vorstellungen von gesellschaftlich notwendiger Arbeit auf das Beschäftigungssystem fokussiert. In feministischen Ansätzen werden dagegen die Aufgabenfelder in der Privatsphäre (Haushaltsplanung, Kinderbetreuung, Sozialisation, psychosoziale Regeneration und materielle Versorgung) seit langem den entlohnten Tätigkeiten als sozial gleich relevante Praxen zur Seite gestellt.

Dass die Industrie- und Arbeitssoziologie den in der Familie erbrachten Leistungen zur Aufrechterhaltung des sozialen Zusammenhalts nicht genügend Aufmerksamkeit widmet, hat gesellschaftstheoretische Konsequenzen.

Die sozialwissenschaftliche wie reale Dissoziation von markvermittelter und häuslicher Arbeit hält zum einen verdeckt, in welcher Weise beide Arbeitsformen im gesellschaftlichen Funktionszusammenhang voneinander abhängig sind. Zum Zweiten bleibt verborgen, durch welche Mechanismen eine soziale Rangordnung zwischen den voneinander getrennten, aber doch aufeinander bezogenen Praxisfeldern zustande kommt, die im Widerspruch zu ihrer Gleichwertigkeit steht. Und auch die Folgen dieser Hierarchisierung, welche entscheidend zur Konstituierung von sozialer Ungleichheit zwischen Frauen und Männern beiträgt, lassen sich in ihrer Tragweite nicht erschließen, wenn nicht erkannt wird, wie die Verteilung und Organisation von gesellschaftlicher Gesamtarbeit,

¹ Eine differenzierte, kenntnisreiche und kritische Analyse dieser Debatten findet sich in der Schrift von Kerstin Jürgens, die unter dem Titel „Arbeits- und Lebenskraft. Reproduktion als eigensinnige Grenzziehungen“ 2006 im VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, erschienen ist.

die maßgeblich aus Familien- und Erwerbsarbeit besteht, mit der Distribution von Tätigkeitsfeldern und Machtgefällen im Geschlechterverhältnis verlötet ist.

Die industriesoziologische Gesellschaftstheorie nimmt die Privatsphäre nicht als soziale Agentur wahr, die in gesellschaftliche Austauschprozesse eingliedert ist. So entsteht der Eindruck, als seien zwar Arbeitsmarkt und Beschäftigungssystem vergesellschaftet, die Familie aber nicht. „Privatheit“ ist aber eine Form der Vergesellschaftung. Wird das nicht in Betracht gezogen, dann stellt sich auch die Frage nicht, auf welcher problematischen Weise die familiäre Reproduktionssphäre in das Insgesamt der Gesellschaft einbezogen ist. Das hat Konsequenzen: Die Aporien im Tätigkeitsspektrum von Frauen, welche durch die Hierarchisierung von Praxisfeldern zustande kommen, treten nicht zu Tage. Es bleibt verborgen, wie geschlechtliche Arbeitsteilung, die in der Familie ihren Anfang nimmt und sich auf dem Arbeitsmarkt, im Erwerbsleben und in den Systemen sozialstaatlicher Sicherung fortsetzt, zu einer Kumulation von frauendiskriminierenden Benachteiligungen führt. Die hierarchischen Strukturen im Geschlechterverhältnis sind aber Ausfluss einer solchen Komplexität von Diskriminierungen (vgl. hierzu: Becker-Schmidt 1987: 10-25; 2004: 62-71; Krüger 1995: 195-219). Des Weiteren können soziale Konflikte und strukturelle Friktionen nicht sichtbar werden, wenn die private Reproduktionssphäre als wichtiger Faktor gesellschaftlicher Versorgung unterbelichtet bleibt (vgl. Krüger 2001: 63-90).

Solche Ausblendungen verengen den Horizont der Industriesoziologie: Es kommt zum einen zu Verzerrungen in der Theorie gesellschaftlicher Reproduktion, zum anderen zu Verkürzungen in Konzepten von gesellschaftlicher Ausdifferenzierung. In der Ungleichheitsforschung macht sich außerdem bemerkbar, dass die methodologischen Zugänge zum Problemfeld unterkomplex sind. Differenzen im sozialen Status der Genusgruppen werden häufig nicht erkannt, weil die Untersuchungsperspektiven nicht weit genug reichen, um der Überschneidung verschiedener Formen geschlechtsbezogener Ungleichbehandlung auf die Spur zu kommen. Aussagen über den Abbau von gewerblichen Segregationen entlang der Trennlinie „gender“ oder Diagnosen, die von einer Auflösung dichotomer Geschlechtskonstruktionen ausgehen, beziehen sich häufig nur auf Ausschnitte der sozialen Realität. Singuläre Fakten eignen sich jedoch nicht für Generalisierungen. Erst in der Reflexion auf die gesellschaftlichen Kontexte, in die Einzelphänomene eingelassen sind, ist auszumachen, ob wir es mit begrenzten, ins Bestehende integrierbaren Modifikationen zu tun haben oder mit Erosionen von größerer sozialer Sprengkraft. Die Wirkmächtigkeit von Umgestaltungen in den Arbeits- und Lebensverhältnissen von Frauen und Männern lässt sich nur abschätzen, wenn bei der Gewichtung von Veränderungen auch die Beharrungstendenzen Beachtung finden, die Anzeichen von sozialen Umbrüchen konterkarieren. Ob sich Geschlechter- und Arbeitsverhältnisse wandeln oder eher stabil

bleiben, lässt sich schwerlich an Betrachtungen von Veränderungen in isolierten Handlungsfeldern festmachen. Mehr Aufschluss versprechen dagegen Studien, welche der Verteilung aller Arten gesellschaftlich notwendiger Arbeit auf die Genus-Gruppen nachgehen und dabei beachten, welche Logiken hier am Werk sind.

In der Frauen- und Geschlechterforschung gibt es Theoriepotentiale, die sich an solchen epistemologischen Desideraten ausrichten.² Es ist an der Zeit, sie in die Debatten einzubringen, die im Problemhorizont „Arbeit und gesellschaftliche Umbrüche“ neue Akzente gesetzt haben. Für die kritische Industrie- und Arbeitssoziologie stehen jene gegenwärtigen Prozesse auf dem Prüfstand, die den Arbeitsmarkt, das Beschäftigungssystem und auch die privaten Lebenswelten durch forcierte Kapitalverwertungsstrategien und neue berufliche Leistungsanforderungen umstrukturieren. Zentral ist dabei die Frage, in welche Richtung sich „Arbeit“ als Existenz- und Produktionsmittel verändert und welche Auswirkungen das sowohl auf das Sozialgefüge als auch auf Formen von Subjektivität hat. Eine solche zeitdiagnostische Perspektive bedarf eines gesellschaftstheoretischen Horizonts, der alle Krisenherde und alle sozialen Konfliktfelder einbezieht, die einer disparitären Verteilung von sozialen Tätigkeiten und einer unzumutbaren Instrumentalisierung von „lebendiger Arbeit“ (Marx)³ geschuldet sind. Im Folgenden soll diskutiert werden, wo in den rezenten industrie- und arbeitssoziologischen Paradigmen Begriffe und Konzepte zu kurz greifen, weil sie nicht zureichend berücksichtigen, dass zum einen in der herrschaftsförmigen Formation von Gesellschaft Geschlechterregime eine gewichtige Rolle spielen und zum anderen die Subjekte – auch die Forschungssubjekte – durch „Geschlecht“ markiert sind.

² Einen Überblick über feministische Ansätze, in denen u.a. im Forschungsfeld „Arbeit“ komplexe gesellschaftstheoretische Perspektiven entwickelt wurden, gibt der folgende Aufsatz: Becker-Schmidt 2004: 201-222.

³ Marx versteht unter „lebendigem Arbeitsvermögen“ die Fähigkeit des Menschen, durch Verausgabung von körperlichen, geistigen, sinnlichen, nervlichen und sozialen Kräften produktiv zu werden. In der kapitalistischen Ökonomie wird dieser spezifische Gebrauchswert der Arbeit von den Eigentümern der industriellen Produktionsmittel zur Akkumulation von Mehrwert angeeignet. Lebendige Arbeit wird – in Kombination mit Fabrikanlagen – Instrument und Material eines Produktionsprozesses, in dem es um die Herstellung profitabler Waren geht. Anders gesagt: Lebendige Arbeit wird zum Moment des Kapitals, dessen Entstehung durch menschliche Praxis in seiner zur großen Maschinerie geronnenen Gestalt nicht mehr erkennbar ist. Marx nennt das Kapital deshalb im Kontrast zur lebendigen Arbeit „tote Arbeit“. Lebendiges Arbeitsvermögen ist nicht als anthropologische Konstante zu verstehen, sondern als ein historisch dynamisches Potential. Welche Entfaltungschancen es hat, hängt davon ab, was in seiner Entwicklung gesellschaftlich gefördert bzw. durch Prozesse der Verdinglichung gehemmt wird (Marx 1953: 269-270).

2 Arbeits- und industriesoziologische Paradigmenwechsel

Es lassen sich insbesondere zwei soziale Entwicklungen nennen, die Bewegung in die Industrie- und Arbeitssoziologie gebracht haben.

Zum Ersten: Das Anwachsen des Dienstleistungssektors, der heute an Umfang der industriellen Produktionssphäre den Rang abgelaufen hat, forderte dazu heraus, diesem expandierenden Wirtschaftszweig in der Forschung mehr Rechnung zu tragen. Dabei ist von besonderem Interesse, wie sich hier neben dem formellen Arbeitsmarkt informelle Arbeitsmarktsegmente mit ungesicherten Beschäftigungsverhältnissen herausbilden.⁴

Im Zuge der Globalisierung ist die ungleiche Verortung von Erwerbstätigen auf dem gespaltenen Arbeitsmarkt zu einem generellen Problem geworden. Die Prekarisierung und Informalisierung von bezahlter Arbeit schreitet weltweit voran. Mit diesem Phänomen sind Männer und Frauen konfrontiert (vgl. hierzu den Beitrag von Dörre in diesem Band), aber letztere in anderen Ausmaßen (vgl. hierzu: Altvater/Mahnkopf 2004).

Zum Zweiten führten neue Formen der Betriebsführung, der Kapitalakkumulation und der Verwertung von Arbeit zu Umorientierungen in der Industrie- und Arbeitssoziologie. In bestimmten Branchen lässt sich beobachten, dass die unmittelbare Ausrichtung des Produktionsprozesses an den Bedingungen, unter denen sich das Produzierte ohne Zeit- und Reibungsverluste vermarkten lässt, unmittelbar auf die Anforderungen an die Beschäftigten durchschlägt. Die kapitalistischen Zugriffe auf das menschliche Arbeitsvermögen haben sich verschärft. Die Diagnose „Subjektivierung der Arbeit“ trägt diesem Phänomen ebenso Rechnung wie die Aufmerksamkeit, die sich auf das Durchlässigwerden von Trennlinien zwi-

⁴ Fragt man nach den Auswirkungen, welche die Verschiebung von der Industriearbeit zur Dienstleistung für die Genus-Gruppen mit sich brachte, so zeigen sich Dynamik und Statik als zwei Seiten der Entwicklung. Einerseits profitierten Frauen in größerem Ausmaß als Männer von den neu geschaffenen Arbeitsplätzen im Dienstleistungssektor. Der dadurch gestiegene Anteil von weiblichen Beschäftigten an der Erwerbsbevölkerung ist fraglos positiv zu bewerten. Gleichwohl ist nicht zu übersehen, dass sich Formen der Benachteiligung qua Geschlechtszugehörigkeit auch bei der Ausdehnung dieses Erwerbsbereichs durchgehalten haben: Frauen müssen sich im Vergleich zu Männern häufiger mit Teilzeitjobs zufrieden geben. Sie sind zudem eher auf dem informellen als auf dem formellen Arbeitsmarkt vertreten. In den gehobenen Positionen von Angestellten und Beamten sind Frauen immer noch unterrepräsentiert. Des Weiteren zeigen empirische Studien, dass die psychosozialen Kosten einer beruflichen Karriere für Frauen nach wie vor größer sind als für Männer. Bei vielen Aufstiegsaspirantinnen erweist sich der Kinderwunsch als Karrierebremse: In den höheren Etagen des Managements sind mehr Frauen kinderlos als Männer. Sie sind auch im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen häufiger nicht verheiratet (vgl. hierzu: Stief 2006: 3).

schen dem Privatbereich und der Erwerbssphäre richtet (vgl. hierzu die Beiträge von Voß und von Kratzer/Sauer in diesem Band).⁵

Zum Dritten: Angesichts von Veränderungen in der sozialen Gliederung der Bevölkerung kam es zu neuen Diskussionen darüber, in welcher Weise die gesellschaftliche Verteilung von Arbeit konstitutiv für soziale Ungleichheitslagen ist und welche Diskriminierungskriterien hier von Bedeutung sind. Das hatte zwei Konsequenzen. Zum einen forderte die zunehmende Fraktionierung der Lohnabhängigen kritische Industriosiologen zu einer Revision des marxistischen Klassenbegriffs heraus, soweit er Homogenität suggeriert (vgl. hierzu: Bieling 2000). Zum anderen konnte es nicht bei „Klasse“ als einzigem Referenzpunkt für soziale Disparitäten bleiben. Vor allem von Feministinnen wurde zur Geltung gebracht, dass auch „Geschlecht“ und „Ethnizität“ gesellschaftliche Differenzsetzungen implizieren. Das hatte zur Folge, dass auch andere Herrschaftszusammenhänge als nur die kapitalistischen Akkumulationsprozesse für die Ungleichheitsforschung relevant wurden, etwa ethno- und androzentrische Hegemonieansprüche.

3 Defizite

Trotz der angeführten Kurskorrekturen ist die Konnexion „Arbeit und Geschlecht“ in vielen Dimensionen unterbelichtet geblieben. Vor allem Ansätze zur „Subjektivierung der Arbeit“ und Thesen über das Aufweichen von Grenzziehungen zwischen privaten und öffentlichen Räumen oder Tätigkeitsbereichen bedürfen einer geschlechtsbezogenen Differenzierung.

3.1 Ausblendungen im Konzept „Subjektivierung der Arbeit“

Ohne Frage hat die Debatte zur „Subjektivierung der Arbeit“ neue Forschungsperspektiven eröffnet. In den Blick gerät, wie sich die Beziehungen zwischen Beschäftigten und Unternehmern verändern. Im avancierten Kapitalismus werden nicht mehr nur die in der beruflichen Aus- und Weiterbildung erworbenen Fähigkeiten sowie die traditionellen Arbeitstugenden (die sog. „extrafunktionalen“ Qualifikationen) verwertet. In einem sehr viel weitergehenden Ausmaß, als das früher der Fall war, geht es um die Ökonomisierung intrinsischer Motivationsstrukturen und psychosozialer Dispositionen, die ihre Genese in individuellen

⁵ Der Titel „When Work becomes Home and Home becomes Work“, den Arlie Russel Hochschild ihrem Buch „On the Edge of the Time Bind“ (1997) unterlegt hat, formuliert kurz und bündig, worauf sich das Stichwort „Entgrenzung“ bezieht.

Entwicklungen und Prozessen persönlicher Erfahrungsbildung haben. Die Verschiebung der Arbeitskontrolle von betrieblichen Autoritäten auf die inneren Instanzen des einzelnen Beschäftigten gilt in der kritischen Industriesoziologie als typisches Merkmal post-fordistischer Arbeitsverhältnisse. Der neoliberale Kapitalismus hat es offensichtlich auf alle sozialen Fähigkeiten abgesehen: Er greift auf den „ganzen Menschen“ zu (vgl. hierzu: Sauer/Döhl 1994: 197-215; Moldaschl 2001: 132-164, 2002: 23-52; Sauer 2005). Obwohl die Bestimmungen, die das Konzept „Subjektivierung der Arbeit“ kennzeichnen, bisher nur in einigen Segmenten des Beschäftigungssystems, vor allem in solchen mit hohem Qualifikationsniveau, bestätigt werden konnten, scheint dieser Begriff doch genereller auf neue kapitalistische Strategien zu verweisen, marktvermittelte Arbeit „in Wert“ zu setzen. Das wird einsichtig, wenn man den Kardinalpunkt ins Auge fasst, an dem sich eine Reihe von Modifikationen in betrieblichen Arbeitsprozessen festmachen lassen. Gesellschaftstheoretiker, welche die Entwicklung von tayloristischen zu post-fordistischen Arbeitsbedingungen aufmerksam verfolgen, legen Gewicht auf die Geschmeidigkeit des gegenwärtigen Kapitalismus, mit Mitteln von Flexibilisierungsmaßnahmen die Intensität der bezahlten Arbeitskraft zu steigern (vgl. hierzu: Hirsch/Roth 1986).

In dieser Perspektive bedeutet „Subjektivierung“ mehr als Selbst-Management, Selbst-Kontrolle und Anpassungsfähigkeit an veränderte Qualifikationsprofile. Flexibilität impliziert die Agilität der Beschäftigten, sich schnell umstellen und sich mit großer Beweglichkeit auf neue Arbeitskonstellationen einlassen zu können. Diese spezifische Fähigkeit lebendiger Arbeit ermöglicht die Durchsetzung von zwei betrieblichen Strategien: Fixierte Arbeitszeiten zu lockern und Arbeitsplätze zu verlagern. Beides scheint den Beschäftigten und den Unternehmern gleichermaßen entgegen zu kommen. „Flexi-time“ lässt variable Arrangements von Arbeitszeitregelungen zu, die durch eine kontinuierliche Auslastung der Produktionsanlagen und eine ausgewogene Verteilung der Arbeitskräfte über alle Schichten hinweg zur Effektivitätssteigerung beitragen. Für die Beschäftigten scheinen verschiebbare Arbeitszeiten eine bessere Koordination von privaten und beruflichen Zeitanforderungen zu erlauben. Die Verlagerung von Arbeitsplätzen vom Betrieb in die Privatsphäre hat für Unternehmer den Vorteil, dass die Angestellten tendenziell jederzeit und überall abrufbar sind. Für die Angestellten eröffnet sich die Möglichkeit, in den heimischen vier Wänden die berufliche Arbeitszeit in eigene Regie zu nehmen. Die Ambiguität beider Flexibilisierungsstrategien für die abhängig Arbeitenden liegt jedoch auf der Hand: Sie versprechen mehr Autonomie und Selbstbestimmung im Umgang mit Zeit und Raum; aber der Zwang, sich für den Betrieb nach Maßgabe seiner Belange zur Verfügung zu halten und Wechselfälle im Arbeitseinsatz auszutarieren, schränkt diese Chancen erheblich ein (vgl. hierzu: Jürgens 2002: 100-118).

In der post-fordistischen Organisation von Arbeit sind Subjektivierung und Flexibilisierung als Mittel der Leistungssteigerung ineinander verwoben. Industrie- und Arbeitssoziologen, die diese Verschränkung wahrnehmen, warnen vor der Gefahr, dass das dadurch bedingte Anwachsen von Belastungen Zeit und Kraft aufzehrt, welche für die notwendige Regeneration der Beschäftigten notwendig wäre.

Alle diese Reflexionen haben ihre Berechtigung. Aber es ist nicht zu übersehen, dass sie mit Geschlechtsblindheit geschlagen sind (vgl. hierzu: Aulenbacher 2005a: 225-255; 2005b: 34-64).

Ich frage mich, aus welchen Gründen die soziologische Untersuchung des Phänomens „Subjektivierung der Arbeit“ bisher auf die Erwerbssphäre begrenzt geblieben ist. Warum werden in der Forschung keine Parallelen zur privaten Reproduktionssphäre gezogen? Hier hat es die gesellschaftliche Inanspruchnahme von Subjektpotentialen, die mehr umfassen als rein sachbezogene Fähigkeiten, immer schon gegeben. Und je mehr die kulturellen Standards an Haushaltung, Kindererziehung und caring im Laufe der Geschichte gestiegen sind, desto größer wird das Ausmaß an Intensität, die in der regenerativen Arbeit aufgebracht werden muss. Frauen, die Hausarbeit leisten, Kinder betreuen und Familienangehörige versorgen, tun das mit beträchtlichem persönlichem Einsatz, in voller Eigenverantwortlichkeit und unter Aufbietung einer Vielzahl von Kompetenzen.⁶ Und sie halten dieses Engagement auch aufrecht, wenn sie berufstätig sind. Ein „Familienbetrieb“ lässt sich ohne innere Motivation und ohne selbst gesteuerte Lernprozesse kaum führen.

Hausfrauen wird eine ähnliche Frustrationstoleranz abverlangt wie Erwerbstätigen, die viel Engagement in den Beruf investieren, aber dennoch abhängig Arbeitende bleiben. Freiwilligkeit und Unterwerfung unter die soziale Norm, als Angehörige des weiblichen Geschlechts Familienpflichten zu übernehmen, sind kaum auseinander zu dividieren. Es gibt jedoch einen entscheidenden Unterschied zu den Beschäftigten. Auch diese müssen zwar um der Sicherung ihrer beruflichen Stellung und ihres Fortkommens willen Abstriche an Bedürfnissen nach Dispositionsspielräumen in ihrem Tätigkeitsbereich machen. Aber ihre Leistungsbereitschaft zahlt sich aus und wird durch Aufstiegsmöglichkeiten honoriert. Für das Engagement in der Hausarbeit gilt das nicht.

Im industriesoziologischen Denken scheint sich „Subjektivierung“ in erster Linie in öffentlichen Praxisfeldern zu vollziehen. Individuelle Befähigungspotentiale, die sich gesellschaftlich abschöpfen lassen, werden der Berufsarbeit zugeschrieben. In der Hausarbeit, die im Privaten angesiedelt ist, scheinen keine subjektiven, sozial abrufbaren Überschüsse zu stecken. Die von der Wirtschaft dik-

⁶ Zum breiten Spektrum an Fähigkeiten, das Hausfrauen abverlangt wird, vgl.: Thiessen 2003: 63-77.

tierte Rangordnung zwischen professionalisierter, profitabler und marktförmig produktiver Arbeit und angeblich „nur“ reproduktiver häuslicher Praxis findet sich trotz aller gesellschaftskritischen Intentionen in der industriesoziologischen Option wieder, der Erwerbstätigkeit mehr Relevanz zuzumessen als den Aktivitäten, die in der Familie vonstatten gehen. Das hat subjekt- und gesellschaftstheoretische Folgen. Die Beanspruchungen und Anstrengungen, denen Frauen in der Hausarbeit ausgesetzt sind, werden in der Industrie- und Arbeitssoziologie weitgehend ausgeblendet. Das geht mit einer Unterschätzung der konstitutiven Bedeutung von privater Reproduktionsarbeit für die Genese und Regeneration des menschlichen Arbeitsvermögens einher. Ich möchte diese Kritik in zwei Punkten konkretisieren.

Erstens: Obwohl es auf der Hand liegt, dass Konflikte, die aus den Arbeitsbedingungen in Privatverhältnissen herrühren, die psychosoziale Befindlichkeit von Hausfrauen tangieren, sind solche Probleme in der Arbeits- und Industriesoziologie kaum untersucht worden. Während durch sozialpolitische Debatten in der Öffentlichkeit ein Bewusstsein davon entstanden ist, dass Frauen durch Doppelbelastung, ungleiche häusliche Arbeitsteilung, Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt und in den Systemen sozialer Sicherung in unzumutbarer Weise diskriminiert werden, beschäftigt sich die hierfür zuständige Disziplin selten mit dieser Thematik.

Zweitens: Kritische Industriesoziologen weisen zwar darauf hin, dass durch die Intensivierung der Erwerbsarbeit Freizeit zur Befriedigung von Regenerationsbedürfnissen eingeschränkt wird. Diese Bedrohung kommt für sie jedoch nur aus der markvermittelten Arbeitswelt. Nicht ins Auge gefasst werden die Tätigkeitsbedingungen im Haushalt, die sich für Frauen verschlechtern, wenn zum einen zuviel eigene Kräfte durch steigende Ansprüche in der Berufswelt aufgezehrt werden und zum anderen gesellschaftliche Rationalisierungsprozesse auf die Privatsphäre übergreifen. Versachlichung des Familienlebens durch rationale Planung des Tagesablaufs, gesteigerte Ansprüche an die Effizienz in der Haushaltung und an Zeitkalkulation im Umgang mit den Angehörigen sind Ausdruck von sozialen Zwängen, die Hausfrauen unter Druck setzen. Arbeitsleid ist durchaus ein Syndrom, das auch bei der Bewältigung familialer Verpflichtungen auftritt. Die zweifache Überforderung gefährdet nicht nur die Regeneration von Frauen, die eigenverantwortlich einen Haushalt führen. Werden ihre Subjektpotentiale lädiert, dann wirkt sich das auch auf die Reproduktionschancen derer aus, die von ihnen versorgt werden. Unter einem androzentrischen Blickwinkel mag die Privatsphäre in erster Linie Freiraum für Erholung und Entspannung sein (siehe dazu den Beitrag von Kratzer/Sauer in diesem Band). Für Frauen ist sie jedoch vor allem eine Arbeitstätte. In Gesellschaften, in denen die Wiederherstellung von „Arbeits- und Lebenskraft“ (Jürgens) weitgehend Privatsache ist,

hängt die Einlösung dieser Aufgabe in hohem Maße von der Qualität des häuslichen Ambiente ab. Es ist mitentscheidend dafür, wie Kinder sozialisiert werden und ob Familienmitglieder die draußen verausgabte Vitalität hier wieder auftanken können. Mit anderen Worten: Die subjektive Energie, welche in die private Regenerations- und Reproduktionsarbeit fließt, ist eine der Quellen, die jene Anteile in den Individuen stabilisiert, die in Subjektivierungsprozessen der beruflichen Arbeit abberufen werden. Hausfrauen erfahren für diesen Energieaufwand jedoch keine Honorierung. Im Gegenteil: Fehlende Unterstützung, mangelnder Schutz vor Überlastung und die immer wieder auftauchende normative Forderung nach einer vorrangig auf Haushaltung ausgerichteten Arbeitsorientierung gehen zu ihren Lasten.

3.2 Geschlechtsblindheit im Forschungsfeld „Entgrenzung von Trennlinien zwischen privaten und öffentlichen Sphären“

Auch in den Paradigmen zum Phänomen „Entgrenzung“ wird die Kategorie „Geschlecht“ vernachlässigt (zur Entgrenzungsdebatte vgl.: Voß 1998; Jurczyk/Voß 2000: 151-206; Kratzer/Sauer 2003: 87-123; Pongratz/Voß 2003).⁷

Schon die Annahme einiger Industriesoziologen, dass die Aufweichung von Demarkationslinien zwischen beruflichen und privaten Bereichen mit post-fordistischen Formen der betrieblichen Arbeitsorganisation zunähme (vgl. z.B. Hirsch/Roth 1986), enthält einen gender-bias. Auch wenn betont wird, dass sich Industriearbeit im lebensweltlichen Alltag vehement als Einschränkung von Entfaltungschancen geltend macht, erweckt jene Vermutung doch den Anschein, als seien beide Sphären unter dem Regime des Taylorismus eher getrennt gewesen. Das entspricht jedoch nur der Realität derer, die nicht mit häuslicher Arbeit konfrontiert sind, wenn sie von der Firma nach Hause kommen. Erwerbstätige Frauen betreten beim Übergang von der Berufswelt in die Familie kein Reich der Freiheit. Seit ihrer Integration in die Lohnarbeit pendeln sie zwischen privaten und öffentlichen Arbeitsstätten. Eine solche Hin- und Herbewegung gleicht einer Quadratur des Kreises: Einerseits gilt es, zwischen den beiden differenten Praxisbereichen Brücken zu schlagen, die Übergänge erlauben. Andererseits ist es notwendig, Privat- und Berufssphäre klar auseinander zu halten.

⁷ Wo sich Forschung zu Entgrenzungsphänomenen an eine feministisch orientierte Soziologie der alltäglichen Lebensführung anlehnt, wird mit der Analysekategorie „Geschlecht“ zumindest auf einer handlungstheoretischen Ebene gearbeitet (vgl. hierzu Jurczyk 2004, 2005; Jurczyk/Lange 2002; Jurczyk/Rerrich 1993). Sobald jedoch eine industrie- oder arbeitssoziologische Perspektive überwiegt, tritt sie in den Hintergrund. Die Anstöße für Entgrenzungen werden vorwiegend in der marktvermittelten Arbeitswelt gesucht.

Aus guten Gründen müssen die Trennlinien zwischen Privatsphäre und Öffentlichkeit sowohl eingehalten als auch durchbrochen werden. Erst das ermöglicht die Kombination von Haus- und Erwerbsarbeit. Für beides – Durchlässigkeit und Abschottung im Wechsel von Familie und Beruf oder Beruf und Familie – lassen sich im Arbeitsalltag von Frauen viele Beispiele finden. Nach Dienstschluss ist die Zeit für die Hausarbeit knapp bemessen. So beginnen Frauen, die dort anfallenden Tätigkeiten schon während der Dienstzeit zu planen. Bei der Hausarbeit bieten sich Frauen wenig Kommunikationschancen. So nutzen sie die Kontakte mit Kolleginnen und Kollegen für den Austausch von persönlichen Erfahrungen und die Diskussion familialer Probleme. Aber aufgrund der geltenden Leistungsnormen werden solche Aktivitäten im Betrieb auch in Grenzen gehalten. Der Privatbereich wiederum lässt sich nicht völlig gegen die Erwerbs-sphäre abdichten. Berufliche Probleme sind nicht einfach vor der Haustüre abzuschütteln. Eindrücke und Konflikte aus dem betrieblichen Alltag wirken zu Hause nach und wollen bewältigt werden. Dort muss aber gleichzeitig der professionelle Habitus so weit abgelegt werden, dass er die Versorgungsarbeit, die in vielen Details andere Maxime einfordert als die marktvermittelte Beschäftigung, nicht beeinträchtigt. Derartige Umstellungsprobleme sind schwer zu bewältigen.

Die Gefahr, dass berufliche Belange störend in den privaten Bereich einzudringen drohen, hat somit für weibliche Beschäftigte ein anderes Gesicht als für männliche. Frauen müssen in stärkerem Maß Strategien entwickeln, betriebliches Fortsetzungsverhalten einzudämmen, um sich auf die Familienpflichten umstellen zu können.⁸ Erwerbstätige Frauen, die in der Familie die Fäden in der Hand halten, sind somit vehementer kontrastierenden Impulsen ausgesetzt – solchen der Entgrenzung und solchen der Begrenzung.

In den aktuellen Debatten um das Phänomen „Entgrenzung“ geht es auch um die Permeabilität von Tätigkeitsbereichen: Was früher in den Privatbereich gehörte, wird jetzt professionell genutzt und umgekehrt. Auch bei dieser Diskussion wird nicht erwähnt, dass solche Transfers im weiblichen Lebenszusammenhang nicht neu sind. Immer schon wurden Fähigkeiten von Frauen, die als Haushaltstugenden galten, zu Geschlechtsspezifika ihrer Erwerbsarbeit gemacht. Bemerkenswert ist, dass bis heute solche Umschriften meist einen negativen Effekt haben: In einem breiten Spektrum von Zuschreibungen schlagen sich Klischees von Weiblichkeit und Hausarbeit nieder, die als Legitimation für geschlechtsbezogene Segregationslinien in Unternehmen dienen. Die Attributionen reichen von der sog. Fingerfertigkeit von Hausfrauen, die angeblich für die monotone

⁸ Bei Angestellten, die den Aufstieg in höhere Positionen geschafft haben, lässt sich z.B. beobachten, dass sie beruflichen Verpflichtungen ausweichen, die sie als „Zeitfresser“ bezeichnen – etwa Treffen mit Kunden und Sitzungen außerhalb der Dienstzeit. Das ist für ihre Karriere nicht gerade förderlich (vgl. hierzu: Stief 2006: 3).

Routinearbeit mit kleinen Werkteilen prädestiniert seien, bis zur immer wieder betonten Kommunikationsfähigkeit, die Frauen von Natur aus zu haben scheinen, und die sie besonders gut einsetzbar im unteren und mittleren Managementbereich der „human relations“ macht. Care work, für die weibliche Angehörige zu Hause eingesetzt werden, und die als professionalisierte Dienstleistung häufiger von Frauen als von Männern erbracht wird, ist ein weiteres Beispiel.

4 Zwischenbilanz

Wenn wir das Phänomen „Entgrenzung“ in den Kontext von „Arbeit und Geschlecht“ setzen, wird ein Paradox in der Strukturierung von Gesellschaft deutlich. Die beiden Arbeitsformen, auf denen der Fortbestand des Sozialgefüges beruht – die privat organisierte und die marktvermittelte – sind zwar räumlich, zeitlich und in der Zwecksetzung voneinander getrennt, in der gesellschaftlichen Reproduktion aber rekombiniert (vgl. hierzu: Becker-Schmidt 1999: 27-52). Diese Dialektik entzieht sich der unmittelbaren Einsicht. Es scheint, als ob Hausarbeit ihren eigenen Gesetzen folge und das Erwerbssystem von ihr unabhängig sei. Analysieren wir jedoch die Doppelung von Arbeit, die berufstätige Hausfrauen leisten, erkennen wir, wie beide Praxisfelder ineinander verschränkt sind. Ohne Haushaltung keine Privatsphäre, ohne Privatsphäre kein lebendiges Arbeitsvermögen, ohne den Verkauf lebendiger Arbeit kein Lohn, ohne die Verwertung von Lohnarbeit keine Chance für das Erwerbssystem, Waren zu produzieren und Dienstleistungen zu erbringen. Trotz dieser Interdependenzen unterliegen die beiden Arbeitsformen einer Rangordnung, die gesellschaftlich nicht zu rechtfertigen ist.

In subjekttheoretischer Perspektive prägt dieser Widerspruch die Belastungs- und Widerstandspotentiale derer, die ihn ausbalancieren müssen. Unter gesellschaftstheoretischen Aspekten wird deutlich, dass Herrschaftsverhältnisse, die sich in der Hierarchisierung von gesellschaftlich notwendigen Arbeitsformen und sozial relevanten Sektoren ausdrücken, mehrschichtig sind.

Wir können zwei soziale Gruppen ausmachen, die von solchen Rangordnungen profitieren: die Unternehmer und die männlichen Beschäftigten. Die Repräsentanten des Kapitals sparen Kosten durch niedrige Lohnzahlungen an Frauen und bedienen sich der unbezahlten Hausarbeit. Die Regeneration der Arbeitskraft muss von ihnen nicht entgolten werden. Die männlichen Beschäftigten bekommen die höheren Löhne und sind auf Grund ihres traditionellen Status als bread-winner weitgehend von Hausarbeit entlastet. Deren ungleiche Verteilung zwischen den Genus-Gruppen und engendering-Prozesse im Beschäftigungssystem sind ineinander verflochten, weil zwei Stränge in der geschichtli-

chen Entwicklung konvergieren, obwohl sie ihre je eigene Genese haben. Die Strukturierung der Arbeitsteilung im Geschlechterverhältnis geht auf patriarchalische Machtstrukturen in der Kultur, der Politik und Wirtschaft zurück, die älter sind als der Kapitalismus. Sie haben in der androzentrischen Vorstellung überlebt, dass die Arbeit von Männern von höherem sozialem Wert sei als die von Frauen. Die kapitalistische Ökonomie hat diesen männlichen Anspruch auf geschlechtliche Suprematie für ihre Zwecke genutzt. So treffen sich zwei Logiken der Macht und Bemächtigung, obwohl sie unterschiedlichen Interessen folgen. Die Koinzidenz von männerbündischen und kapitalistischen Interessen macht sich in der Formierung der Gesamtgesellschaft wie im Geschlechterverhältnis geltend. Beides bedingt sich wechselseitig. Die soziale Stellung der Genus-Gruppen korrespondiert mit der Hierarchie der gesellschaftlichen Sphären. In den sozialen Sphären, die einen großen Einfluss auf gesellschaftliche Entwicklungen haben – Militär, Staat, Wirtschaft, Wissenschaft, Kultur, Technik –, dominieren Männer. Und umgekehrt haben jene sozialen Bereiche mehr gesellschaftliches Gewicht, in denen das maskuline Geschlecht die Überhand hat. Frauen sind dagegen im Bereich „Familie“ überrepräsentiert, einer Institution, die kaum soziale Durchsetzungschancen hat. Generell gilt: Sektoren, die feminisiert sind, haben wenig Sozialprestige.

Das Paradox von Trennung und Verknüpfung, das die Rekombination von räumlich separierten Praxen ebenso durchzieht wie die Arrangements sektoraler Funktionsteilung, bekommen insbesondere Frauen zu spüren. Ihr Arbeitsleben ist in zwei Hälften auseinander gerissen. Jede ist für sich allein ungenügend. Folglich müssen Frauen bedenken, was sie verlieren, wenn sie an einem der beiden Bereiche – Familie oder Beruf – Abstriche machen. Die Erwerbsarbeit aufzugeben impliziert Verlust an Kooperationserfahrungen, an Partizipation an einer Arena öffentlicher Anerkennung, an finanzieller Selbständigkeit; Reduktion der Erwartungen an die Privatsphäre heißt Einbußen an Intimität und nahen Beziehungen hinzunehmen. Diese Ambiguität drückt sich in der Subjektivität von Frauen aus: Einerseits wird ihre Widerständigkeit und ihr Wille zur Selbstbehauptung im Kampf gegen Vereinseitigung gestärkt; andererseits wird viel Kraft in der Bewältigung von Unvereinbarkeiten verzehrt und sozialen Aktivitäten entzogen, welche sich an eigenen Interessen orientieren könnten.

5 Ausblick

Ich möchte abschließend eine Erweiterung des Begriffs „Arbeit“ zur Diskussion stellen, die den aufgezeigten Defiziten entgegenwirken kann. Die Konzeption

von „Arbeit“, die ich vorzuschlagen habe, beruht auf den folgenden Überlegungen:

- Entgegen der vorherrschenden Zentrierung der Industriesoziologie auf Tätigkeiten in der Produktionssphäre und im marktvermittelten Service-Sektor gilt es, die häuslichen Versorgungsleistungen in all ihren Facetten in den Arbeitsbegriff zu integrieren. Nur auf diesem Wege kann sowohl die gesellschaftliche Interdependenz als auch die soziale Gleichwertigkeit von privat organisierter Reproduktionsarbeit und Erwerbstätigkeit zum Vorschein kommen.
- Um erkennen zu können, was Frauen und was Männer zur gesellschaftlichen Reproduktion beitragen, müssen in der Forschung die Kombinationen von privaten, öffentlichen und marktvermittelten Formen von Arbeit im Aktionsspektrum der Geschlechter Berücksichtigung finden.
- Sind die jeweiligen Spezifika im Arbeitsensemble der Geschlechter geklärt, kann auch die Frage beantwortet werden, ob sich die Existenzbedingungen von Frauen und Männern aneinander angeglichen haben oder nicht.
- Ein Konzept von „Arbeit“ muss sich auch für eine internationale komparative Forschung eignen. Soziale Strukturierungen und Normen, die Einfluss darauf nehmen, welche Praxen Frauen und welche Männern zugewiesen werden, unterscheiden sich je nach der Formbestimmtheit einer Gesellschaft. So ist z.B. in agrarischen Regionen, wo Frauen Subsistenzwirtschaft betreiben, deren Arbeitsensemble ganz anders zusammengesetzt als das von erwerbstätigen Hausfrauen in unseren Breiten.⁹ Des Weiteren variieren die Geschlechterordnungen, in denen die sozialen Aufgaben von Frauen und Männern niedergelegt sind, von Kultur zu Kultur. Die Aufteilung von Arbeit auf die Genus-Gruppen folgt religiösen Traditionen, patriarchalischen Machtstrukturen, Rechtssystemen, ökonomischen Entwicklungen und der Art und Weise, in der sich Stereotype von Weiblichkeit und Männlichkeit herausgebildet haben. Richtet sich komparative Forschung an solchen Kriterien des Vergleichs aus, dann lässt sich herausfinden, wo wir – trotz sozio-kultureller Unterschiedenheit – auf Ähnlichkeiten in der Konnexion „Arbeit und Geschlecht“ stoßen und wo wir mit Differenzen zu rechnen haben.

⁹ Neben der Haushaltung im Innenbereich gehört zur Subsistenzarbeit die Viehhaltung, die Feldbestellung, die Produktion von Lebensmitteln für den Eigenbedarf und zum Verkauf auf informellen Märkten, das Wasserholen und das Sammeln von Brennmaterial. Auch „Männerarbeit“ hat in diesem Kontext seine spezifischen Merkmale: Männer gehen eher einer Lohnarbeit in den Städten nach und übernehmen zu Hause bestimmte Tätigkeiten, die sich mit ihren Vorstellungen von Maskulinität vertragen: z.B. sog. körperlich schwere Arbeiten wie roden oder Bäume fällen.

Ich gehe also davon aus, dass „Arbeit“ einen Ensemblecharakter hat (vgl. hierzu: Becker-Schmidt 2002: 7-22). Angesichts der Tätigkeiten, die Frauen kombinieren, ist das offensichtlich. Ihr Arbeitsensemble setzt sich in den modernen westlichen Gesellschaften aus Hausarbeit, care work und Erwerbstätigkeit zusammen. In Haushalten, wo Geld knapp bemessen ist, kommt die Herstellung von Produkten für den Eigenbedarf hinzu. Überdies übernehmen Frauen ehrenamtliche Verpflichtungen. Auch die Arbeit von Männern umfasst mehrere Tätigkeiten: Mithilfe im Haushalt und bei der Kinderversorgung, Eigenarbeit (z.B. Reparaturen), mehrere Jobs, da oft ein einziger Verdienst für die Lebenshaltung nicht ausreicht, und Ehrenämter. Auf den ersten Blick scheint es so, als gäbe es vergleichsweise mehr Übereinstimmungen als Differenzen zwischen der Gesamtarbeit von Frauen und der von Männern. Dieser Schein trügt:

- Weltweit leisten Frauen täglich mehr Arbeitszeit ab als Männer. Ihr Tätigkeitsspektrum ist zudem durch die Vielfalt von Aufgaben im Haushalt, caring eingeschlossen, weiter aufgefüllt.
- Frauen übernehmen mehr unbezahlte Arbeit als Männer, weil letztere sich i.d.R. weniger an der Hausarbeit beteiligen. Des Weiteren stellen Frauen ehrenamtliche Tätigkeiten dem Gemeinwesen meist unentgeltlich zur Verfügung, während diejenigen, welche Männer übernehmen, in der Mehrzahl der Fälle bezahlt werden (vgl. hierzu: Notz 2004: 420-428).
- Das Ensemble von Frauen setzt sich aus gegenläufigen Arbeitsformen zusammen; das von Männern dagegen weitgehend aus Praxen, die ähnliche Tätigkeitsmerkmale aufweisen. Angehörige der weiblichen Genus-Gruppe überschreiten mit ihrer Berufstätigkeit nicht nur die Grenzziehungen zwischen privaten und öffentlichen Räumen, sie arbeiten auch in Segmenten des Beschäftigungssystems, die traditionellerweise als Männerdomänen gelten. Männer versuchen dagegen in allem, was sie tun – Arbeit im und am Haus, Arbeit für den Eigenbedarf, Berufsarbeit und Ehrenamt – eher im Rahmen jener Beschäftigungen zu bleiben, die sich mit ihrem geschlechtsbezogenen Selbstbild vereinbaren lassen. Was Männer für „Frauenarbeit“ (in der Hausarbeit wie in der Erwerbsphäre) halten, wird häufig gemieden.
- An der Gegenläufigkeit der Arbeitsformen – private Organisation von Hausarbeit/betriebliche Organisation von markvermittelter Arbeit – lassen sich eine Reihe von Dissonanzen festmachen. Die Praxisfelder, zwischen denen Frauen wechseln, weichen in ihren Anforderungsprofilen und Gratifikationen, in ihren Verkehrsformen und Handlungsmaximen, in ihren Dispositionsspielräumen und Fremdbestimmungen erheblich voneinander ab. Solche Differenzen müssen in den Pendelbewegungen von Frauen zwischen Familie und Beruf ausgehalten, gegeneinander abgewogen und austariert

werden. Das Spezifische im Arbeitsensemble von Frauen liegt darum nicht einfach im Quantum ihrer Aufgaben. Im Hin und Her zwischen ganz unterschiedlich gestalteten Arbeitsplätzen sind vielmehr tagtäglich Umstellungsprobleme zu bewältigen. Das erzeugt innere Spannungen und führt zu Komplikationen im Übergang von einer Sphäre zur anderen.

- Aus dem Ensemble von Arbeiten, die Frauen in der privaten Reproduktionssphäre und im Beschäftigungssystem übernehmen, lässt sich keine ohne erhebliche Störungen des psychosozialen Gleichgewichts herauslösen. Ich habe bereits ausgeführt, in welche Zwickmühle Frauen geraten, wenn sie überlegen, ob sie sich nicht besser nur für einen Arbeitsplatz als für zwei entscheiden. Auch Männer beginnen, eine zu einseitige Ausrichtung ihrer Lebensplanung an beruflichen Belangen zu hinterfragen. Sie wollen in zunehmendem Maße zumindest ihren Part an der Elternschaft übernehmen. Aber die alltägliche Hausarbeit scheint für die Mehrheit der männlichen Genus-Gruppe nicht gerade etwas zu sein, was zum Wunsch, eine Familie zu haben, unvermeidlich dazu gehört.
- Frauen verbinden in ihrer Doppelorientierung die beiden sozialen Bereiche „Familie“ und „Beruf“, die – trotz aller ökonomisch produzierten Entgrenzungssphänomene – immer noch gegeneinander abgedichtet sind. Das ist so, weil Familienarbeit, in der regenerative Aufgaben zu bewältigen sind, Zeitstrukturen sowie eine Mischung von sachgerechten und emotionalen Aufwendungen einfordert, die sich von den gängigen Reglements im marktvermittelten Arbeitsprozess unterscheiden. Für die Grenzgängerinnen, die Familie und Beruf tagtäglich im Spagat überbrücken, gibt es wenig gesellschaftliche Unterstützung. In keiner der beiden separierten Sphären wird Rücksicht darauf genommen, was jeweils auf der anderen Seite der Trennlinie an Arbeit geleistet werden muss. Es wird berufstätigen Hausfrauen der Kraftakt zugemutet, individuell zusammenzuhalten, was unter bestehenden Arbeitsbedingungen in beiden gesellschaftlichen Praxisfeldern unvereinbar ist.
- In allen Arbeitsverhältnissen, in die sich soziale Ungleichheitslagen eingeschrieben haben, werden Frauen zusätzlich zu klassen- und ethnienbezogenen Benachteiligungen noch einmal wegen ihrer Geschlechtszugehörigkeit diskriminiert. Einer solchen Kumulation von Formen der Ungleichbehandlung ist keine andere soziale Gruppe ausgesetzt.

Sobald wir den Differenzen auf die Spur kommen, die sich zwischen dem Arbeitsensemble der weiblichen und dem der männlichen Genus-Gruppe ausmachen lassen, stoßen wir auf Zusammenhänge zwischen Arbeitsverhältnissen, Geschlechterverhältnissen und gesellschaftlichen Formbestimmungen. Subjektivität

wird in dieser Konstellation ebenso konstituiert wie soziale Faktizität. Daraus lässt sich folgern: Wenn soziologisches Denken die folgenden Verflechtungen verfehlt – die Verkettung von geschlechtsbezogener familialer und beruflicher Arbeitsteilung, die Verschränkung von engendering-Prozessen in allen sozial relevanten Institutionen und der Allokation der Geschlechter in hierarchisierten gesellschaftlichen Sektoren, die Beziehungen zwischen der Formation des Sozialgefüges insgesamt und der Organisation von Geschlechterverhältnissen – dann kommt es sowohl in der Subjekt- als auch in der Gesellschaftstheorie zu Verzerrungen. Die Argumentationskette, mit der sich diese These begründen lässt, sei noch einmal in kurzen Schritten durchlaufen.

In den Paradigmen der Industrie- und Arbeitssoziologie wird die Kumulation von Benachteiligungen im weiblichen Lebenszusammenhang nur vage zur Kenntnis genommen. Es bleibt unklar, wie in den unterschiedlichen Arbeitsverhältnissen, in denen Frauen sich bewegen, jene für sie charakteristischen Handlungsoptionen entstehen, die dann auch auf spezifische Weise gesellschaftlich in Anspruch genommen werden.

Den gesellschaftlichen Vermittlungen in der Konnexion „Arbeit und Geschlecht“ wird in der Industriesoziologie nicht weit genug nachgegangen. Das gilt z.B. für die Analyse der Überschneidung von häuslicher und gewerblicher Arbeitsteilung. Sie nimmt nicht nur maßgeblichen Einfluss auf die Gestaltung des Geschlechterverhältnisses. Die dort geltenden Relationen schlagen sich vielmehr in der Organisation der Arbeitswelt und in der Distribution von gesellschaftlicher Gesamtarbeit nieder. Und umgekehrt: Politisch-ökonomische Bewertungen von Arbeitsformen gehen in die Relevanzkriterien ein, nach denen soziale Praxen sexuiert und bemessen werden.

Die Vernachlässigung des Praxisfeldes „häusliche Versorgung“ beeinträchtigt überdies industriesoziologische Konzepte von gesellschaftlicher Reproduktion. Wird ausgeblendet, welche Relevanz der Institution „Familie“ für die Aufrechterhaltung des Gemeinwesens zukommt, fällt ein zentraler Sektor aus der Untersuchung gesamtgesellschaftlicher Kreisläufe heraus. Es wird nicht darauf insistiert, dass das Sozialgefüge und die ihm zugehörige Bevölkerung nur weiter bestehen können, wenn in ihnen öffentliche und private Reproduktionsprozesse ineinander greifen (vgl. hierzu: Beer 1990; Krüger 2001: 63-90). Auch theoretische Vorstellungen von der sozialen Ausdifferenzierung moderner Gesellschaften bleiben unzulänglich, wenn die Privatsphäre behandelt wird, als hätte sie – weil nicht marktvermittelt – keine der industriellen Produktion und dem kommerziellen Dienstleistungssektor vergleichbare gesellschaftliche Bedeutung. Was im Privaten angesiedelt ist, scheint auch nur Privatsache zu sein. Es gehört zu den blinden Flecken differenzierungstheoretischer Ansätze insgesamt, dass die Privatsphäre vorrangig personenbezogen gesehen wird. Sie erscheint als Raum

für die Erfüllung lebensweltlicher Bedürfnisse, für intime Beziehungen und emotionalen Austausch, für Ruhe, Erholung und die Freizeitaktivitäten von Individuen. Als Sektor, der durch die Einlösung ihm übertragener Aufgaben für den Fortbestand des Sozialgefüges insgesamt von Gewicht ist, wird sie kaum wahrgenommen. Zwar trägt die Industriosozilogie der Tatsache Rechnung, dass die Revitalisierung der Arbeitskraft durch Privatarbeit zustande kommt. Aber diese Einsicht wird zu wenig im Rahmen eines Konzepts von gesellschaftlicher Gliederung und Funktionsteilung reflektiert: Der Beitrag der Privatsphäre zum Bevölkerungserhalt, zur Sozialisation der Individuen und zur Mediation zwischen Produktion und Konsumtion kommt zu kurz. Würde man fragen, in welcher Weise die Institution „Familie“ in ihrer Bezogenheit auf und ihrer Abgrenzung von marktförmigen Sphären vergesellschaftet ist, träten eine Reihe von Friktionen in Reproduktions- und Differenzierungsprozessen zu Tage, die ein nicht zu unterschätzendes Krisenpotential bergen. Das Missverhältnis in der gesellschaftlichen Anerkennung von Praxen, die sustentativen Charakter haben, und der durch das Wirtschaftssystem induzierten Wertschätzung von Tätigkeiten, die lebendige Arbeit in Kapital verwandeln, evoziert soziale Konflikte, die das gesellschaftliche Gefüge und den sozialen Zusammenhalt destabilisieren.

Literatur

- Altvater, Elmar/Mahnkopf, Birgit (2004): Globalisierung der Unsicherheit: Arbeit im Schatten. Schwarzes Geld und informelle Politik. Münster: Westfälisches Dampfboot (6. Auflage)
- Aulenbacher, Brigitte (2005a): Rationalisierung und Geschlecht in soziologischen Gegenwartsanalysen. Wiesbaden: VS Verlag
- Aulenbacher, Brigitte (2005b): Subjektivierung der Arbeit. Ein hegemonialer industriosozilogischer Topos und was die feministische Arbeitsforschung und Gesellschaftsanalyse dazu zu sagen haben. In: Lohr/Nickel (2005): 34-64
- Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.) (2004): Handbuch der Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden: VS Verlag
- Becker-Schmidt, Regina (1987): Die doppelte Vergesellschaftung – die doppelte Unterdrückung: Besonderheiten der Frauenforschung in den Sozialwissenschaften. In: Unterkirchner/Wagner (Hrsg.) (1987): 10-25
- Becker-Schmidt, Regina (1999): Früher-später; innen-außen: Feministische Überlegungen zum Ideologiebegriff. In: Zeitschrift für kritische Theorie 2 (3): 27-52
- Becker-Schmidt, Regina (2004): Zum Zusammenhang von Erkenntniskritik und Sozialkritik in der Geschlechterforschung. In: Frey Steffen et al. (Hrsg.) (2004): 201-222
- Becker-Schmidt, Regina (2004a): Doppelte Vergesellschaftung von Frauen: Divergenzen und Brückenschläge zwischen Privat- und Erwerbsleben. In: Becker/Kortendiek (Hrsg.) (2004): 62-71

- Becker-Schmidt, Regina (Hrsg.) (2002): Gender and Work in Transition. Globalization in Western, Middle and Eastern Europe. Opladen: Leske+Budrich: 7-22
- Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli (Hrsg.) (1995): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Beer, Ursula (1990): Geschlecht, Struktur, Geschichte. Soziale Konstituierung des Geschlechterverhältnisses. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Bieling, Hans Jürgen (2000): Spaltung und Ausgrenzung. Gesellschaftstheorie und Zeitdiagnose. Münster: Westfälisches Dampfboot
- Claussen, Detlev/Negt, Oskar/Werz, Michael (Hrsg.) (2002): Transformation der Arbeit. Hannoversche Schriften 5. Frankfurt a.M.: Verlag Neue Kritik
- Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen (Hrsg.) (2004): Zeit Für Familien. Beiträge zur Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsalltag aus familienpolitischer Sicht. Bern
- Frey Steffen, Therese/Rosenthal, Caroline/Väth, Anke (Hrsg.) (2004): Gender Studies, Wissenschaftstheorien und Gesellschaftskritik. Würzburg: Königshausen und Neumann
- Gottschall, Karin/Voß, G. Günter (Hrsg.) (2001): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel von Beziehungen von Erwerbstätigkeit und Privatsphäre im Alltag. München/Mering: Hampp
- Hildebrandt, Eckart (Hrsg.) (2000): Reflexive Lebensführung. Zu den sozioökologischen Folgen flexibler Arbeit. Berlin: ed. sigma
- Hirsch, Joachim/Roth, Roland (1986): Das neue Gesicht des Kapitalismus. Vom Fordismus zum Post-Fordismus. Hamburg: VSA
- Hochschild, Arlie Russell (1997): The Time Bind. When Work becomes Home and Home becomes Work. New York: Metropolitan Books
- Jurczyk, Karin (2004): Familie in einer neuen Erwerbsgesellschaft – Herausforderungen für eine nachhaltige Familienpolitik. Familienfragen. In: Eidgenössische Koordinationskommission für Familienfragen (Hrsg.) (2004): 107-128
- Jurczyk, Karin (2005): Work-Life-Balance und geschlechtergerechte Arbeitsteilung. Alte Fragen neu gestellt. In: Seifert (Hrsg.) (2005): 102-123
- Jurczyk, Karin/Lange, Andrea (2002): Familie und Vereinbarkeit von Arbeit und Leben. Neue Entwicklungen, alte Konzepte. In: Diskurs 12 (3): 9-16
- Jurczyk, Karin/Rerrich, Maria S. (Hrsg.) (2003): Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung. Freiburg im Breisgau: Lambertus
- Jurczyk, Karin/Rerrich, Maria S. (2003): Lebensführung weiblich – Lebensführung männlich. Macht diese Unterscheidung heute noch Sinn? In: Jurczyk/Rerrich (Hrsg.) (2003): 151-206
- Jurczyk, Karin/Voß, G. Günter (2000): Entgrenzte Arbeitszeit – reflexive Arbeitszeit. In: Hildebrandt (Hrsg.) (2000): 151-206
- Jürgens, Kerstin (2002): Die Janusköpfigkeit der Arbeitszeitflexibilisierung. Plädoyer für eine nachhaltige Arbeitszeitpolitik. In: Claussen et al. (Hrsg.) (2002): 100-118
- Jürgens, Kerstin (2006): Arbeits- und Lebenskraft. Reproduktion als eigensinnige Grenzziehung. Wiesbaden: VS Verlag

- Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hrsg.) (2001): Soziale Verortung der Geschlechter. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik. Münster: Westfälisches Dampfboot
- Kratzer, Nick/Sauer, Dieter (2001): Entgrenzung von Arbeit – Konzept, Thesen, Befunde. In: Gottschall/Voß (Hrsg.) (2001): 87-123
- Krüger, Helga (1995): Dominanzen im Geschlechterverhältnis. Zur Institutionalisierung von Lebensläufen. In: Becker-Schmidt/Knapp (Hrsg.) (1995): 195-219
- Krüger, Helga (2001): Gesellschaftsanalyse: der Institutionenansatz in der Geschlechterforschung. In: Knapp/Wetterer (Hrsg.) (2001): 63-90
- Lohr, Karin/Nickel, Hildegard Maria (2005): Subjektivierung von Arbeit – riskante Chancen? Münster: Westfälisches Dampfboot
- Lutz, Burkhard (Hrsg.) (2001): Entwicklungsperspektiven von Arbeit. Ergebnisse aus dem Sonderforschungsbereich 333 der Uni München. Berlin: Akademie Verlag
- Marx, Karl (1953): Grundrisse der Kritik der Politischen Ökonomie. Rohentwurf Leipzig: Dietz
- Moldaschl, Manfred (2001): Herrschaft durch Autonomie – Dezentralisierung und widersprüchliche Arbeitsanforderungen. In: Lutz (Hrsg.) (2001): 132-164
- Moldaschl, Manfred (2002): Subjektivierung. Eine neue Stufe in der Entwicklung der Arbeitswissenschaften? In: Moldaschl/Voß (Hrsg.) (2002): 23-52
- Moldaschl, Manfred/Voß, G. Günter (Hrsg.) (2002): Subjektivierung von Arbeit. Arbeit, Innovation und Nachhaltigkeit. München/Mering: Hampp
- Notz, Gisela (2004): Arbeit: Hausarbeit, Ehrenamt, Erwerbsarbeit. In: Becker/Kortendiek (Hrsg.) (2004): 420-428
- Pongratz, Hans J./Voß, G. Günter (2003): Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin: ed. sigma
- Sauer, Dieter (2005): Arbeit im Übergang. Eine Standortbestimmung. Wiesbaden: VSA
- Sauer, Dieter/Döhl, Volker (1994): Arbeit an der Kette. Systemische Rationalisierung unternehmensübergreifender Produktion. In: Soziale Welt 45 (2): 197-215
- Seifert, Hartmut (Hrsg.) (2005): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Stief, Gabriele (2006): Karriere machen wie Männer. Mit Kindern. In: Hannoversche Allgemeine Zeitung vom 8.3.2006: 3
- Thiessen, Barbara (2003): Arbeitsplatz Privathaushalt: Feministische Erkundungen. In: femina politica 12 (1): 63-77
- Unterkirchner, Lilo/Wagner, Ina (Hrsg.) (1987): Die andere Hälfte der Gesellschaft. Österreichischer Soziologentag 1985. Wien: ÖGB Verlag
- Voß, G. Günter (1998): Die Entgrenzung von Arbeit und Arbeitskraft. Eine subjektorientierte Interpretation des Wandels von Arbeit. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 31 (3): 473-487

Soziabilität – auf der Suche nach neuen Leitbildern der Arbeits- und Geschlechterpolitik

Ingrid Kurz-Scherf

1 Das Vereinbarkeitsproblem

Die Frage nach der Zukunft der Arbeit ist eine der Kernfragen für die Entwicklungsperspektiven moderner Gesellschaften und sie markiert zugleich auch eines der Kernprobleme des aktuellen Wandels der Geschlechterverhältnisse. Das Erlernen und die Ausübung einer qualifizierten Berufstätigkeit gilt schon seit den Anfängen der Frauenbewegung im 19. Jahrhundert vielen Frauen geradezu als Synonym oder doch zumindest als unabdingbare Voraussetzung der Befreiung aus ihrer (Selbst)Beschränkung auf die häusliche Sphäre, für ihren Aufbruch in die Gesellschaft, für finanzielle Unabhängigkeit, eigenständige Existenzsicherheit etc. Faktisch gestaltet sich die Erwerbstätigkeit allerdings gerade für Frauen seit jeher als zusätzliche Erfahrung von Ausbeutung, Fremdbestimmung und geschlechtsspezifischer Diskriminierung – und zwar sowohl in der Erwerbstätigkeit selbst wie auch im Zusammenhang zwischen „Arbeit“ und „Leben“ sowie in den und durch die politischen Institutionen der Regulierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse.

Der Aufbruch aus der „Enge des Hauses“ hatte und hat für die meisten Frauen die praktische Form der Doppelbelastung durch Familie und Beruf, obwohl sie doch eigentlich weder die Familie noch den Beruf als Belastung, sondern als gleichermaßen notwendigen und sinnvollen Teil eines erfüllten Lebens betrachteten und betrachten. „Eines ist zu wenig, beides ist zuviel“ – auf diese prägnante Formel brachten Regina Becker-Schmidt et al. (1984) vor über 20 Jahren den Grundkonflikt weiblicher Lebensrealität. „Eines ist zu wenig, beides ist zuviel“ meinte dabei nicht nur ein rein quantitatives Zeitproblem der – wie es nicht erst heute heißt – „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, sondern auch eine qualitative Unverträglichkeit mit den emanzipatorischen Anliegen der Frauenbewegung – und zwar wiederum sowohl auf der Seite der Erwerbsarbeit in ihrer dominanten Form als Lohnarbeit wie auch auf der Seite der häuslichen Arbeit im engen Korsett der – wie es damals hieß – „bürgerlich-patriarchalen Kleinfamilie“.

Die „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ erscheint mittlerweile als ein allseits geteiltes Anliegen, dem sowohl unter geschlechter- wie aber vor allem auch unter bevölkerungspolitischen Gesichtspunkten eine hohe Relevanz beigemessen wird. Bei genauerem Hinsehen zeigt sich allerdings, dass sich die realen Bemühungen unter diesem Stichwort vorrangig auf Frauen, auf Teilzeitarbeit und auf familienpolitische Maßnahmen – wie etwa Elternzeit und Elterngeld sowie häusliche und außerhäusliche Kinderbetreuung, häusliche und außerhäusliche Pflege etc. – konzentrieren. Das grundlegende Problem der strukturellen Inkompatibilität der aktuellen Organisation von „Arbeit“ und „Leben“ mit zentralen Zielen und Herausforderungen einer modernen Gesellschaft – wie etwa der Gleichberechtigung zwischen den Geschlechtern, der Sorge um Heranwachsende, Alte und Kranke, der Entwicklung einer nicht ausschließlich auf die Belange des Erwerbs fixierten Lebenskultur oder auch der Ermöglichung aktiver Staatsbürgerschaft und bürgerschaftlichen Engagements – bleibt dabei allerdings weitgehend unberücksichtigt.

So fällt denn auch nicht weiter auf, dass zwar viel von der „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ die Rede ist und punktuell auch Maßnahmen zu ihrer Erleichterung ergriffen werden, dass die Entwicklung im Großen und Ganzen aber eher einer gegenteiligen Richtung folgt: In vielen Berufsfeldern gilt mittlerweile die Norm der Verfügbarkeit rund um die Uhr und rund um den Globus, und diese Norm fungiert als ein kaum zu hintergehender Ausschlussmechanismus insbesondere gegenüber Frauen, in zunehmendem Maße aber auch gegenüber Männern mit Kindern oder auch mit anderen Verpflichtungen, Interessen und Bedürfnissen, die sich nicht auf Geld und Karriere konzentrieren. Nicht nur das zeitliche Ausmaß sondern auch die Intensität der Beanspruchung durch die Erwerbsarbeit sowie die immer stärkere Fixierung auf Rentabilität und Effizienz unter weitgehender Vernachlässigung der sozialen, kulturellen und kommunikativen Komponenten von Arbeitsprozessen verengen das Möglichkeitsspektrum individueller und gesellschaftlicher Lebensgestaltung jenseits der Erwerbstätigkeit. Hinzu kommen die Verunsicherung und Prekarisierung der Arbeits- und Lebensbedingungen von immer mehr Menschen im Zuge der hohen Arbeitslosigkeit, des Anstiegs nur noch geringfügiger, befristeter und diskontinuierlicher Beschäftigung sowie der Ausweitung des Niedriglohnsektors, die eine zukunftsorientierte Lebens- und Familienplanung mindestens erschweren, wenn nicht gar verunmöglichen.

Die hier skizzierten Entwicklungen im Erwerbssystem der modernen Gesellschaften überlagern sich mit einem tiefgreifenden Wandel der Lebensformen und Familienverhältnisse, der durchaus auch die Komponente der Enttraditionalisierung im Sinn einer Erweiterung, Pluralisierung und Dynamisierung des Möglichkeitsspektrums individueller Lebensplanung und Lebensgestaltung ent-

hält, der aber – insbesondere in Verbindung mit den skizzierten Entwicklungen in der Erwerbssphäre – vielfach auch als grundlegende Verunsicherung und Prekarisierung der individuellen Lebenslagen und der Lebensqualität erfahren wird. So sind es häufig nicht nur Einkommens- und Karriererisiken und die Mängel in der Infrastruktur der Betreuung von Kindern und Jugendlichen die Männer und Frauen zum Verzicht auf die Realisierung eines eigentlich durchaus vorhandenen Kinderwunsches veranlassen. Oft mangelt es auch an einer stabilen Beziehungsbasis und an einem hinlänglich entwickelten sozialen Netzwerk. Auch der starke Druck zur Re-Traditionalisierung von Beziehungsstrukturen im Falle der Elternschaft blockiert bei vielen jüngeren Frauen und Männern den Kinderwunsch, weil sie lieber auf Kinder verzichten statt sich ungewollt in traditionellen oder aber durch und durch prekären Lebensverhältnissen wiederzufinden. Das heißt die Vereinbarkeitsproblematik zwischen Familie und Beruf stellt sich nicht nur seitens der Verhältnisse im Erwerbssystem sondern auch seitens der sozialen und persönlichen Lebensverhältnisse. Auch andere Dimensionen des Vereinbarkeitsproblems – wie die der Vereinbarkeit zwischen Berufstätigkeit und bürgerschaftlichen Engagement oder generell zwischen Beruf und politischer, sozialer und kultureller Teilhabe – ergeben sich aus wechselseitigen Kompatibilitätsdefiziten in zeitlicher Hinsicht ebenso wie im Hinblick auf divergente Handlungslogiken, Kommunikationsformen und jeweils erforderliche Kompetenzen.

Ihre besondere Brisanz gewinnen die hier zunächst als Vereinbarkeitsproblem skizzierten Umstände aber vor allem aus der fast schon pathologisch anmutenden Inszenierung der modernen Gesellschaften als einer Arbeitsgesellschaft, deren Streben und Trachten sich immer mehr fixiert auf „Hauptsache Arbeit!“ – was auch immer das sei, unter welchen Bedingungen und zu welchem Zweck die Arbeit auch immer verrichtet wird und was auch immer dabei vom Leben übrig bleibt. Dabei unterliegt diesem Motto wie selbstverständlich ein erwerbszentriertes Verständnis von Arbeit, das aber dem emanzipatorischen Moment von Berufstätigkeit eine radikale Absage erteilt. Selbst das emanzipatorische Minimum eines eigenständigen existenzsichernden Einkommens wird mit Feststellungen wie „(Fast) jede Arbeit ist besser als keine“ und mit Praktiken wie den sog. 1-€-Jobs gleichsam als Luxus denunziert.

Nun kontrastiert die Vorstellung von Berufstätigkeit als Teil und Voraussetzung von Emanzipation ohnehin und seit jeher mit der praktischen Form von Erwerbstätigkeit als Lohnarbeit bzw. – wie es in der BRD in der amtlichen Statistik heißt – als „abhängige Beschäftigung“ aufgrund des hohen Grads und der spezifischen Formen von Belastung, Fremdbestimmtheit, Ausbeutung und Diskriminierung, mit denen sie gerade für Frauen einhergeht. Vor diesem Hintergrund verband sich vor allem in der proletarischen Frauenbewegung des 19. und

frühen 20. Jahrhunderts und in großen Teilen der neuen Frauenbewegung der 1970er und 1980er Jahre des vergangenen Jahrhunderts die Forderung nach einem Recht auf (Erwerbs)Arbeit immer zugleich mit Forderungen nach dem Abbau geschlechtsspezifischer Diskriminierungen im Rahmen einer allgemeinen Humanisierung und Demokratisierung der Arbeits- und Lebensbedingungen von Frauen und Männern sowie nach einer grundlegenden Neuorganisation, Neuverteilung und Neubewertung der Arbeit insgesamt – überwiegend verbunden auch mit dem Ziel einer grundlegenden Neuordnung von Wirtschaft und Gesellschaft. Auch mit der Forderung nach „Lohn für Hausarbeit“ waren ursprünglich weitreichende gesellschaftspolitische Ziele verknüpft, die letztendlich auf die „Abschaffung des Kapitalismus“ im Kontext der „Überwindung des Patriarchats“ orientiert waren.

Seither hat sich auch in ihren kritischeren und radikaleren Strömungen der systemkritische und systemsprengende Impetus der Frauenbewegung, der feministischen Wissenschaft und der institutionalisierten Frauen- und Geschlechterpolitik weitgehend verloren. Gesellschaftstheoretische und gesellschaftspolitische Implikationen und Konsequenzen der sog. Frauenfrage sind in den 1990er Jahren des vergangenen Jahrhunderts weitgehend in den Hintergrund identitätstheoretischer und identitätspolitischer Erörterungen und Debatten – bspw. im Kontext der Debatte um Gleichheit und Differenz oder auch um die vielfältigen Inszenierungen des Unbehagens an bipolaren Geschlechterkonstrukten – getreten. Mit dem Aufstieg des Gender Mainstreaming als der dominanten Orientierung der praktischen Frauen- und Geschlechterpolitik ging ebenfalls ein zum Teil gewollter Verzicht auf, zum Teil aber auch ein eher hingenommener Verlust an gesellschaftskritischem und gesellschaftspolischem Potential einher.

Schon seit einiger Zeit gewinnen jedoch gesellschaftstheoretische und gesellschaftspolitische Fragen in der feministischen Wissenschaft ebenso wie in der praktischen Frauen- und Geschlechterpolitik wieder an Bedeutung – sei es in Auseinandersetzung mit Problemen der zunehmenden sozialen Ungleichheit und forcierten Tendenzen sozialer Marginalisierung und Exklusion oder sei es auch in Konfrontation mit der konservativen Re-Inszenierung eines naturalistischen Weiblichkeits- und Familienkults als einer Überlebensfrage der Menschheit und als letzte Rettung vor der Zerstörung aller Menschlichkeit durch den Wohlfahrtsstaat und/oder durch den entfesselten Kapitalismus. In diesem Kontext entfaltet auch das Vereinbarkeitsproblem insofern eine neue gesellschaftstheoretische und gesellschaftspolitische Brisanz, als es ganz offenkundig in der strukturellen Ambivalenz etwa der Trennung zwischen Öffentlichkeit und Privatheit oder auch in Kompatibilitätsdefiziten zwischen Kapitalismus und Demokratie bzw. in Funktionsstörungen des Zusammenspiels zwischen Staat, Markt und Familie verankert ist.

Gerade in ihren gesellschaftstheoretischen und gesellschaftspolitischen Implikationen und Konsequenzen ist die Frage nach der Zukunft von Gleichberechtigung und Emanzipation – so die hier zugrundeliegende These – weiterhin aufs engste verknüpft mit der Frage nach der Zukunft der Arbeit. Aber auch umgekehrt gilt, dass sich die Frage nach der Zukunft der Arbeit sowohl in analytisch-kritischer wie auch in konzeptionell-politischer Perspektive nur unter systematischer Einbeziehung ihrer geschlechterpolitischen Implikationen bearbeiten lässt. Ich werde diese These im Folgenden zunächst durch eine kurze Kritik an dem in Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik nach wie vor dominierenden Androzentrismus untermauern und daran anschließend Grundzüge des Konzepts zur feministischen, genderkompetenten Arbeitsforschung entwickeln, wie es auch in einem von „GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung“ vorgelegten Memorandum zur Zukunftsfähigen Arbeitsforschung enthalten ist (vgl. GendA 2005). Daran anschließend werde ich einige Anmerkungen zu der Debatte um einen neuen Arbeitsbegriff aus feministischer Perspektive machen. Dies führt mich zurück zu dem hier einleitend skizzierten Vereinbarkeitsproblem bzw. zu dem in Entwicklung befindlichen Konzept der Soziabilität und der sozia-
blen Arbeit als Leitidee zur Gestaltung der Zukunft der Arbeit in genderkompetenter Perspektive. Der Beitrag schließt mit einer kurzen Reflexion zur Aktualität der Utopie.¹

2 Androzentrismus und Genderkompetenz

Der nach wie vor in Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik dominierende Androzentrismus lenkt die Bemühungen zur Bewältigung der nun schon seit Jahrzehnten anhaltenden und sich in konjunkturellen Schüben verschärfenden Krise der Arbeit geradezu systematisch in immer wieder neue Zwickmühlen falscher Alternativen. Ein Beispiel sind die These vom Ende der Arbeit und die daraus entwickelten Strategien zum „Ausstieg aus der Arbeitsge-

¹ Die nachfolgenden Ausführungen und Überlegungen basieren auf Erkenntnissen und Befunden eines Forschungs- und Kooperationszusammenhangs, der seit einigen Jahren unter dem Kürzel GendA (für Gender und Arbeit) am Institut für Politikwissenschaft der Philipps-Universität Marburg, aufgebaut wird. Die Gelegenheit dazu ergab sich zunächst durch die Förderinitiative „Zukunftsfähige Arbeitsforschung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) mit dem in diesem Rahmen von 2002 bis 2005 geförderten Projekt „GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung“. Seit dem Auslaufen dieses Projekts wird der darin entwickelte Forschungsansatz von ehemaligen Mitarbeiterinnen des Projekts und von „GendA – Forschungs- und Kooperationsstelle Arbeit, Demokratie, Geschlecht“ am Institut für Politikwissenschaft der Philipps-Universität Marburg fortgeführt (vgl. ausführlicher auch im Hinblick auf die aus diesem Zusammenhang hervorgegangenen Publikationen und Projekte <http://www.uni-marburg.de/fb03/genda/staff>)

sellschaft“. Sie ignorieren weitgehend erstens den größten Teil der immer noch vorrangig von Frauen in den Privathaushalten geleisteten Arbeit und zweitens das in vielen Ländern gerade bei Frauen ansteigende Interesse an einer qualifizierten und angemessen entlohten Berufstätigkeit. Ein weiteres Beispiel ist aber auch die Forderung nach „Wiederherstellung der Vollbeschäftigung“. Sie übersieht erstens, dass es „Vollbeschäftigung“ für Frauen nie gegeben hat und ihr entgeht zweitens die Tatsache, dass es Vollbeschäftigung nach den tradierten Mustern des sog. Normalarbeitsverhältnisses für Frauen und Männer auch gar nicht geben kann, weil die männliche Normalität vollzeitiger Erwerbstätigkeit vom Abschluss der Ausbildung bis zur Rente die davon abweichende weibliche Normalität diskontinuierlicher bzw. zumindest phasenweise reduzierter Erwerbstätigkeit zumindest unter den gegebenen Umständen schon fast zwingend voraussetzt.

Auch viele der in der Arbeitsforschung dominierenden Deutungsmuster des gegenwärtigen Wandels der Arbeit, wie etwa das Konzept der „Subjektivierung“ oder der „Entgrenzung“ der Arbeit, bedürfen unter angemessener Berücksichtigung der Arbeits- und Lebenssituation von Frauen einer grundlegenden Überprüfung. So übersieht die These von der „*Entgrenzung* der Arbeit“ geradezu systematisch 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 Weiblichkeitskonstrukte in der „Vergeschlechtlichung“ von Arbeit, wie aber auch Tendenzen zur „Entsubjektivierung von Arbeit“ insbesondere in vorwiegend von Frauen besetzten Tätigkeitsfeldern (z.B. in der Pflege) meist nur unzulänglich beachtet. Der demographische Wandel hat auch für die Arbeitsforschung und Arbeitspolitik eine wachsende Bedeutung. Der offenkundige Zusammenhang des demographischen Wandels mit dem Wandel der Geschlechterverhältnisse wird jedoch i.d.R. allenfalls unzulänglich berücksichtigt und teilweise systematisch verdrängt. Unter Stichworten wie „work-life-balance“ gewinnt die Frage nach dem Zusammenhang von „Arbeit“ und „Leben“ zwar zunehmende Aufmerksamkeit – aber wiederum oft unter Ausblendung der geschlechtsspezifischen Vermittlungen dieses Zusammenhangs.

Dem Androzentrismus von Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik lässt sich nun aber nicht allein durch eine auf geschlechtsspezifische Problemlagen der Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit fokussierte Forschung und Politik wirksam begegnen. Vielmehr bedarf es einer Forschungs- und Politikperspektive, die die Auseinandersetzung mit geschlechtsspezifischen Problemlagen systematisch integriert, sich dabei aber nicht genau darauf reduziert. Es geht also darum, den aktuellen Wandel der Arbeit und die Frage

nach ihrer Zukunft insgesamt in den Blick zu nehmen – allerdings in einen Blick, der sich der immer noch üblichen androzentrischen Scheuklappen und Wahrnehmungsstörungen entledigt hat.

Dazu bedarf es in erster Linie der kritischen Aneignung der Erkenntnisse und Befunde feministischer Wissenschaft zur sozialen Konstruktion von Geschlechterstereotypen und Geschlechterhierarchien. In diesem Sinne begreift das von GendA entwickelte Konzept der Genderkompetenz die soziale Konstruktion von Geschlecht nicht nur – wie in den dem *linguistic turn* der Sozialwissenschaften verpflichteten Strömungen feministischer Wissenschaft – diskursiv, sondern zugleich auch als eine individuelle und gesellschaftliche Erfahrung und eine soziale und politische Praxis. Geschlecht wird auch nicht nur als Identitätskategorie, sondern zugleich auch als Strukturkategorie von Machtverhältnissen verstanden. Folglich werden Geschlechterverhältnisse als das Produkt widersprüchlicher Prozesse aufgefasst, in denen sowohl das Moment der „männlichen Herrschaft“ (Bourdieu) wie aber auch das der „weiblichen Unterwerfung“ und das der „widerspenstigen Praktiken“ (Fraser) von Frauen und Männern wirksam ist.

Dem Verständnis von Geschlecht als einer sozialen Konstruktion entspricht ein analoges Verständnis von Arbeit als einem „politischen Feld“, das von unterschiedlichen und widersprüchlichen Interessen und Werten, sich wandelnden Kräfteverhältnissen und Machtkonstellationen strukturiert und reguliert wird. Dies ist die Voraussetzung dafür, die Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit und die auch noch in ihrem gegenwärtigen Wandel wirksamen Geschlechterstereotype und Geschlechterhierarchien als politischen Prozess erfassen zu können, der als solcher dann auch zumindest prinzipiell der alternativen Gestaltung zugänglich ist bzw. gemacht werden kann (vgl. ausführlicher Scheele 2006).

Arbeit und Geschlecht werden dabei nicht nur als Objekt des Gestaltungshandelns auf der Leitungsebene von Unternehmen und seitens verschiedener Institutionen der Arbeits- und Geschlechterpolitik begriffen. „Vielmehr müssen sie zugleich auch als Prozess- und Subjektkategorien und damit auch selbst als Form und Arena individuellen und kollektiven Handelns verstanden werden, um so auch Handlungsoptionen der arbeitenden Menschen selbst – diesseits und jenseits von alten und neuen Geschlechterstereotypen und Geschlechterhierarchien – in den Blick nehmen zu können“ (Kurz-Scherf et al. 2006).

Vor diesem Hintergrund bezeichnet der Begriff der Genderkompetenz „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. Damit sollen die analytische Kraft und das Gestaltungspotential der Arbeitsforschung insgesamt gestärkt werden“ (GendA 2005). Die Überwindung von „hierarchischen Geschlechterkonstruktionen“ meint dabei sowohl die Überwindung von dualistischen Geschlechterstereotypen wie auch den Abbau der damit eng verwobenen Geschlechterhierarchien. Die dualistischen Geschlechterstereotypen betreffen „hegemoniale Männlichkeit(en)“ (Connell) ebenso wie „hegemoniale Weiblichkeit(en)“. Geschlechterhierarchien werden als Strukturkomponente eines umfassenden, in der Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit verankerten Systems der sozialen Ungleichheit begriffen, die letztendlich nur im Kontext einer insgesamt an sozial-emanzipatorischen Kriterien orientierten Gestaltung des aktuellen Wandels der Arbeit überwunden werden können.

3 Arbeit als politisches Feld

Auch eines der Grundprobleme der aktuellen Arbeitsdebatten, nämlich die Suche nach einem zukunftsfähigen Arbeitsbegriff und die darin enthaltene Frage, ob und ggf. 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. Und ebenso hat die Reflexion und Neubestimmung des Arbeitsbegriffs für die genderkompetente Ausrichtung der Arbeitsforschung einen zentralen Stellenwert – 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 geschlechtsspezifischen 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.

Gerade aus der Genderperspektive ist dabei nicht zuletzt auch nach dem Sinn und den Konsequenzen von Erweiterungen und Begrenzungen des Arbeits-

begriffs zu fragen. So beinhaltet bspw. eine auf das Faktum oder den Anspruch der Bezahlung von Tätigkeiten gestützte Begrenzung des Arbeitsbegriffs die Gefahr einer Missachtung von Tätigkeitsfeldern, die nach anderen Kriterien sehr wohl als Arbeit zu betrachten sind. Dies betrifft insbesondere große Teile der in den privaten Haushalten erbrachten Betreuungs-, Erziehungs- und Pflegetätigkeiten, die in anderen Ländern in einem weit größeren Volumen als in der Bundesrepublik Deutschland in den Arbeitsmarkt einbezogen sind und in Zukunft auch hierzulande einbezogen sein werden. Andererseits beinhaltet eine Erweiterung des Arbeitsbegriffs um unentgeltliche Tätigkeit u.a. die Gefahr, das Problem der Arbeitslosigkeit herunterzuspielen und das Problem der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung zu bemänteln. Darüber hinaus befördert eine Erweiterung des Arbeitsbegriffs auch die Gefahr einer Subsumption alles menschlichen Tuns unter die besonderen Charakteristika von Arbeit bzw. von ökonomisch motivierter Tätigkeit. Mit dem Verständnis von Arbeit als einem politischen Feld hingegen lässt sich auch die begriffliche Konstruktion bzw. das gesellschaftlich dominante Verständnis von Arbeit als Ausdruck von Machtverhältnissen und Interessenkonflikten analysieren.

4 Soziabilität als Leitidee

Die Entfaltung von Genderkompetenz in der Arbeitsforschung zielt auf eine *doppelte Innovation* in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit Arbeit, ihrem gegenwärtigen Wandel und der Frage nach ihrer Zukunft: erstens im Sinn einer systematischen Integration der Geschlechterperspektive und zweitens – darauf aufbauend – im Sinn einer Neuvermessung des Gegenstands der Arbeitsforschung und einer Neubestimmung ihrer Leitideen. Diese sind letztendlich nur normativ zu begründen, sie müssen aber gleichwohl zum Gegenstand der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit dem aktuellen Wandel der Arbeit und der Frage nach ihrer Zukunft gemacht werden. Denn ohne Leitidee 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“ beziehen, die dabei aber selbst – bspw. 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.

Feministische Arbeitsforschung ist dem erkenntnisleitenden Interesse an einer Überwindung von Geschlechterstereotypen und Geschlechterhierarchien in der Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit verpflichtet. Vor dem Hintergrund der Verschränkung von Geschlechterstereotypen und Geschlechterhierarchien mit anderen „Achsen der Differenz“ bzw. mit anderen Dimensionen von Ausbeutung, Diskriminierung, Ausgrenzung, Bevormundung und Missachtung bedarf die geschlechterpolitische Orientierung feministischer Arbeitsforschung aber einer gesellschaftstheoretischen und gesellschaftspolitischen „Rahmung“, weil sie nur so dem in Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik dominanten Androzentrismus angemessen begegnen kann. In der kritischen Auseinandersetzung mit den geschlechterpolitischen Implikationen und Konsequenzen der sozialen Konstruktion von Arbeit entfaltet die Vereinbarungsproblematik – wie bereits eingangs erläutert – die Bedeutung einer allgemeinen Grundproblematik der Organisation, Gestaltung und Bewertung von Arbeit. Diese Grundproblematik beschränkt sich keineswegs auf den Horizont der „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ oder auf die Frage nach den zeitlichen Ressourcen, 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 Hinblick auf unterschiedliche und wechselnde Bedürfnisse und Belange im individuellen und gesellschaftlichen Lebenszusammenhang an. Dementsprechend ist die Frage nach dem Zusammenhang von „Arbeit“ und „Leben“ seit jeher für die feministische Arbeitsforschung zentral.

Die bei GendA in Entwicklung befindliche Leitidee der Soziabilität bzw. der soziablen Arbeit 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. Konfliktdynamiken in unterschiedlichen Tätigkeitsfeldern und Lebensbereichen aus (vgl. ausführlicher Janczyk 2005 und Correll 2005). Anders als das in den Sozialwissenschaften dominante Paradigma der Differenz, das vorrangig auf die Analyse der Verselbstständigung *funktional* differenzierter Teilsysteme und Teilbereiche abhebt, verbindet die Leitidee der Soziabilität das Moment der Differenz mit dem der Interdependenz und des Zusammenhangs zwischen den verschiedenen Formen, Inhalten und Segmenten der sozialen Kooperation (vgl. zum theoretischen Hintergrund Klinger 2000). Die drei Dimensionen „interne Soziabilität“,

„externe Soziabilität“ und „gesellschaftlich-demokratische Soziabilität“ erfassen Bedingungen von Arbeit und Leben und geben gleichzeitig Hinweise für ihre Gestaltung und Gestaltbarkeit („soziabile Arbeit“):

„Interne Soziabilität“ zielt auf die Frage der Vereinbarkeit unterschiedlicher Anforderungen, Interessenlagen und Belange innerhalb einzelner Arbeitsbereiche – so z.B. innerhalb der Erwerbsarbeit auf Interessenkonflikte zwischen unterschiedlichen Beschäftigtengruppen (u.a. zwischen Männern und Frauen) oder auch zwischen „Belegschaft“ und „Management“. Es geht um die Gestaltung von Arbeitsabläufen und Arbeitsbedingungen, von Entlohnungssystemen und Arbeitszeitmustern, von Leistungsanforderungen und -angeboten im Hinblick auf unterschiedliche und zumindest partiell konkurrierende Kriterien – wie u.a. das Kriterium der Gleichberechtigung zwischen Männern und Frauen in der betrieblichen Arbeitsorganisation oder auch das der Selbstverwirklichung im Beruf. Bezogen auf Erwerbsarbeit knüpft das Konzept der internen Soziabilität kritisch-konstruktiv an verschiedenen Ansätzen zur Humanisierung und zur Demokratisierung der Arbeitswelt an. Die Kritik bezieht sich dabei u.a. auf den auch in diesen Ansätzen dominierenden Androzentrismus und die daraus resultierende Konzentration auf den industriellen Großbetrieb, wie aber auch auf die mittlerweile grundlegend veränderten Rahmenbedingungen jeglichen Bemühens um die Neugestaltung moderner Arbeitswelten.

Anders als traditionelle Konzepte zur Humanisierung und Demokratisierung der Arbeit umfasst der Aspekt der internen Soziabilität auch unterschiedliche und ebenfalls zumindest partiell widersprüchliche Anforderungen und Erwartungen an die Gestaltung von Arbeitsinhalten, -bedingungen, -zeiten etc. seitens der Beschäftigten einerseits und ihrer Kunden, Klienten, Patienten etc. andererseits. Diese „Konfliktlinie“ ist keineswegs identisch mit der zwischen „Arbeitgebern“ und „Arbeitnehmern“ und sie beinhaltet gerade in personenorientierten Dienstleistungsbereichen eine bislang noch wenig reflektierte Komponente der internen Soziabilität von Erwerbsarbeit.

Entsprechend dem erweiterten Verständnis von Arbeit als einem politischen Feld stellt sich die Frage der internen Soziabilität selbstverständlich auch für den Bereich der unbezahlten Hausarbeit und den des bürgerschaftlichen bzw. des ehrenamtlichen Engagements. Auch hier treffen unterschiedliche und widersprüchliche Interessen, Anforderungen, Belange aufeinander, die es gegeneinander abzuwägen und miteinander zu vereinbaren gilt.

„Externe Soziabilität“ zielt auf die Frage nach der Vereinbarkeit unterschiedlicher Arbeitsfelder und Lebensbereiche – und zwar sowohl in zeitlicher Parallelität wie auch in zeitlicher Abfolge. Die klassische Frage nach der „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ ist in erster Linie ein Problem der externen Soziabilität der Berufsstrukturen und des Erwerbssystems einerseits und der

Familienstrukturen und Lebensformen andererseits im Hinblick auf ihre wechselseitige Kompatibilität mit familiären Belangen einerseits und beruflichen Belangen andererseits wie aber auch im Hinblick auf jene Komponenten des individuellen und gesellschaftlichen Lebenszusammenhangs, die weder primär erwerbsförmig noch familiär organisiert sind – wie bspw. Freundschaften, politisches und soziales Engagement, kulturelle Teilhabe etc. Die Frage nach der „Vereinbarkeit zwischen Familie und Beruf“ muss aus genderkompetenter Perspektive in den größeren Zusammenhang der Frage nach dem Verhältnis zwischen Öffentlichkeit und Privatheit und den damit eng verbundenen Konnotationen von Männlichkeit und Weiblichkeit gestellt werden; sie muss darüber hinaus ebenso wie die Frage nach der internen Soziabilität unterschiedlicher Arbeits- und Lebensbereiche mit dem Problemhorizont der sozialen Ungleichheit verknüpft werden, in dem das Vereinbarkeitsproblem eine je nach sozialem Status und ethnischer Zugehörigkeit unterschiedliche Gestalt annimmt und in dem es sich auch mit anderen Problemkonstellationen des aktuellen Wandels von Arbeit – wie etwa der Migrationsproblematik und dem Problem der Prekarisierung – verknüpft.

Damit ist bereits die Frage nach der gesellschaftlich-politischen Dimension des Konzepts der Soziabilität angesprochen. Hier geht es um übergreifende Fragen der Vereinbarkeit der Organisationsprinzipien etwa von Erwerbsarbeit mit Funktions- und Entwicklungsbedingungen von Demokratie im Allgemeinen und von Geschlechterdemokratie im Besonderen, mit grundlegenden Kriterien von sozialer Gerechtigkeit im Allgemeinen und von Geschlechtergerechtigkeit im Besonderen. Unter den gegebenen Umständen hat dabei der Problemkomplex der sozialen Exklusion aus dem Ensemble der Arbeits- und Lebensverhältnisse in den modernen Gesellschaften und im globalen Maßstab eine herausragende Bedeutung. Gerade hier kommt es in besonderer Weise auf die Entfaltung einer genderkompetenten Perspektive auf die Frage nach der Vereinbarkeit des gegenwärtigen Wandels der Arbeits- und Lebensverhältnisse mit übergeordneten Gesichtspunkten sozialer Gerechtigkeit und politischer Demokratie an. So wird z.B. aus der „Genderperspektive“ 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 sog. Normalarbeitsverhältnisses und der Vollbeschäftigung orientiert ist – und zwar ohne dass dabei die Geschlechterasymmetrie dieses Normalarbeitsverhältnisses und dieser Vollbeschäftigung hinlänglich reflektiert wird. Ebenso zeigt sich, dass mit der derzeit vorherrschenden Fixierung auf die Globalisierung als der entscheidenden Ursache der Beschäftigungskrise die in der Struktur *und* im Wandel der Geschlechterverhältnisse verankerten Ursachen und Dimensionen der „Krise der Arbeit“ sowie die darin enthaltenen Herausforderungen und Opti-

onen zukunftsorientierten Handelns zur Bewältigung dieser Krise aus dem Blick geraten.

Die hier skizzierte eher strukturorientierte Betrachtung der Soziabilität von Arbeit im individuellen und gesellschaftlichen Lebenszusammenhang bedarf aus genderkompetenter Perspektive der Ergänzung um ein subjektorientiertes Konzept von Soziabilität. Interne und externe Soziabilität von Arbeit korrespondieren auf dieser Ebene mit intra- und intersubjektiven Konzepten und Praktiken nicht der *Vereinbarkeit*, sondern der *Vereinbarung* unterschiedlicher und zumindest partiell widersprüchlicher Anforderungen, Bedürfnisse und Belange. Auch in subjektorientierter Perspektive stellt sich die Frage nach der gesellschaftlich-politischen Dimension der Soziabilität – etwa im Hinblick auf den Zusammenhang zwischen der Konstruktion des modernen Subjekts („Die Frau ist nicht Subjekt“) auf der einen Seite und dem modernen Arbeitsbegriff („meine Frau arbeitet nicht“) auf der anderen Seite (vgl. ausführlicher Correll 2005).

5 „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 bspw. 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) 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.

Der „moderne Zeitgeist“ sei – so noch einmal Jürgen Habermas in seinen Ausführungen zur Krise des Wohlfahrtsstaats – keineswegs an das Ende seiner „utopischen Energien“ gelangt, die es nun allerdings „auf höherer Reflexionsstufe“ (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.

Es wurde hier mehrfach betont, dass sich das Vereinbarkeitsproblem und das Konzept der Soziabilität nicht auf zeitliche Aspekte der Gestaltung von Arbeit und Leben beschränken. Gleichwohl hat der Faktor Zeit eine Schlüsselbedeutung für die geschlechterpolitischen Implikationen der Organisation von Arbeit in den modernen Gesellschaften – und zwar nicht nur in analytischer, sondern auch in konzeptioneller Hinsicht. Sowohl die interne wie auch die externe und die gesellschaftlich-politische Soziabilität von Arbeit haben immer auch eine zeitpolitische Dimension, die eng mit ihren geschlechterpolitischen Implikationen zusammenhängt. Würde sich bspw. die reale Arbeitspolitik von dem mittlerweile auch für viele Männer erodierenden Modell der absoluten Zentralität der Erwerbsarbeit lösen und würde sie sich bei der Suche nach alternativen Optionen an den vorrangig von Frauen repräsentierten und praktizierten Mustern der Gestaltung von Arbeit und Leben orientieren, so ergäbe sich daraus als eine der ersten und klarsten Konsequenzen eine Politik der sukzessiven Arbeitszeitverkürzung mit dem Ziel der Verallgemeinerung der heute noch sog. Teilzeitarbeit als einer neuen Normalität eben nicht mehr nur der weiblichen, sondern auch der männlichen Berufstätigkeit. Damit allein wäre dem Leitbild der Soziabilität zweifellos noch nicht genüge, aber es wäre immerhin ein wichtiger Schritt getan auf dem Weg zur Vereinbarkeit einer qualifizierten und angemessen entlohnten Berufstätigkeit mit einem aktiven und attraktiven familiären, politischen, sozialen und kulturellen Leben.

Literatur

- Arendt, Hannah (1981/1958): *Vita Activa oder Vom tätigen Leben*. München/Zürich: Piper
- Baatz, Dagmar/Rudolph, Clarissa/Satilmis, Ayla (Hrsg.) (2004): *Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit*. Münster: Westfälisches Dampfboot
- Becker, Sybille/Kleinschmit, Gesine/Nord, Ilona/Schneider-Ludorff, Gury (Hrsg.) (2000): *Das Geschlecht der Zukunft. Frauenemanzipation und Geschlechtervielfalt*. Stuttgart: Kohlhammer
- Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli/Schmidt, Beate (1984): *Eines ist zuwenig, beides ist zuviel. Erfahrungen von Arbeiterfrauen zwischen Familie und Fabrik*. Bonn: Verlag Neue Gesellschaft
- BMBF (2005): *Zukunftsfähige Arbeitsforschung. Arbeit neu denken, erforschen, gestalten*. Dresden

- Correll, Lena (2005): Arbeit und andere Lebensbereiche – „irgendwie vermischt sich das sehr“. Fallorientierte Überlegungen zu subjektorientierter Soziabilität. In: Kurz-Scherf et al. (Hrsg.) (2005): 123-138
- Fraser, Nancy (1996): Die Gleichheit der Geschlechter und das Wohlfahrtssystem. Ein postindustrielles Gedankenexperiment. In: Nagl-Docekal/Pauer-Studer (Hrsg.) (1996): 469-498
- 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
- Gorz, André (1994): Kritik der ökonomischen Vernunft. Sinnfragen am Ende der Arbeitsgesellschaft. Hamburg: Rotbuch
- Habermas, Jürgen (1984): Die Krise des Wohlfahrtsstaates und die Erschöpfung utopischer Energien; zit. nach Nachdruck. In: Habermas (1994): 105-129
- Habermas, Jürgen (1994): Die Moderne – ein unvollendetes Projekt. Philosophisch-politische Aufsätze. Leipzig: Reclam
- Heinze, Rolf/Streeck, Wolfgang (1999): An Arbeit fehlt es nicht. In: Der Spiegel, Nr. 19 vom 10.5.1999: 38-45
- Janczyk, Stefanie (2005): Arbeit, Leben, Soziabilität. Zur Frage von Interdependenzen in einer ausdifferenzierten (Arbeits)gesellschaft. In: Kurz-Scherf et al. (Hrsg.) (2005): In: Arbeit: Zukunft: 104-122
- Klinger, Cornelia (2000): Die Ordnung der Geschlechter und die Ambivalenz der Moderne. In: Becker et al. (Hrsg.) (2000): 29-63
- Kurz-Scherf, Ingrid/Correll, Lena/Janczyk, Janczyk (Hrsg.) (2005): In Arbeit: Zukunft. Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster: Westfälisches Dampfboot
- Kurz-Scherf, Ingrid/Lepperhoff, Julia/Scheele, Alexandra (2006): Arbeit und Geschlecht im Wandel: Kontinuitäten, Brüche und Perspektiven für Wissenschaft und Politik. <http://www.gender-politik-online.de/>
- Kurz-Scherf, Ingrid/Senghaas-Knobloch, Eva (2005): Zukunftsfähige Arbeitsforschung. Zum Memorandum des Netzwerks feministische Arbeitsforschung. In: Feministische Studien 23 (2): 320-322
- Lepperhoff, Julia/Satilmis, Ayla/Scheele, Alexandra (Hrsg.) (2005): Made in Europe. Geschlechterpolitische Beiträge zur Qualität von Arbeit. Münster: Westfälisches Dampfboot
- Nagl-Docekal, Herta/Pauer-Studer, Herlinde (Hrsg.) (1996): Politische Theorie: Differenz und Lebensqualität. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Offe, Claus (1984): Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie. In: Offe (Hrsg.) (1984): 13-43
- Offe, Claus (Hrsg.) (1984): Arbeitsgesellschaft. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Scheele, Alexandra (2006): Arbeit als politisches Feld, Arbeitsforschung als politischer Prozess. Marburg: Dissertation

Prekarisierung und Geschlecht. Ein Versuch über unsichere Beschäftigung und männliche Herrschaft in nachfordistischen Arbeitsgesellschaften

Klaus Dörre

Lange Zeit eher ein Thema für soziale Bewegungen und Magazine an den Rändern des Wissenschaftssystems ist die Prekarisierung inzwischen in aller Munde. Aus feministischer Perspektive wird die aktuelle Debatte um unsichere Beschäftigungs- und Lebensformen indessen mit einer gewissen Skepsis kommentiert. Einerseits gilt es als Fortschritt, wenn sich nun auch die Industriosozilogie für Arbeitsverhältnisse jenseits der Norm zu interessieren beginnt. Andererseits jedoch wird moniert, dass sich die Diskussion häufig am Maßstab eben jenes Normarbeitsverhältnisses ausrichtet, das mit dem Leitbild des männlichen Ernährers aufs Engste verkoppelt ist. Gerade die feministische Forschung und Politik hat mit ihrer Kritik an einem verengten, ausschließlich erwerbs- und produktionsbezogenen Arbeitsbegriff immer wieder eine arbeitspolitische Aufwertung flexibler Beschäftigungsformen angemahnt, ohne deren Zwiespältigkeit zu übersehen. Davon inspiriert wurden Perspektiven einer positiven Flexibilisierung von Erwerbsarbeit – etwa in den Gewerkschaften – wenigstens ansatzweise zum politischen Programm (vgl. Wiethold 2006). Weiter gedacht mündeten sie in die Vision einer Angleichung sämtlicher Erwerbschancen von Männern und Frauen, die nur mittels unkonventioneller Verzahnungen von Lebensphasen mit und ohne Erwerbsarbeit bei gleichzeitiger Maximierung individueller Entscheidungsautonomie realisierbar schien (vgl. Hausen 2000: 358-359).

Dies vor Augen könnte man den Eindruck gewinnen, als entspringe die aktuelle Prekarisierungsdebatte primär der Sorge um den Erhalt männlicher Privilegien, die sich mit dem Umbruch der Arbeitsgesellschaft zunehmend verflüchtigen. Ein zweiter, genauerer Blick wird indessen sichtbar machen, dass sich mit der Erosion vorwiegend männlicher Normarbeit zugleich gravierende Veränderungen vornehmlich weiblicher Arbeits- und Lebenszusammenhänge einstellen. Diesen „zweiten“ analytischen Blick gilt es zu schärfen. Das geschieht nachfolgend in zwei Schritten. Im ersten und zweiten Teil wird, auch auf der Grundlage

eigener empirischer Untersuchungen, die aktuelle sozialwissenschaftliche Prekarisierungsdebatte skizziert; im dritten Teil geht es dann um den Zusammenhang zwischen symbolischen Mechanismen männlicher Herrschaft, Frauenerwerbstätigkeit und Prekarisierung. Abschließend folgen einige arbeitspolitische Schlussfolgerungen.

1 Die Wiederkehr der Prekarität

Eine der besten Prekarisierungsanalysen stammt noch immer aus der Feder von Pierre Bourdieu. In einer seiner frühen Untersuchungen analysierte der französische Soziologe am Beispiel der Kabylei eine Agrargesellschaft im Übergang zum Kapitalismus. Dabei machte er eine Entdeckung, die in der Auseinandersetzung mit den zeitgenössischen Prekarisierungsprozessen von brennender Aktualität ist. Bourdieu (2000) zeigt, dass die Aneignung ökonomisch rationaler Dispositionen, die zur Betätigung in kapitalistischen Marktwirtschaften befähigen, ein in die Zukunft gerichtetes Bewusstsein voraussetzt, welches sich nur herausbilden kann, wenn ein Minimum an Beschäftigungs- und Einkommenssicherheit gegeben ist. Unterhalb eines bestimmten ökonomisch-kulturellen Niveaus, das wir als Schwelle der Respektabilität bezeichnen wollen, sind Menschen kaum in der Lage, solche Dispositionen zu internalisieren.

Bourdieu belegt diese These mittels einer Kontrastierung der Lebensbedingungen von Proletariat und Subproletariat. Unter den Bedingungen hoher struktureller Arbeitslosigkeit besitzen Facharbeiter und qualifizierte Angestellte einen enormen Vorteil in der Konkurrenz, weil ihnen die relative Sicherheit des Arbeitsplatzes überhaupt erst die Möglichkeit bietet, ihr Leben auf einen in der Zukunft angesiedelten Fluchtpunkt hin auszurichten. Für die Subproletarier steht dagegen „das gesamte berufliche Dasein unter dem Stern des Zufälligen und Willkürlichen“ (ebd.: 67). Eine Reservearmee „an Hilfsarbeitern ohne Ausbildung“, bereit, „sich gleich welchen Bedingungen zu unterwerfen, um der Arbeitslosigkeit zu entgehen“ (ebd.), ist nahezu beliebig ausbeutbar. Der entscheidende Unterschied zwischen beiden sozialen Gruppen wurzelt in der mit den materiellen Existenzbedingungen variierenden Fähigkeit, einen längerfristigen und zugleich halbwegs realistischen individuellen Lebensplan zu entwickeln. Arbeitslosigkeit und befristete Arbeiten untersagen dies. Die Arbeiter „spalten sich klar in zwei Gruppen auf“, in jene, die „fest angestellt sind, um es zu bleiben“, und jene, die „zu allem bereit“ sind, „um dieser Unsicherheit zu entkommen“ (ebd.: 113). Von dieser Spaltung werden auch die Geschlechterbeziehungen erfasst. Wo Arbeitslosigkeit eine „systematische Desorganisation des Verhaltens, der Einstellungen und der Ideologie mit sich“ bringt, sehen die betroffe-

nen Männer ihre Rolle als Familienvorstand bedroht: „Die Extremsituation, in der Männer von der Arbeit ihrer Frauen abhängig werden, wird sowohl von den Männern als auch von der Gruppe als letzte Stufe des Niedergangs wahrgenommen“ (ebd.: 107).

Ursprünglich als eine Auseinandersetzung mit jenen „Propheten des Proletariats“ gedacht, denen „jede empirische Untersuchung über die Unterschichten“ als „verwerflicher Skeptizismus erscheinen konnte“ (Bourdieu 2002: 65), skizziert die Kabylei-Studie eine grundlegende Widersprüchlichkeit kapitalistischer Marktgesellschaften. Selbst dann, wenn ökonomisch rationales Handeln auf kurzfristige Verwertbarkeit und maximalen Profit ausgerichtet ist, verlangt es, auch auf Seiten der Beschäftigten, Kalkulations- und Planungsfähigkeit. Marktvergesellschaftung beruht somit stets auf widersprüchlichen, ja gegensätzlichen Handlungslogiken. Jeder über Preise regulierte Tauschakt verlangt, sofern er nicht als isolierter betrachtet wird, im Grunde nach einer sozialen Einbettung und vor allem nach einem Zeitregime, das den Horizont marktgesteuerter Tauschakte überschreitet. Deshalb sind reine Marktgesellschaften im Grunde eine Fiktion, eine bloße Negativutopie (Polanyi 1977). Stattdessen ist es sinnvoll, marktgesteuerte Tauschakte im Kontext von sozialen Kompromissbildungen zu verorten, die das Prinzip ökonomischer Nutzenmaximierung (Smith 1996: 16-18) mit der Notwendigkeit längerfristiger ausgerichteter Planung zu kombinieren suchen.

Richard Sennett (2007: 19) greift diesen Gedanken auf, wenn er die Geschichte des Kapitalismus zwischen 1860 und 1970 als großen Versuch deutet, wirtschaftliche Effizienz und Prosperität mit organisatorischer Stabilität zu verknüpfen. Den organisierten Kapitalismus betrachtet er als System, das die „Anarchie der Märkte“ (ebd.: 21) mit den militärischen Organisationsprinzipien großer Bürokratien kombiniert. Nicht nur die großen Firmen, auch die wohlfahrtsstaatlichen Organisationen und Institutionen funktionierten lange Zeit nach dem Modell der bürokratischen Pyramide (Weber 1980: 551). Ein treibendes Motiv solcher Kombinationen war die „Revolutionsverhinderung“, sprich der Versuch zur Integration besitzloser Arbeiterklassen in ein Regime der „organisierten Zeit“ (Sennett 2007: 33), das es ermöglichte, die Stufen einer normgerechten beruflichen Laufbahn zu definieren und eine langfristige Arbeit im Dienste eines Unternehmens „in Zusammenhang mit bestimmten Einkommenszuwächsen zu bringen“ (ebd.: 24). Zwar verliefen die wirtschaftlichen Zyklen in der Realität nicht nach solchen Planungen, doch „die Vorstellung, planen zu können, bestimmte den Bereich der individuellen Aktivitäten und Möglichkeiten“ (ebd.).

Aufgrund dieses Regimes der „organisierten Zeit“ waren Unternehmensbürokratien und wohlfahrtsstaatliche Institutionen, wie sie in unterschiedlichen nationalen Ausformungen vor allem nach 1949 zu einem Strukturmerkmal west-

licher Metropolenkapitalismen geworden sind, in gewissem Sinne auch Garanten sozialer Stabilität und Sicherheit. Dies freilich nicht in erster Linie wegen des internen Funktionsprinzips bürokratischer Apparate, sondern vor allem wegen der sozialen Kämpfe und deren Materialisierung in kollektiven Schutz- und Partizipationsrechten, die auch zu Machtverschiebungen innerhalb der Firmenbürokratien und staatlichen Verwaltungen führten. Diese Entwicklung hat Robert Castel (2000, 2005) vor Augen, wenn er sozialstaatlich regulierte Lohnarbeit als gigantische gesellschaftliche Integrationsmaschine interpretiert. Begünstigt durch die außergewöhnlich lange Nachkriegsprosperität ging die gesellschaftliche Ausweitung und Verallgemeinerung von Lohnarbeit nach 1949 mit einer Tendenz zur Einhegung von Einkommens-, Armuts- und Beschäftigungsrisiken einher. Lohnarbeit wurde zu einer Institution, gekoppelt mit „soziale(m) Eigentum“ – einem Eigentum zur Existenz- und Statussicherung, das sich in garantierten Rentenansprüchen, Kündigungs- und Arbeitsschutz, Mitbestimmungsrechten sowie verbindlichen tariflichen Normen manifestierte (Castel 2005: 41-42). Sozialstaatlich regulierte Erwerbsarbeit fungierte als Basis für einen Bürgerstatus, der zuvor besitzlosen Klassen und Gruppen trotz fortbestehender Ungleichheiten zu einem respektierten Status in der Gesellschaft verhalf. Allerdings erstreckte sich die Integrationskraft dieses Arbeiterbürgerstatus niemals gleichmäßig auf alle Gruppen, die von abhängiger Erwerbsarbeit leben mussten. Migranten, formal gering Qualifizierte und vor allem Frauen waren niemals gleichberechtigt integriert. Letztere partizipierten allerdings häufig indirekt, nämlich in Abhängigkeit von männlichen Vollzeiternährern, an dem Regime der „organisierten Zeit“.

Seit den 1980er Jahren erleben wir in den meisten Metropolenkapitalismen eine allmähliche Destruktion dieses Regimes. Bourdieu (ders. et al. 1997) sah sich daher veranlasst, den theoretischen Faden seiner frühen Kabylei-Studien wieder aufzunehmen. Denn auch in der Gegenwart wird der Übergang zu kapitalistischen Arbeitsgesellschaften „neuen Typs“ in gewisser Weise erzwungen. Anstelle einer Kolonialmacht sind es nun jedoch die Akteure und Institutionen eines internationalen Finanzmarktkapitalismus (Windolf 2005), die den Rahmen für eine tiefgreifende Transformation der sozialstaatlich regulierten Lohnarbeitsgesellschaften setzen. Kapitalistische Wirtschaftsdynamik beruht seit jeher auch auf Landnahmen nichtkapitalistischer Milieus und Territorien (vgl. Luxemburg 1975: 428-429; auch Lutz 1984). Der zeitgenössische Finanzmarkt-Kapitalismus setzt jedoch Landnahmen neuen Kalibers in Gang. Nach außen betreibt er die Integration ganzer Subkontinente – etwa der sog. BRIC-Staaten (Brasilien, Russland, Indien, China) – in den Weltmarkt (Wilson/Purushotaman 2003). Nach innen zielt er auf eine umfassendere Nutzung menschlichen Arbeitsvermögens, die Produktion neuer Konsumformen für High-Tech-Produkte, entsprechende Lebensweisen, aber eben auch auf die Einschränkung, Beschneidung oder gar

Beseitigung von „Sozialeigentum“. Diese zuletzt genannte Form der Landnahme ist für den hier interessierenden Kontext von besonderem Interesse.

Unter dem Druck von Verdrängungskonkurrenzen auf unsicheren Märkten sorgen kapitalmarktorientierte Steuerungsformen von Konzernen, die Führung dezentraler Einheiten mittels Gewinnvorgaben und ständiges Benchmarking für einen Bruch mit dem Entwicklungsmodell des fordistischen Kapitalismus und seinem Regime der „organisierten Zeit“. Das nicht nur, weil die Shareholder-Value-Steuerung in großen Unternehmen die Ausrichtung des Managements an kurzfristigen Gewinnzielen und damit Verwertungsstrategien fördert, die die verschiedenen Institutionen (Tarifsystem, Mitbestimmung, duale Berufsausbildung, soziale Sicherungssysteme) mit längerfristiger Wettbewerbsorientierung von innen her aushöhlen. Auch die Formen und Instrumente, mit deren Hilfe die Managerelite ihre Kontrollfunktion ausübt, ändern sich grundlegend. Ein Charakteristikum des markzentrierten Hegemonietyps ist, dass er sich nicht mehr auf die Verheißung ständig steigenden materiellen Wohlstands gründen kann. Die Hegemoniefähigkeit des Managements resultiert wesentlich aus der Mobilisierung ökonomischen Zwangs. Wo „der“ Markt die Ziele vorgibt, scheint die Verantwortung von Eigentümern und Managern erloschen. Anders als autoritative Macht funktioniert Marktmacht nicht nach dem "Herr-Knecht-Prinzip". Ihre Wirkung gründet sich auf Unbestimmtheit; sie artikuliert sich abstrakt und anonym, erscheint als sachlicher Zwang, den die Managerelite nutzt, um den eigenen Einfluss zu maskieren.

Der „gesichtslose“ Herrschaftsmodus dehnt das Rationalisierungshandeln auf die bürokratischen Strukturen aus und setzt so das Laufbahnprinzip zumindest teilweise außer Kraft. Leistung und Treue zum Unternehmen werden auch für Angestellte mit langjähriger Unternehmenszugehörigkeit nicht mehr mit einem sicheren Aufstieg belohnt. Zudem erschwert eine flexible Produktionsweise, die auf knappen Personal-, Zeit- und Materialpuffern beruht, auch wegen der zeitlich begrenzten Absicherungen von Stammbesoldungen mittels betrieblicher Beschäftigungspakte Neueinstellungen. Daher kommt es selbst in Phasen anziehender Konjunktur nur in vergleichsweise geringem Maße zu Beschäftigungsaufbau mit Festanstellungen. Stattdessen werden Produktionsspitzen mit flexiblen Arbeitskräften, mit Subunternehmern, befristet Beschäftigten, Leih-, Zeit- und Heimarbeitern, teilweise auch mit Mini- und Midijobbern abgedeckt. Auf diese Weise fördert die Durchsetzung flexibel-marktzentrierter Produktionsmodelle die Ausbreitung prekärer Beschäftigungsverhältnisse. Faktisch bilden sich in den meisten nachfordistischen Arbeitsgesellschaften Zonen unterschiedlicher Sicherheitsniveaus (Castel 2000: 336) heraus. Diese neuen Spaltungslinien gilt es zu beachten, wenn die Durchsetzung der Marktorientierung mit der Erwartung verbunden wird, dass unternehmerische Leitbilder Frauen „auf ambivalente Wei-

se auch neue berufliche Entwicklungsperspektiven“ bieten können (Nickel/Hüning 2001: 36; kritisch: Aulenbacher 2005). Unsere eigenen Forschungen sprechen eher dafür, dass aktuell ein anderer Aspekt, die „Naturalisierung“ von Abhängigkeiten durch geschlechtliche Zuschreibungen, dominiert (Frey et al. 2004: 277; siehe im Weiteren 3).

2 Eine Typologie des „Prekariats“

Ein wesentlicher Grund für die uneindeutige Situation sind die sozialen Wirkungen der Prekarisierung, die auf die gesamte Arbeitsgesellschaft ausstrahlen. Eine aus eigenen empirischen Erhebungen gewonnene und im Anschluss an das Castelsche Zonenmodell konstruierte Typologie (Schaubild 1, Dörre et al. 2006a: 12-21), die die subjektiven Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigung einbezieht, vermittelt einen Einblick in die neue Hierarchie der nachfordristischen Arbeitsgesellschaft. Unsere Typologie belegt, dass die Wiederkehr der Unsicherheit keineswegs nur die Ränder der Arbeitsgesellschaft betrifft. Vielmehr lassen sich mindestens drei soziale Verdichtungen von Prekarität skizzieren.

*Schaubild 1: (Des-)integrationspotentiale von Erwerbsarbeit – eine Typologie**

Zone der Integration (80,6%)
1. <i>Gesicherte Integration („Die Gesicherten“; 31,5%)</i>
2. <i>Atypische Integration („Die Unkonventionellen“ oder „Selbstmanager“; 3,1%)</i>
3. <i>Unsichere Integration („Die Verunsicherten“; 12,9%)</i>
4. <i>Gefährdete Integration („Die Abstiegsbedrohten“; 33,1%)</i>
Zone der Prekarität (13,8%)
5. <i>Prekäre Beschäftigung als Chance/temporäre Integration („Die Hoffenden“; 3,1%)</i>
6. <i>Prekäre Beschäftigung als dauerhaftes Arrangement („Die Realistischen“; 4,8%)</i>
7. <i>Entschärfte Prekarität („Die Zufriedenen“; 5,9%)</i>
Zone der Entkoppelung (1,7%)
8. <i>Überwindbare Ausgrenzung: („Die Veränderungswilligen“)</i>
9. <i>Kontrollierte Ausgrenzung / inszenierte Integration („Die Abgehängten“)</i>

* Die Typologie basiert auf einer qualitativen Erhebung mit ca. 100 Befragten aus allen Zonen der Arbeitsgesellschaft, die ich gemeinsam mit Klaus Kraemer und Frederic Speidel durchgeführt habe. Die Prozentzahlen stammen aus einer quantitativen Befragung des INIFES Stadtbergen, die auf einer geschichteten, zufällig ausgewählten Stichprobe (n=5.388) basiert. Tatjana Fuchs hat versucht, mit unserer Typologie zu rechnen. Die Prozentangaben müssen insofern relativiert werden, als die Zuordnung des repräsentativen Materials zu unseren Typen nur annähernd erfolgen konnte. 3,9% der quantitativ Befragten waren nicht zuzuordnen.

Die Gefährdeten (Verunsicherte, Abstiegsbedrohte, Typ 3, 4):

Gefährdete Lohnabhängige sind formal noch immer in Normbeschäftigung integriert, dennoch werden sie von massiven Abstiegsängsten geplagt. In Korrespondenz zur diffusen Marktmacht kann man in beiden Gruppen von diffusen Ängsten vor Ereignissen sprechen, die möglicherweise geschehen können (Typ 3) oder die ihre Schatten bereits voraus werfen (Typ 4), ohne dass die individuellen Folgen bereits genau absehbar wären (vgl. Sennett 2007: 45). Insofern handelt es sich keineswegs um unmittelbare Reflexe auf reale Bedrohungen. Bevorstehende Betriebsschließungen können je nach Lebensalter, Qualifikation und Ressourcenausstattung höchst unterschiedlich verarbeitet werden. Für jüngere Arbeiter wirkt die absehbare Kündigung mitunter geradezu als Antrieb, individuelle Weiterbildungspläne vorzuziehen (hier handelt es sich um einen Subtypus der „Gesicherten“). Ältere und weniger qualifizierte Befragte befürchten hingegen einen nur schwer korrigierbaren Knick in ihrer beruflichen Laufbahn, weil sie antizipieren, dass sie sich mit einem neuen Beschäftigungsverhältnis beruflich verschlechtern werden. Wenngleich die „gefühlte Unsicherheit“ das Ausmaß der realen Bedrohungen übersteigen mag, basieren Abstiegsängste doch auf realen Erfahrungen. So ist die strategische Nutzung von Unsicherheit durch unternehmerische Wettbewerbspolitiken eine wichtige Ursache von Prekarisierungsängsten, die bis tief hinein in die scheinbar sicheren Stammebelegschaften wirksam werden.

Die Prekarier (Hoffende, Realisten, Zufriedene, Typ 5, 6, 7):

Gruppen in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen agieren in der „Zone der Prekarität“. Gemeinsam ist den befragten Teilzeitbeschäftigten, Leiharbeitern, befristet Angestellten und Niedriglohnbeziehern, dass sie eine Tätigkeit ausüben, die nicht dauerhaft oberhalb eines gesellschaftlich definierten kulturellen Minimums absichert und die daher die eigene Existenz permanent verwundbar macht. In ihren subjektiven Verarbeitungsformen bedeutet das Ausüben einer prekären Beschäftigung die Auseinandersetzung mit einer eigentümlichen Schwebelage. Auf der einen Seite haben diese Beschäftigten den Anschluss an die „Zone der Normalität“ noch immer vor Augen, weshalb ein Teil von ihnen alle Energien mobilisiert, um den Sprung in eine gesicherte Beschäftigung doch noch zu schaffen. Permanente Anstrengungen sind auf der anderen Seite aber auch nötig, um einen dauerhaften sozialen Abstieg zu vermeiden. Aufgrund der Diskontinuitäten des Beschäftigungsverhältnisses besitzen die modernen Prekarier keine Reserven, kein Ruhekissen. Sie sind die ersten, denen in Krisenzeiten Entlassungen drohen. Ihnen werden bevorzugt die unangenehmen Arbeiten aufgebürdet. Sie

sind die Lückenbüßer, die „Mädchen für alles“, deren Ressourcen mit anhalten-der Dauer der Unsicherheit allmählich verschlissen werden. Die Betroffenen entwickeln unterschiedliche Strategien zur Bewältigung sozialer Unsicherheit. So handelt es sich bei den Hoffenden (Typ 5) in erster Linie um jüngere, qualifizierte Beschäftigte, die ihr prekäres Arbeitsverhältnis als Sprungbrett in eine Normalbeschäftigung betrachten. Diese Erwartungshaltung treibt die Befragten an. Konsequenterweise kritisieren sie vor allem fehlende Weiterbildungsmöglichkeiten, die mit der prekären Beschäftigung verbunden sind. Daneben finden sich aber auch Verarbeitungsformen, die auf eine Verstetigung von Prekarität hinauslaufen. Die Realisten und die Zufriedenen (Typ 6, 7) entwickeln aus unterschiedlichen Gründen Strategien, um in einer Lebenssituation, die durch permanente Unsicherheit gekennzeichnet ist und eine Art Provisorium im Dauerzustand konstituiert, überleben zu können. Das Ziel einer Überwindung von Prekarität haben diese Befragten im Grunde aufgegeben oder gar nicht erst entwickelt (Typ 7). Sie sind bestrebt, in einer Lebenslage einigermaßen handlungsfähig zu bleiben, die sie zu dauerhafter Benachteiligung verurteilt. Dies kann geschehen, indem man pragmatisch zwischen Arbeitslosigkeit und prekärer Beschäftigung pendelt. Möglich ist aber auch, dass man das eigene Anspruchsniveau zurückschraubt, um so Reste von Autonomie in einer prekären Lebenssituation zurück zu gewinnen. Eine weitere Form stellt die subjektive Entschärfung von Prekarität mittels (Wieder-)Belebung klassischer Formen geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung dar. So etwa, wenn berufstätige Frauen in prekären Jobs sich selbst als Zuverdienerinnen definieren, obwohl ihre Männer längst nicht mehr die Rolle des gesicherten Ernährers der Familie auszufüllen vermögen.

Die „Entkoppelten“ (Veränderungswillige, Abgehängte, Typ 8, 9):

Hier handelt es sich um Gruppen – Langzeitarbeitslose, Sozialhilfebezieher oder (illegale) Migrantinnen – ohne realistische Chance auf eine Integration in reguläre Erwerbsarbeit. Auch für die Mehrzahl dieser „Überzähligen“ gilt noch immer, dass ihre Erwerbsorientierungen auf den ersten Arbeitsmarkt gerichtet sind. Die meist jungen Veränderungswilligen (Typ 8) setzen einiges daran, einen Schul- oder Ausbildungsabschluss nachzuholen oder eine Qualifikation zu erlangen, welche ihre Chance auf eine reguläre Arbeit verbessert. Eine „normale“ Beschäftigung gehört bei diesen Befragten wie selbstverständlich zum Ideal eines guten Lebens. Neben den Veränderungswilligen existiert jedoch auch der minoritäre Typus der Abgehängten (Typ 9). Charakteristisch für diese Gruppen ist, dass sie – sei es aufgrund eigener Erfahrungen, sei es, weil das soziale Umfeld es nahe legt – die Orientierung auf eine reguläre Erwerbsarbeit faktisch aufgegeben haben. Die Antizipation der eigenen Chancenlosigkeit mündet in diesen Fällen in

eine mehr oder minder bewusste Abkopplung von der offiziellen Arbeitsgesellschaft. „Normalarbeit“ wird zu einem fiktiven Maßstab, den zu erreichen für die Befragten im Grunde unmöglich geworden ist. Realistisch erscheint allenfalls der Sprung in ein prekäres Arbeitsverhältnis, eine Aussicht, die Qualifizierungsbemühungen subjektiv entwertet und das Bestreben fördert, sich in einer Art Subgesellschaft einzurichten.

Die hier nur grob skizzierten subjektiven Verdichtungen komplexer Prekarisierungsprozesse verdeutlichen, dass die soziale Verunsicherung bis tief in das Zentrum der Arbeitsgesellschaft mit vorwiegend männlicher Beschäftigung reicht. Zugleich werden große Ähnlichkeiten zu jenen Mechanismen der Prekarisierung sichtbar, die Bourdieu in seiner Kabylei-Studie so eindrucksvoll beschrieben hat. Unter dem Druck der großen Reservearmee hängt der Zugang zu einigermaßen attraktiven, sicheren Tätigkeiten in hohem Maße von Protektion ab. Je tiefer die Position in der Hierarchie der Arbeitsgesellschaft ist, desto weniger engmaschig sind jedoch die sozialen Netze und desto schwerer fällt es, Protektion effizient zu nutzen. Unsichere Beschäftigung beginnt, sich als Dauerzustand zu verfestigen. Und diese Verstetigung prekärer Lagen wirkt ihrerseits auf die „Zone der Integration“ zurück. Gerade weil sich die prekär Beschäftigten im unmittelbaren Erfahrungsbereich der über Normarbeitsverhältnisse Integrierten bewegen, wirken sie als ständige Mahnung. Festangestellte, die Leiharbeiter zunächst als wünschenswerten „Flexibilisierungspuffer“ betrachten, beschleicht ein diffuses Gefühl der Ersetzbarkeit. Sie sehen, dass ihre Arbeit zu gleicher Qualität auch von Personal bewältigt werden kann, das für die Ausübung dieser Tätigkeit Arbeits- und Lebensbedingungen in Kauf nimmt, die in der Stammbelegschaft kaum akzeptiert würden. Diese Tendenz zur Produktion „gefügiger Arbeitskräfte“ (Boltanski/Chiapello 2003: 261) bewirkt, was Bourdieu (2000: 72-74) auch schon am Beispiel der kabyllischen Gesellschaft geschildert hat. Ein fester Arbeitsplatz wird „als Privileg an sich wahrgenommen“. Berufliche Unsicherheit und unzureichender Lohn stechen „alle anderen Gründe für Arbeitsunzufriedenheit“ wie die Entfernung zur Arbeit, Monotonie oder schlechte Behandlung aus. Denn „die meisten Hilfsarbeiter, Arbeiter und Angestellten, die sich ja über den Arbeitskräfteüberschuss im Klaren sind und sich selbst für wenig unersetzlich halten, kennen nur die Sorge um den Erhalt ihres Arbeitsplatzes, so widerwärtig er auch sein mag“ (ebd.: 71-72).

Trotz dieser offenkundigen Parallelität machen sich in den Prekarisierungserfahrungen der Befragten aber auch gravierende Unterschiede zur kabyllischen Situation bemerkbar. Einer der wichtigsten ist die ungebrochene Ausstrahlungskraft des Normarbeitsverhältnisses, die bis in die „Zone der Entkoppelung“ hinein reicht. Selbst Arbeitslose, die seit vielen Jahren kein reguläres Beschäftigungsverhältnis ausgeübt haben, sehnen sich nach einer Erwerbstätigkeit, mit der

sie ihre Existenz oberhalb einer Schwelle der Respektabilität sichern können.¹ Insofern ist Prekarität in der bundesdeutschen Gesellschaft ein relationaler Begriff, der sich auf die noch immer weitgehend ungebrochene normative Kraft auskömmlicher Vollzeitbeschäftigung bezieht.

3 Arbeitsteilung, Prekarität und vergeschlechtlichte Verarbeitungsmuster

Nicht so sehr in der Orientierung auf ein Normarbeitsverhältnis, sondern in ihrer Bereitschaft, sich mit weniger zufrieden zu geben, unterscheiden sich die subjektiven Verarbeitungsformen von Prekarität bei Männern und Frauen. Eine wesentliche Ursache hierfür ist vermutlich die historische Erfahrung mit der ungleichen Verankerung im Normarbeitsverhältnis. Als eine weitere und im Folgenden vertiefte Ursache kann die sicher modifizierte, aber letztlich ungebrochene Wirksamkeit symbolischer Formen männlicher Herrschaft gelten, deren sozialisierende Kraft geschlechtsspezifische Einmündungen in prekäre Verhältnisse begünstigt.

Die Grundmechanismen einer sozialen Ordnung, „die wie eine gigantische symbolische Maschine zur Ratifizierung männlicher Herrschaft“ funktioniert (Bourdieu 2005: 21), hat Bourdieu, wiederum ausgehend vom Laboratorium der kabyliischen Gesellschaft, in einer seiner späten Studien analysiert. Nach dieser Interpretation erzeugt die gesellschaftliche Konstruktion des Körpers und der biologischen Unterschiede ein bipolares Bedeutungssystem, das als geschlechtlicher Habitus verinnerlicht wird. Die an sich willkürlichen Einteilungen der Dinge und Aktivitäten nach dem Gegensatz von männlich und weiblich werden in ein System homologer Gegensätze (hart-weich, scharf-fade, öffentlich-privat etc.) eingepasst und erhalten dadurch handlungsstrukturierende Kraft (ebd.: 18). Zu einer Art zweiter Natur geronnen, selektiert der geschlechtliche Habitus Handlungsstrategien und sorgt so für eine Korrespondenz zwischen strukturellen Ungleichheiten und symbolischer Ordnung der Gesellschaft. Über die symbolischen Mechanismen, die den Klassifikationssystemen immanent sind, kann der biologische Unterschied als natürliche Rechtfertigung des gesellschaftlich konstruierten Unterschieds zwischen den Geschlechtern und der geschlechtlichen Arbeitsteilung erscheinen (ebd.: 23). Das gesellschaftliche Deutungsprinzip konstruiert den anatomischen Unterschied und damit wird zugleich die Differenz

¹ Gemeinsam mit Silke Röbenack und Karen Schierhorn habe ich dies im Projekt „Eigensinnige „Kunden““ des SFB 580 belegen können. Die bislang 118 Interviews mit Arbeitsmarktexperten, Arbeitslosen, I-E-Jobbern und Niedriglohnbezieher*innen belegen, dass ein Existenz sicherndes Normarbeitsverhältnis für die große Mehrzahl das Ziel bleibt.

zwischen den Geschlechtern naturalisiert. Sofern die beherrschten Frauen auf das, was sie beherrscht, Kategorien und Schemata anwenden, die eine Korrespondenz mit den strukturierenden Handlungsbedingungen herstellen, sind Erkenntnisakte immer auch Akte der Unterwerfung. Die Wirkung dieser symbolischen Mechanismen hat sich in den entwickelten Kapitalismen über den Haushalt und die Familie hinaus auf die gesellschaftlichen Basisinstitutionen, auf die Schule, das Bildungs-, Ausbildungs- und Erwerbssystem ausgeweitet und besitzt – trotz aller durch Bildungsprozesse, Frauenbewegung und feministische Kritik erreichten Modifikationen – noch immer eine starke sozialisierende Kraft.

Auch darauf kann zurückgeführt werden, dass die meisten der zumindest potentiell prekären Beschäftigungsformen gegenwärtig eine deutliche Überrepräsentanz von Frauen aufweisen. Wie von einer unsichtbaren Hand gelenkt, landen überdurchschnittlich viele Frauen in beruflichen Positionen, die „auf einer Verlängerungslinie der häuslichen Funktionen“ (Bourdieu 2005: 163) liegen. Und es sind nicht zufällig diese Dienstleistungsbereiche, in denen sich prekäre Beschäftigungsformen konzentrieren. Während der Anteil der Niedriglohnbezieher an allen Vollzeitbeschäftigten 2003 17,4% betrug, lag er bei den Frauen bereits bei 30,2%. Ähnlich verhält es sich bei geringfügiger Beschäftigung², der zumindest in Westdeutschland teilweise erwünschten und somit nicht per se prekären Teilzeitarbeit³ sowie der Gruppe der sog. gering Qualifizierten. Im Falle einer befristeten Beschäftigung sind Männer und Frauen in etwa gemäß ihren Anteilen an den Erwerbstätigen vertreten.⁴ Lediglich bei der immer noch vergleichsweise selten angewandten, aber stark expandierenden Leih- und Zeitarbeit lässt sich eine unterdurchschnittliche Repräsentanz von Frauen feststellen (Brinkmann et al. 2006: 19-54, dort weitere Quellen).

Die Überrepräsentanz von Frauen in prekären Beschäftigungsverhältnissen ändert jedoch nichts daran, dass es sich z.B. bei immerhin 34,5% der Geringver-

² Geringfügige Beschäftigung ist in den letzten Jahren stark expandiert. Ein wachsender Teil der Betroffenen betreibt eine geringfügige Beschäftigung als Haupttätigkeit, 2003 waren das 3,1 Mio. Frauen (vgl. Bothfeld et al. 2005: 109-186).

³ In Westdeutschland lag der Frauenanteil an allen Teilzeitbeschäftigten 2003 bei 82%, in Ostdeutschland bei 79%. Daten des DIW weisen zudem darauf hin, dass Frauen länger in Teilzeit arbeiten. Im Mai 2003 lebten in Deutschland zwei Drittel (66%) aller Teilzeiterwerbstätigen überwiegend vom Einkommen aus der Teilzeitarbeit. Bei fast einem Viertel der Teilzeitkräfte (23%) stellte der Unterhalt durch Angehörige die wichtigste Quelle zum Lebensunterhalt dar. In den neuen Ländern und Berlin-Ost ist die Bedeutung der Erwerbsarbeit für den Lebensunterhalt teilzeittätiger Frauen besonders hoch. So war für 79% der weiblichen Teilzeitkräfte in Ostdeutschland das eigene Erwerbseinkommen die Haupteinkunftsquelle. Allerdings empfand mehr als die Hälfte dieser Frauen den Teilzeitverdienst als unzureichend, 53% strebten eigentlich eine Vollzeitstelle an.

⁴ Im Unterschied zu den meisten EU-Ländern bewegt sich der Anteil der weiblichen befristet Beschäftigten (13,1%) an der gesamten abhängigen Beschäftigung hierzulande sehr nahe am Anteil der männlichen (12,5%) befristet Eingestellten.

diener um Männer handelt (Bosch/Weinkopf 2006: 8f.). Das eigentlich Neue der aktuellen Prekarisierungsprozesse besteht darin, dass Frauen in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen zunehmend mit männlicher Konkurrenz konfrontiert werden. Charakteristisch für den prekären Bereich ist, darauf weisen die wenigen vorliegenden Untersuchungen hin (für das Reinigungsgewerbe die exzellente Arbeit von Mayer-Ahuja 2003), ein verschärfter Wettbewerb zwischen Männern und Frauen. Aus der männlichen Perspektive bedeutet dieses neue Konkurrenzverhältnis Einmündung in quasi-feminisierte Strukturen des Arbeitsmarktes, was im sozialen Nahbereich eine Vielzahl symbolischer Kämpfe und Grenzziehungen provoziert. Einige der geschlechtlichen Verarbeitungsmuster haben wir in unseren empirischen Untersuchungen nachzeichnen können. Zwei dieser Muster, für deren Analyse die mit Bourdieu angestellten Überlegungen produktiv gemacht werden können, seien nachfolgend vorgestellt.

Das Verarbeitungsmuster „Entweiblichung“ finden wir bei Verkäuferinnen im Einzelhandel, die sich als Zuverdienerinnen (Typ 7) definieren. Hier ist es die Identifikation mit einer Alternativrolle, mit der Tätigkeit als Hausfrau und Mutter, die das Arrangement mit dem prekären Job als lebbar erscheinen lässt. So sieht eine von uns befragte Teilzeitbeschäftigte aus einer Lebensmittelfiliale ihren Beruf auf der Wertigkeitsskala ganz unten angesiedelt. Zwar geht sie gern arbeiten, auch weil sie „muss“. Aber stärker sinnstiftend ist für sie ihre Rolle als Hausfrau und Mutter. Ihr „Traum“ wäre es, die Arbeitszeiten so wählen zu können, dass sie diese Rolle optimal auszufüllen vermag: „Ich hätte am allerliebsten an drei Tagen ein Viertel gearbeitet und an drei Tagen ganz gearbeitet. Das war mein großer Wunsch, weil ich dann an drei Tagen für meine Kinder zu Hause gewesen wäre. Weil ich für meine Kinder da bin, sage ich jetzt mal so. Und das war gar nicht machbar.“ Aufgrund des Arbeitszeitregimes der Filialkette weiß die Befragte oft erst mit sechswöchigem Vorlauf über ihre Arbeitszeiten Bescheid. Sie führt dies auf Missmanagement zurück, das zu Lasten des Personals geht; nachvollziehbare Gründe werden von der Leitung der Ladenkette jedenfalls nicht genannt. Der entscheidende Punkt ist, dass das – im negativen Sinne flexible – Arbeitszeitregime just jene soziale Identität angreift, die dem Beschäftigungsverhältnis subjektiv den prekären Charakter nimmt. Die verlangte allzeitige Verfügbarkeit ist mit der Rolle der fürsorglichen Ehefrau und Mutter nicht vereinbar. Daher fühlt sich die befragte Verkäuferin in gewissem Sinne „entweiblicht“.

Das umgekehrte Phänomen der „Zwangsfeminisierung“ finden wir bei Leiharbeitern in der Automobilindustrie (Typ 5, 6). Einer unserer Befragten, ein ehemaliger Facharbeiter, hat die Leiharbeit als „Sprungbrett“ für eine Festanstellung nutzen können. Für diesen festen Job im Montagewerk hat er zwar faktisch seine Partnerschaft geopfert, doch nun kann er endlich planen, Geld beiseite

legen und soziale Kontakte in der neuen Stadt erschließen. Wenngleich das latente Gefühl einer „Zwangsfeminisierung“ während seiner Leiharbeiterphase noch weitaus stärker ausgeprägt war, weil er den traditionellen Part des männlichen Ernährers nicht spielen konnte und sich ebenso wie seine Kollegen nicht als „richtiger Mann“ fühlte, so vermittelt er aber auch jetzt noch den Eindruck eines notorisch Unzufriedenen. Über seine aktuelle Tätigkeit sagt er: „Man verweichlicht halt. Man sehnt sich nach etwas Größerem, wo man sieht, was man machen kann.“ Der Befragte muss eine Tätigkeit verrichten, die in seinem Verständnis im Grunde Frauenarbeit (klein, weich = weiblich, männlich = hart, groß) ist. Aus einer solchen Arbeit kann er keinen Produzentenstolz entwickeln; er fühlt sich „verweiblicht“.

Im Vergleich belegen die skizzierten Verarbeitungsmuster die ungebrochene Wirksamkeit eines geschlechtlichen Habitus, der auf subtile Weise mit Vorstellungen von typisch männlicher und typisch weiblicher Arbeit korrespondiert. Unstete, gering qualifizierte, schlecht bezahlte und wenig anerkannte Arbeit gilt Leiharbeitern wie Einzelhändlerinnen als „feminin“. Dieser bis in die Sprache der Befragten hinein gleichsam als „natürlich“ dargestellte Unterschied löst jedoch höchst gegensätzliche Verhaltensstrategien aus. Zu „wirklicher“ Männlichkeit gehört für die befragten Leiharbeiter, dass sie alles daran setzen, solche Arbeitsverhältnisse tunlichst zu meiden. Fügt man sich in eine prekäre oder nicht qualifikationsgerechte Erwerbstätigkeit, ist das gleichbedeutend mit dem Verlust der Männlichkeit. Kontrastierend dazu beruht das weibliche Arrangement mit prekärer Beschäftigung bei den Einzelhandelsangestellten auf der Möglichkeit zu einer subjektiven Verarbeitungsform, die vom naturalisierenden Männlichkeitsideal gerade ausgeschlossen wird, auf dem Ausweichen in die Alternativrolle der Hausfrau und Mutter. Die Wahl einer prekären Beschäftigung erfolgt bei den Einzelhändlerinnen keineswegs aus freien Stücken; doch die subjektive Aufwertung der Alternativrolle ermöglicht es, aus der objektiven Not eine subjektive Tugend zu machen. Nicht die prekäre Arbeit an sich, sondern Willkür des Managements und die fehlende individuelle Zeitsouveränität, die ihnen die Flexibilitätsvorteile einer Teilzeitbeschäftigung nimmt, erscheint den Verkäuferinnen als Kardinalproblem.

Zur Ironie dieser sexualisierten Deutungen von Arbeitsteilung gehört, dass das eine Verarbeitungsmuster zumindest implizit das andere voraussetzt. Die Einzelhändlerinnen sind tatsächlich in gewissem Sinne unbewusste Komplizinnen männlicher Herrschaft, denn ihre Alternativrollenstrategie funktioniert im Grunde nur, wenn die Partnerschaft mit einem Vollzeiternährer gewährleistet ist. Dieser wechselseitige Bezug erklärt auch den Handlungsdruck, den die vergeschlechtlichte Bewertung von Arbeitstätigkeiten bei den befragten Leiharbeitern auslöst. Dieser Druck ist so stark, dass selbst eine Festanstellung in der

Montage trotz Leiharbeiterfahrung das Empfinden einer „Zwangsfeminisierung“ nicht völlig zu beseitigen vermag. Umgekehrt führt die Destabilisierung der Ernährerrolle, wie sie sich bei den Lebenspartnern einiger befragter Verkäuferinnen abzeichnet, keineswegs zur Aufgabe der Alternativrollenstrategie. Im Gegenteil, gerade weil sie den ökonomischen Zwang zur Ausübung einer prekären Beschäftigung als alternativlos empfinden, suchen die betroffenen Frauen nach Halt in ihrer Rolle jenseits der Arbeit. Wie bei den Leiharbeitern verfestigen sich in der Konsequenz geschlechtliche Deutungs- und Handlungsschemata. Damit bewirkt die Prekarisierung der Arbeit das Gegenteil von Emanzipation. Im Verhältnis zu ihren Partnerinnen sind die Leiharbeiter allenfalls Beherrschte in herrschender Stellung. Je mehr sie sich der Lage ihrer doppelt beherrschten Partnerinnen annähern, desto wahrscheinlicher ist, dass sich die Prekarisierung der Erwerbsarbeit in eine Destabilisierung des gesamten Lebenszusammenhangs verwandelt.

Natürlich, so muss einschränkend hinzugefügt werden, handelt es sich bei „Entweiblichung“ und „Zwangsfeminisierung“ lediglich um zwei von zahlreichen geschlechtlichen Verarbeitungsmustern sozialer Unsicherheit. Viele dieser Muster belegen, dass Prekarisierungserfahrungen die Stabilität habitualisierter Geschlechterkonstruktionen in Frage stellen. Die Betroffenen reagieren mit Identitätspolitik; in einer imaginären Form halten sie an ihren geschlechtlichen Entwürfen fest.⁵

4 Schlussfolgerungen

Insgesamt kann kein Zweifel daran bestehen, dass Frauen in den prekären Segmenten des Arbeitsmarktes nach wie vor überdurchschnittlich und Männer in historisch neuem Ausmaß präsent sind. Die Erosion jener kollektiven Regulierungen, die Lohnarbeit zu einem Medium gesellschaftlicher Integration machten, berühren das Zentrum männlich dominierter Normbeschäftigung, aber sie verändern auch die soziale Funktion der Frauenerwerbstätigkeit. So setzen die Kämpfe für eine Aufwertung von flexibler und Teilzeitarbeit, die z.B. in den Gewerkschaften geführt wurden, im Grunde ein stabiles Regulierungs- und Tarifsysteem voraus. Nur so schien es möglich, den prekären Charakter eines erheblichen Prozentsatzes der Teilzeit- und damit der Frauenbeschäftigung allmählich zu korrigieren (Wiethold 2006). Unter den Bedingungen des neuen Marktregimes gilt diese Prämisse so nicht mehr. Vielmehr zeigt sich, dass der marktzentrierte

⁵ Solche naturalisierenden Deutungen können, wie an anderer Stelle ausgeführt (vgl. Dörre et al. 2006b), antidemokratische und autoritäre Orientierungen begünstigen.

Kontrollmodus mit der Forcierung von Prekarisierungstendenzen erheblich zu einer Revitalisierung bereits überwunden geglaubter sexualisierender Handlungs- und Deutungsschemata in der Arbeitswelt und damit zu einer Verfestigung männlicher Herrschaft beiträgt. Mit Bourdieu (2005: 23) lässt sich aber auch festhalten, dass die symbolischen Legitimationen der Männerherrschaft deutungs offen und die mit ihnen korrespondierenden sozialen Ungleichheiten veränderbar sind. Aus einer geschlechterdemokratischen Perspektive ist es nach wie vor sinnvoll, auf den Möglichkeiten einer positiven Flexibilisierung von Erwerbsarbeit zu beharren. Insofern wäre es falsch, prekär Beschäftigte als Kronzeugen für arbeitspolitischen Konservatismus instrumentalisieren zu wollen. Auch unsicher Beschäftigte möchten letztlich selbst über ihre Arbeitskraft verfügen, sich aus persönlicher Abhängigkeit und monotoner Arbeit befreien. Doch eine nahtlose Anpassung an die Imperative der marktzentrierten Produktionsweise nimmt ihnen unweigerlich die Spielräume und Ressourcen, um die Flexibilisierung von Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten, Löhnen, das Aufbrechen von Routinen und die neuen Mobilitätswänge als Freiheitsgewinn erleben zu können. Daher streben sie nach Formen sozialer Sicherheit, wie sie lange Zeit mit dem Normarbeitsverhältnis verbunden waren.

Schon weil sich die alten Verhältnisse nicht wieder herstellen lassen, bleibt die Vision eines Phasenmodells, in welchem immer mehr Männer „in Zukunft ebenso, wie schon seit langem viele Frauen, im Laufe ihres Lebens zwischen Phasen der Erwerbsarbeit und Phasen der Nichterwerbsarbeit wechseln“ (Hausen 2000: 356f.), attraktiv. Aber sie wird nur Ausstrahlung entwickeln können, sofern ihre Verfechter zugleich die Entprekarisierung von Erwerbsarbeit und die damit verbundenen Reproduktionsinteressen für beide Geschlechter überzeugend thematisieren (ausführlich: Brinkmann et al. 2006: 85-94). Die Schaffung wirksamer Haltelinien nach unten, etwa in Gestalt eines gesetzlichen Mindestlohns, der prekär Beschäftigten zu einem Leben oberhalb der „Schwelle der Respektabilität“ verhilft, könnte ein erster, auch symbolisch bedeutsamer Schritt in diese Richtung sein. Weitergehende Maßnahmen wie die Schaffung einer solidarischen Beschäftigungsversicherung (Böhning/Nahles 2006: 110f.), vor allem aber die Unterstützung wirksamer Formen von Selbstorganisation und Interessenrepräsentation im prekären Bereich (Pernicka 2006: 30-33), müssten folgen. Gender-Forschung mit ihrem Blick auf die Nahtstellen von Öffentlichkeit und Privatheit, von bezahlter und unbezahlter Arbeit könnte zu entsprechenden Weichenstellungen beitragen.

Literatur

- Aulenbacher, Brigitte (2005): Subjektivierung von Arbeit. Ein hegemonialer industriesoziologischer Topos und was die feministische Arbeitsforschung und Gesellschaftsanalyse dazu zu sagen haben. In: Lohr/Nickel (Hrsg.) (2005): 34-64
- Böhning, Björn/Dörre, Klaus/Nahles, Andrea (2006): Unterschichten, Prekariat? Klassen? Moderne Politik gegen soziale Ausgrenzung. Dortmund: SPW-Verlag
- Böhning, Björn/Nahles, Andrea (2006): Moderne Politik gegen soziale Ausgrenzung. In: Böhning et al. (2006): 106-116
- Boltanski, Luc/Chiapello, Ève (2003): Der neue Geist des Kapitalismus. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft (Frz. (1999): *Le nouvel Ésprit du Capitalisme*. Paris: Editions Gallimard)
- Bosch, Gerhard/Weinkopf, Claudia (2006): Gesetzliche Mindestlöhne auch in Deutschland? Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung. Gelsenkirchen: Ms.
- Bothfeld, Silke et al. (2005): WSI-FrauenDatenReport 2005. Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen. Berlin: ed. sigma
- Bourdieu, Pierre (2000): Die zwei Gesichter der Arbeit. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft
- Bourdieu, Pierre (2002): Ein soziologischer Selbstversuch. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Bourdieu, Pierre (2005): Die männliche Herrschaft. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Bourdieu, Pierre et al. (1997): Das Elend der Welt. Zeugnisse und Diagnosen alltäglichen Leidens an der Gesellschaft. Konstanz: Universitätsverlag
- Brinkmann, Ulrich/Dörre, Klaus/Röbenack, Silke (2006): Prekäre Arbeit. Ursachen, Ausmaß, soziale Folgen und politische Verarbeitungsformen unsicherer Beschäftigungsverhältnisse. Eine Expertise. Bonn
- Castel, Robert (2000): Die Metamorphosen der sozialen Frage. Eine Chronik der Lohnarbeit. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft
- Castel, Robert (2005): Die Stärkung des Sozialen. Leben im neuen Wohlfahrtsstaat. Hamburg: Hamburger Edition
- Dörre, Klaus/Brinkmann, Ulrich (2005): Finanzmarktkapitalismus. Triebkraft eines flexiblen Produktionsmodells? In: Windolf (Hrsg.) (2005): 85-116
- Dörre, Klaus/Kraemer, Klaus/Speidel, Frederic (2006a): Prekäre Beschäftigung und soziale Desintegration – Ursprünge, Konsequenzen und politische Verarbeitungsformen unsicherer Erwerbsarbeit. In: Jahrbuch Arbeit, Bildung, Kultur 23/24. Recklinghausen: FIAB-Verlag: 9-40
- Dörre, Klaus/Kraemer, Klaus/Speidel, Frederic (2006b): The Increasing Precariousness of the employment Society: Driving Force for a New Right wing Populism? In: *International Journal of Action Research* 2. München/Mering: Hampf: 98-128
- Dörre, Klaus/Röbenack, Silke (2006): Eigensinnige „Kunden“. Der Einfluss strenger Zumutbarkeit auf die Erwerbsorientierungen Arbeitsloser und prekär Beschäftigter – ein interregionaler Vergleich. Antrag zur Förderung eines Teilprojekts im Rahmen des SFB 580. Jena: Ms.

- Frey, Michael/Hüning, Hasko/Nickel, Hildegard Maria (2004): Vermarktlichung und ‚neue‘ Unsicherheiten. Differenzen und Widersprüchlichkeiten in der Umgestaltung von Arbeit. In: Struck/Köhler (2004): 269-285
- Fuchs, Tatjana (2006): „Was ist gute Arbeit? Anforderungen aus der Sicht von Erwerbstätigen. Konzeption & Auswertung einer repräsentativen Untersuchung. Stadtbergen
- Hausen, Karin (2000): Arbeit und Geschlecht. In: Kocka/Offe (Hrsg.) (2000): 343-361
- Kocka, Jürgen/Offe, Claus (Hrsg.) (2000): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Lohr, Karin/Nickel, Hildegard Maria (Hrsg.) (2005): Subjektivierung von Arbeit. Riskante Chancen. Münster: Westfälisches Dampfboot
- Lutz, Burkhard (1984): Der kurze Traum immerwährender Prosperität. Frankfurt a.M./New York: Campus
- Luxemburg, Rosa (1975): Die Akkumulation des Kapitals – Eine Antikritik. In: Gesammelte Werke 5. Berlin: Dietz: 413-523
- Mayer-Ahuja, Nicole (2003): Wieder dienen lernen? Vom westdeutschen „Normalarbeitsverhältnis“ zu prekärer Beschäftigung seit 1973. Berlin: ed. sigma
- Nickel, Hildegard Maria/Hüning, Hasko (2001): Modernisierung mit oder ohne Frauen? Betriebliche Reorganisation und ambivalente Chancenstrukturen. In: Schumann et al. (2001): 29-45
- Pernicka, Susanne (2006): Die Unorganisierbaren organisieren. Neue Formen von Arbeit, Identität und Interessen und ihre kollektive Organisation. In: Organisation der Unorganisierbaren. Kulturrisse 4. Wien: 30-33
- Polanyi, Karl (1977/1957): The great transformation. Politische und ökonomische Ursprünge von Gesellschaften und Wirtschaftssystemen. Frankfurt a.M.: Suhrkamp
- Schumann, Michael/Herkommer, Sebastian/Nickel, Hildegard Maria/Hüning, Hasko (2001): Arbeitspolitik – Klassentheorie – Geschlechterverhältnisse. Supplement der Zeitschrift Sozialismus 2. Hamburg: VSA
- Sennett, Richard (2007): Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin: Berlin Verlag
- Smith, A. (1996/1789): Der Wohlstand der Nationen. München: DTV (7. Aufl.)
- Struck, Olaf/Köhler, Christoph (2004): Beschäftigungsstabilität im Wandel? Empirische Befunde und theoretische Erklärungen für West- und Ostdeutschland. München/Mering: Hampp (2. Aufl. 2005)
- Weber, Max (1980/1921): Wirtschaft und Gesellschaft. Tübingen: JCB Mohr (5. Aufl.)
- Wiethold, Franziska (2006): Prekäre Beschäftigungsverhältnisse – die Situation von Frauen im Niedriglohnbereich. Referat beim Science Day Hannover: Ms.
- Wilson, Dominic/Purushotaman, Roopa (2003): Dreaming With BRICs. Global Economics Paper No: 99: Goldmann Sachs
- Windolf, Paul (Hrsg.) (2005): Finanzmarktkapitalismus. Analysen zum Wandel von Produktionsregimen. Wiesbaden: VS Verlag

AutorInnenangaben

Aulenbacher, Brigitte, PD Dr., Leibniz Universität Hannover, Institut für Soziologie und Sozialpsychologie. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Gesellschaftliche und betriebliche Rationalisierungsprozesse, Entwicklung von Arbeit und Organisation, Geschlechterverhältnis und Geschlechterbeziehungen, Gegenwartsanalyse, Gesellschaftstheorie und Methodologie

Becker-Schmidt, Regina, Prof. Dr. (i.R.), Leibniz Universität Hannover, Institut für Soziologie und Sozialpsychologie. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Kritische Gesellschaftstheorie und psychoanalytisch orientierte Sozialpsychologie, Gender Studies (geschlechtsspezifische Subjektkonstitution, Arbeit von Frauen und Männern, Theorien zum Geschlechterverhältnis), Sozialpsychologie der Technik

Dörre, Klaus, Prof. Dr., Professur für Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Globalisierung, prekäre Beschäftigung, Arbeitsbeziehungen und Gewerkschaften, Kapitalismustheorien

Dunkel, Wolfgang, Dr., Institut für sozialwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF München). Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Dienstleistungsarbeit, Unternehmen-Kunden-Beziehungen, Arbeit und Gesundheit, Erfahrungswissen

Ernst, Stefanie, Prof. Dr., Juniorprofessorin für Soziologie an der Universität Hamburg am Department für Wirtschaft und Politik. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Arbeit, Organisation und Geschlechterverhältnisse, Zivilisationstheorie, Methoden der Sozialforschung und Qualitätsentwicklung

Fischer, Ute Luise, Dr., Universität Dortmund, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät, Lehrstuhl für Arbeitssoziologie. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Frauen(arbeits)forschung, Regional- und Transformationsforschung, arbeits- und geschlechtsbezogene Deutungsmuster, Bewährungsdynamik, Sozialisationsforschung

Frey, Michael, Dipl. Soz., Humboldt-Universität zu Berlin, Institut für Sozialwissenschaften. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Arbeits- und Industrie-soziologie, Dienstleistungsarbeit, Geschlechtersoziologie

Funder, Maria, Prof. Dr., Philipps-Universität Marburg, Fachbereich Gesellschaftswissenschaften und Philosophie, Institut für Soziologie. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Wirtschaftssoziologie, Arbeits- und Industriesoziologie, Organisationssoziologie sowie Frauen- und Geschlechterforschung

Jacobsen, Heike, Dr., Sozialforschungsstelle Dortmund, Universität Dortmund. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Arbeits-, Industrie- und Wirtschaftssoziologie, Arbeitsmarktforschung, Geschlechterforschung; gesellschaftliche und kulturelle Aspekte der Entwicklung von Dienstleistungen, wissenschaftliche Arbeit im Spannungsfeld von Ökonomie und Akademie, Qualität von Arbeit in Forschung und Politik der Europäischen Union

Kratzer, Nick, Dr., Institut für sozialwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF München). Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Entgrenzung von Unternehmen und Arbeit, Flexibilisierung und Subjektivierung von Arbeit, Beschäftigung und Arbeitsmarkt

Kurz-Scherf, Ingrid, Prof. Dr., Philipps-Universität Marburg, Fachbereich Gesellschaftswissenschaften und Philosophie, Institut für Politikwissenschaft. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Politik und Geschlechterverhältnisse, Arbeit, Demokratie und Geschlecht, feministische Herrschaftskritik und Demokratietheorie, Krise und Zukunft des Sozialstaats

Lenz, Ilse, Prof. Dr., Ruhr-Universität Bochum, Fakultät für Sozialwissenschaften, Professorin für Soziologie (Geschlechter- und Sozialstrukturforschung) und Koordinatorin der Marie-Jahoda-Professur für internationale Frauenforschung an der RUB, Netzwerk Frauenforschung NRW. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Globalisierung, Geschlecht und Arbeit, Frauenbewegungen im internationalen Vergleich, komplexe soziale Ungleichheiten (Klasse, Ethnizität, Geschlecht)

Lüthje, Boy, Dr., wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Sozialforschung Frankfurt a.M., Privatdozent im Fachbereich Gesellschaftswissenschaften der Universität Frankfurt, Visiting Scholar East-West Center, Honolulu, Hawaii. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Politische Ökonomie transnationaler

Produktion, Arbeit und industrielle Beziehungen (z. Zt. Schwerpunkt auf China und Südostasien)

Nickel, Hildegard, Prof. Dr., Humboldt-Universität zu Berlin, Institut für Sozialwissenschaften. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Soziologie der Arbeit und Geschlechterverhältnisse, gesellschaftliche und betriebliche Transformationsprozesse

Riegraf, Birgit, PD Dr., Universität Bielefeld, Fakultät für Soziologie. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Theorien und Methoden der Geschlechterforschung; Geschlecht, Arbeit und Organisation; Staatsmodernisierung und Gerechtigkeitstheorien

Rudolph, Hedwig, Prof. Dr. (i.R.), Technische Universität Berlin, Direktorin der Abteilung „Internationalisierung und Organisation“ des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB). Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Schnittstellen von Bildungssystem und Arbeitsmärkten, transnationale Mobilitäten von Hochqualifizierten, Organisationsentwicklung und Geschlechterverhältnis, professionelle Dienstleistungen im Internationalisierungsprozess

Sauer, Dieter, Prof. Dr., Institut für sozialwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF München), Friedrich-Schiller-Universität Jena. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Entwicklung von Arbeit, Unternehmensorganisation und Rationalisierung, Arbeitspolitik

Schulze, Brigitte, Dr., selbständige Kulturosoziologin. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Kulturosoziologie, Aufbau eines Erinnerungs-, Kultur- und Utopiezentrums der *civiltà contadina* zusammen mit Einheimischen eines zentralitalienischen Dorfes

Völker, Susanne, Dr., wissenschaftliche Assistentin an der Universität Potsdam, Lehrbereich Frauen- und Geschlechterforschung. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Feministische Arbeitssoziologie, Transformationsforschung Ostdeutschland, Habitushermeneutik und Lebensführungen in gegenwärtigen Umbrüchen, Verknüpfung Geschlechtersoziologie und Soziologie sozialer Ungleichheit

Voß, G. Günter, Prof. Dr., Technische Universität Chemnitz, Institut für Soziologie, Professur für Industrie- und Techniksoziologie. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Arbeit, Beruf, Arbeitskraft, Dienstleistung und Kundenbeziehungen, Lebensführung

Wehrich, Margit, Dr., Institut für sozialwissenschaftliche Forschung e.V. (ISF München). Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Handlungs-Struktur-Theorie, Theorievergleich, Institutionenanalyse, Soziologie Alltäglicher Lebensführung

Wilz, Sylvia M., Dr., Fernuniversität Hagen, Juniorprofessorin für Soziologie organisationaler Entscheidungen. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Arbeits-, Industrie- und Organisationssoziologie, Frauen- und Geschlechterforschung, Entscheidungen von und in Organisationen, empirische Organisationsforschung (Dienstleistungsarbeit, Polizeiforschung)