

## MEMORANDUM

ZUR ZUKUNFTSFÄHIGEN ARBEITSFORSCHUNG

ARBEIT UND GESCHLECHT –  
PLÄDOYER FÜR EINEN  
ERWEITERTEN HORIZONT DER  
ARBEITSFORSCHUNG UND IHRER  
FÖRDERUNG

GENDA – NETZWERK FEMINISTISCHE ARBEITSFORSCHUNG

## MEMORANDUM

ZUR ZUKUNFTSFÄHIGEN ARBEITSFORSCHUNG

# ARBEIT UND GESCHLECHT – PLÄDOYER FÜR EINEN ERWEITERTEN HORIZONT DER ARBEITSFORSCHUNG UND IHRER FÖRDERUNG

INITIIERUNG UND KOORDINATION:

LENA CORRELL • STEFANIE JANCZYK • INGRID KURZ-SCHERF

KOOPERATIV ERSTELLT VON:

DIANA AUTH • GUIDO BECKE • LENA CORRELL • MICHAEL FREY •  
TATJANA FUCHS • STEFANIE JANCZYK • GERTRAUDE KRELL • INGRID  
KURZ-SCHERF • BRIGITTE NAGLER • HILDEGARD MARIA NICKEL •  
MARIANNE RESCH • CLARISSA RUDOLPH • ANNELI RÜLING • EVA  
SENGHAAS-KNOBLOCH • BRIGITTE STOLZ-WILLIG

REDAKTIONELLE BEARBEITUNG:

JUTTA ROITSCH



**Initiierung und Koordination:**

Lena Correll, Stefanie Janczyk, Ingrid Kurz-Scherf

**Kooperativ erstellt von:**

Diana Auth, Guido Becke, Lena Correll, Michael Frey, Tatjana Fuchs, Stefanie Janczyk, Gertraude Krell, Ingrid Kurz-Scherf, Brigitte Nagler, Hildegard Maria Nickel, Marianne Resch, Clarissa Rudolph, Anneli Rüling, Eva Senghaas-Knobloch, Brigitte Stolz-Willig

**Redaktionelle Bearbeitung:**

Jutta Roitsch

**Herausgeber:**

GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung am  
Institut für Politikwissenschaft der Philipps-Universität Marburg

Technische Bearbeitung: Annette Müller

Marburg : GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung, Stand Februar 2005  
ISBN 3-8185-0402-4

**Anschrift:**

GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung  
Institut für Politikwissenschaft der  
Philipps-Universität Marburg  
Wilhelm-Röpke-Str. 6 G  
35032 Marburg  
E-Mail: [genda@staff.uni-marburg.de](mailto:genda@staff.uni-marburg.de)  
Homepage: [www.gendanetz.de](http://www.gendanetz.de)

## INDEX

1	EINLEITUNG .....	5
2	VOM WANDEL DER ARBEIT UND DER NEUGESTALTUNG DER ARBEITSFORSCHUNG.....	7
3	ARBEIT NEU BESTIMMEN: ZUM LEITBILD GENDERKOMPETENTER ARBEITSFORSCHUNG.....	9
4	FORSCHUNGSLÜCKEN UND OFFENE FORSCHUNGSFRAGEN ....	12
4.1	ARBEIT UND LEBEN .....	12
4.1.1	Vereinbarkeit.....	12
4.1.2	Zeit.....	14
4.1.3	Gesundheit.....	15
4.2	ARBEIT UND TEILHABE.....	17
4.2.1	Beteiligung .....	17
4.2.2	Betriebliche Wandlungsprozesse.....	19
4.2.3	Politische und betriebliche Frauen- und Gleichstellungspolitik.....	20
4.3	ARBEIT UND ANERKENNUNG.....	22
4.3.1	Entgelt.....	22
4.3.2	Qualifikation .....	23
5	METHODENINNOVATION IN DER ARBEITSFORSCHUNG - ODER FORSCHUNG NEU VERNETZEN .....	26
6	ZUKUNFTSFÄHIGE UND GENDERKOMPETENTE ARBEITSFORSCHUNG BEDARF DER GENDERKOMPETENTEN FORSCHUNGSFÖRDERUNG .....	28

## 1 EINLEITUNG

Die Frage nach der Zukunft der Arbeit hat eine Schlüsselbedeutung für die Entwicklungsperspektiven moderner Gesellschaften. Vielfältige Transformationsprozesse in den modernen Gesellschaften und im globalen Maßstab bewirken und verbinden sich mit einem grundlegenden Struktur-, Form- und Bedeutungswandel von Arbeit. Die Arbeitsforschung und deren Förderung stehen damit vor neuen Herausforderungen.

Einer der „Megatrends“ des aktuellen Wandels der Arbeit ist die damit einhergehende Restrukturierung der Geschlechterverhältnisse. Allerdings wird diese Restrukturierung in ihrer Bedeutung für die Zukunftsperspektiven der modernen Gesellschaften insgesamt und für die Frage nach dem Volumen, den Formen, Bedingungen und Inhalten der in diesen Gesellschaften zukünftig zu leistenden Arbeit noch immer unterschätzt.

Geschlechtsspezifische Dimensionen der sozialen Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit und ihres gegenwärtigen Wandels finden zwar zunehmend Aufmerksamkeit in der Arbeitsforschung und deren Förderung. Sie erscheinen meist aber nur als eine unter anderen Dimensionen der gegenwärtigen „Ära der Transformation“. Systematisch integrierte Forschungs-, Förder- und Gestaltungsperspektiven fehlen. Die Thematisierung von Genderperspektiven folgt oft dem Muster einer gesonderten Erörterung der Problemlagen von Frauen.

Die Arbeitsforschung und ihre Förderung laufen damit Gefahr, höchst problematische Geschlechterkonstruktionen in der sozialen Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit zu reproduzieren. Es besteht darüber hinaus die Gefahr einer Ausblendung oder Marginalisierung von Themen und Fragestellungen, die zwar mit dem Geschlechterverhältnis verbunden sind, in ihrer Bedeutung aber weit über dieses hinausweisen.

Die Autorinnen und Autoren dieses Memorandums vertreten die Auffassung, dass es einer systematischen Integration der Geschlechterperspektive in die Forschungsperspektiven und Forschungsansätze der Arbeitsforschung bedarf. Der Blick auf die herkömmliche und sich aktuell deutlich verändernde Geschlechterordnung, auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und ihren Wandel, auf die Verschiedenheit der Arbeits- und Lebenswirklichkeiten von Männern und Frauen ist geeignet, den Horizont von Arbeitsforschung, Arbeitspolitik und Arbeitsgestaltung zu erweitern und neue, zukunftsorientierte Impulse zu geben.

Das Memorandum richtet sich an Forschende ebenso wie an die Forschungsförderung. Aus unserer Sicht muss das Kriterium der Genderkompetenz zu einem Qualitätsstandard der Arbeitsforschung und zu einem zentralen Bestandteil von Förderprogrammen und Vergabekriterien der Forschungsförderung auf diesem Gebiet werden. Mit dem Begriff der Genderkompetenz bezeichnen wir eine Forschungsperspektive, die das Geschlechterverhältnis als integralen Bestandteil der Analyse, Bewertung und Gestaltung von Arbeit begreift und normativ auf die Überwindung von hierarchischen Geschlechterkonstruktionen ausgerichtet ist. Dabei geht es zum einen um eine gleichgewichtige Berücksichtigung geschlechtstypischer Problemkonstellationen und Handlungsoptionen im aktuellen Wandel der Arbeit; zum anderen geht es um eine angemessene Reflexion und Bearbeitung der Verschränkung der Geschlechterproblematik mit anderen Dimensionen und Komponenten der sozialen Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit. Damit sollen die analytische Kraft und das Gestaltungspotential der Arbeitsforschung insgesamt gestärkt werden.

Den Ausgangspunkt bildet eine kurze Analyse der wechselseitigen Verschränkung der sozialen Organisation und Konstruktion von Arbeit und Geschlecht, des diesbezüglichen Wandels und der darin enthaltenen Herausforderungen für die Arbeitsforschung und deren Förderung (Kapitel 2). Darauf aufbauend werden die Notwendigkeit und die Schwierigkeiten einer Neubestimmung und -vermessung des Gegenstandsbereichs der Arbeitsforschung und ihrer begrifflichen Grundlagen und diesbezügliche Forschungslücken bzw. noch unzulänglich bearbeitete Forschungsfragen aufgezeigt (Kapitel 3). Anhand ausgewählter Themenfelder in den Bereichen Arbeit und Leben, Arbeit und Teilhabe sowie Arbeit und Anerkennung werden exemplarisch Forschungsperspektiven entwickelt, die die Geschlechterperspektive systematisch integrieren (Kapitel 4). Das Memorandum befasst sich mit den sich aus der Geschlechterperspektive ergebenden methodischen Herausforderungen der Arbeitsforschung und der Dringlichkeit einer Vernetzung disziplinär verstreuter Forschungsansätze einerseits und zwischen Wissenschaft und Praxis andererseits (Kapitel 5). Abschließend wird für eine aktive Förderung genderkompetenter Arbeitsforschung plädiert (Kapitel 6).

Der Fokus des Memorandums liegt auf den Gegebenheiten von Arbeit und Arbeitsforschung in der Bundesrepublik Deutschland; auf die wachsende Bedeutung europäischer Entwicklungen und globaler Perspektiven wird punktuell Bezug genommen.

Das vorliegende Memorandum ist das Ergebnis eines einjährigen kooperativen, interdisziplinären Arbeitsprozesses. Es wurde von einer Gruppe von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern unterschiedlicher Disziplinen in einem mehrstufigen Verfahren erstellt, das Workshops mit internetgestützter Kommunikation kombinierte. Das Memorandum ist somit selbst ein Dokument kooperativer, interdisziplinärer Arbeitsforschung.

## 2 VOM WANDEL DER ARBEIT UND DER NEUGESTALTUNG DER ARBEITSFORSCHUNG

Die soziale Organisation und Konstruktion von Arbeit und Geschlecht kreuzen sich in vielerlei Hinsicht: in der geschlechtstypischen Verteilung bezahlter und unbezahlter Arbeit, in der geschlechtstypischen Besetzung von Berufen, Branchen und Hierarchieebenen oder in geschlechtstypisch ausdifferenzierten Arbeitsformen und Berufsverläufen mit je spezifischen Einbindungen in geschlechtstypisch differenzierte Lebensmuster und Lebenskonzepte. In den vergangenen Jahrzehnten hat sich ein grundlegender Wandel der Geschlechterverhältnisse vollzogen, in dem auch tradierte Muster der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung erodieren. Die rechtliche Gleichstellung von Männern und Frauen, die zunehmende Egalisierung ihres Bildungsstandes, die Bemühungen um eine Beseitigung der Diskriminierung von Frauen und um die Förderung ihrer beruflichen Entwicklungschancen, die Emanzipation vieler Frauen von Weiblichkeitsklischees im Zuge der Frauenbewegung, der Wandel der Lebenskonzepte und Lebensformen von Frauen und Männern haben vor allem bei den jüngeren Generationen zu einer Annäherung der Arbeits- und Lebensperspektiven geführt.

Allerdings sind die Grundstrukturen der geschlechtstypischen Segregation und hierarchisierten Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit längst nicht überwunden. Noch immer sind Frauen überproportional häufig in weniger anerkannten und schlechter bewerteten Berufen tätig, sie verdienen im Durchschnitt deutlich weniger als Männer und erreichen nach wie vor selten die höheren und höchsten Hierarchieebenen des Berufslebens. Die Situation der Dominanz von Männern auf den obersten Leitungs- und Kontrollebenen der betrieblichen Arbeitsorganisationen reproduziert sich auf der Seite der Interessensvertretung abhängig Beschäftigter ebenso wie auf der Ebene der Arbeitspolitik und der mit Arbeit befassten Wissenschaft. Zusätzlich entstehen in den aktuellen Transformations- und Modernisierungsprozessen neue Formen der Hierarchisierung von Geschlechter-

verhältnissen und der Reproduktion einer für Frauen und Männer problematischen Geschlechterordnung.

Der Blick auf die Geschlechterperspektive im aktuellen Wandel der Arbeit muss sich daher auf Frauen und Männer richten. Dabei ist weiter zu berücksichtigen, dass strukturelle und individuelle Faktoren eng ineinander greifen. Diese lassen sich weder nach dem Schema von Opfer und Täter noch mit einer einfachen Unterscheidung zwischen strukturellen Zwängen und subjektiver Betroffenheit adäquat erfassen. Festzustellen ist insgesamt, dass sich im aktuellen Wandel von Arbeit und Geschlecht zum einen grundlegend veränderte Konstellationen und damit verbundene Risiken aber auch Chancen herausbilden. Zum anderen werden aber auch tradierte Problemlagen in alten und neuen Formen reproduziert. Beide Entwicklungen überlagern sich.

Die Konstellationen und Transformationen von Arbeit und Geschlecht weisen im interregionalen und internationalen Vergleich gravierende Unterschiede auf. Auf den verschiedenen Ebenen und Bereichen der *Arbeitspolitik* gibt es seit einiger Zeit verstärkte Bemühungen um eine Klärung grundlegender Normen der Arbeitsgestaltung. Insbesondere im Kreis internationaler Organisationen gewinnen normative Standards zur Qualität der Arbeit an Verbindlichkeit. Die internationale Arbeitsorganisation (ILO) etwa definiert als vorrangiges Ziel für alle Mitgliedsländer, „Möglichkeiten zu fördern, die Frauen und Männern eine menschenwürdige und produktive Arbeit in Freiheit, Sicherheit und Würde und unter gleichen Bedingungen bieten“. Unter dem Leitbild menschenwürdiger Arbeit (Decent Work) versucht die ILO die universale Verbindlichkeit grundlegender Rechte bei der Arbeit sowie Sozialschutz, Sozialdialog und Beschäftigung zu befördern. Die EU hat normativ orientierte Leitlinien ihrer Beschäftigungspolitik definiert, einen Kriterienkatalog zur Beurteilung und Gestaltung der Qualität der Arbeit vorgeschlagen sowie Programme zur Förderung sozialer Verantwortung von Unternehmen und zum Gender Mainstreaming auf den Weg gebracht. In der Bundesrepublik Deutschland bemüht sich insbesondere die im Jahre 2001 ins Leben gerufene „Initiative neue Qualität der Arbeit (INQA)“ um eine koordinierte Förderung von Qualität, Sicherheit und Wettbewerbsfähigkeit von Arbeit.

Der *Arbeitsforschung* ist damit die Aufgabe gestellt, sich kritisch mit diesen normativen Standards und Orientierungen auseinander zu setzen. Dabei hat sie diese auf innere Stimmigkeit und Praktikabilität, auf ihren Stellenwert im Kontext der Arbeits-, Beschäftigungs- und Wirtschaftspolitik insgesamt und ihre Kompatibilität mit anderen Bemühungen und Programmen zu überprüfen. In der deutschen Diskussion hat in den vergangenen drei Jahrzehnten ein solcher Prozess der normativen Klärung und Öffnung für neue Entwicklungstendenzen und Betrachtungsweisen bereits begonnen. Er hat die interdisziplinäre

Kooperation erweitert und vertieft und dabei ein Schema verschiedener Analyse- und Gestaltungsebenen gefunden. Diese reichen von der Ebene der zu berücksichtigenden biologisch-physiologischen Faktoren über die Bedürfnisse Einzelner und die Erfordernisse von Organisationen bis zur Ebene der gesellschaftspolitischen Gestaltung. In diesem Zusammenhang wurde eine Kerndefinition der Arbeitswissenschaft entwickelt, in der Ziele wirtschaftlicher Effizienz mit Ansätzen menschlicher Bedürfnisgerechtigkeit bzw. humaner Arbeitsgestaltung verbunden werden. Die Gesellschaft für Arbeitswissenschaft hat mit ihrem Memorandum „Die Zukunft der Arbeit erforschen“ vom Jahre 2000 die Frage nach neuen Leitbildern der Arbeitsforschung explizit thematisiert; sie nimmt dabei nicht zuletzt auch Bezug auf die von der Arbeitswissenschaft bislang vernachlässigte Geschlechterproblematik und auf die Bedeutung unbezahlter Arbeit.

Den geschlechterpolitischen Implikationen und Konsequenzen unterschiedlicher Leitbilder zur Zukunft der Arbeit und verschiedener Standards zur Qualität der Arbeit sind zukünftig besondere Aufmerksamkeit zu widmen. Vergleicht man die Leitbild- und Qualitätsdebatte in der Bundesrepublik Deutschland mit derjenigen auf der internationalen Ebene fällt auf, dass die Genderperspektive sowohl bei der EU wie auch bei der ILO einen deutlich höheren Stellenwert hat als hierzulande. Die Arbeitsforschung sollte daher zur Überwindung der besonderen Genderdefizite in der Bundesrepublik Deutschland einen Beitrag leisten. Das bedeutet aber, dass sich die Arbeitsforschung die Entwicklung von genderkompetenten Leitbildern und Qualitätsstandards zur Zukunft der Arbeit zu einer eigenständigen Aufgabe machen muss.

### 3 ARBEIT NEU BESTIMMEN: ZUM LEITBILD GENDERKOMPETENTER ARBEITSFORSCHUNG

Die Frage nach den normativen Orientierungen der Arbeitsforschung betrifft nicht zuletzt die Definition ihres Gegenstandsbereichs. Faktisch konzentrierte sich die Arbeitsforschung sehr lange vorrangig auf Arbeitstätigkeiten in der industriellen Produktion. Nur langsam wurde die Aufmerksamkeit der klassischen mit Arbeitsforschung befassten Disziplinen auf andere Bereiche gelenkt, zum Beispiel die Verwaltungsarbeit und den Handel. Soziale Rahmenbedingungen rückten ins Blickfeld, als neben Frauen auch zunehmend Männer in anderen Arbeits- und Beschäftigungsformen als in dem sogenannten Normalbeschäftigungsverhältnis tätig wurden. Trotz dieser Öffnungen ist eine Konzentration der Arbeitsforschung auf bestimmte Beschäftigungs- und Arbeitsformen weiter vorherrschend: Auch

wenn zunehmend andere Segmente der Arbeitswelt untersucht werden, ist der unterlegte Arbeitsbegriff oft immer noch an männlicher Industriearbeit orientiert. So bleibt in den empirischen Forschungen unbezahlte Arbeit nach wie vor weitgehend außerhalb der Betrachtung bzw. anderen Disziplinen zugeordnet. Arbeitstätigkeiten und -bedingungen am unteren Ende des geschlechtsspezifisch strukturierten Arbeitsmarktes finden noch immer zu wenig Beachtung. Auch die wechselseitige Durchdringung von „Arbeit“ und „Leben“ und der Zusammenhang von „Arbeit“ und „Politik“ sind nach wie vor unzureichend beleuchtet. Soweit dies in der Arbeitsforschung geschieht, unterliegt die Forschungsperspektive häufig einem *gender bias* und zwar auch dann, wenn vorwiegend von Frauen verrichtete Arbeit bzw. von Frauen besetzte Arbeitsplätze untersucht werden.

Diese Tatbestände deuten darauf hin, dass es gerade im Hinblick auf den der Arbeitsforschung zugrunde liegenden Arbeitsbegriff nach wie vor an einer systematischen Integration der Kategorie Geschlecht in die Konzepte und Methoden mangelt.

Darüber hinaus muss eine genderkompetente Arbeitsforschung darauf reagieren, dass im Zuge des Wandels der Arbeit der Gegenstand der Arbeitsforschung insgesamt unklarer geworden ist. Hierzu tragen Entwicklungen bei wie etwa die Verwischung der Grenzen zwischen Erwerbsarbeit und anderen Arbeits- und Lebensbereichen und das Entstehen und die Ausweitung neuer (Erwerbs-)Arbeitsformen. Immer wieder gab und gibt es in der Arbeitsforschung kontroverse Diskussionen um die Definition ihres Forschungsgegenstands. Die aktuellen Transformationen machen die Erneuerung einer solchen Debatte erneut dringlich.

Entsprechend beinhaltet eine genderkompetente Ausrichtung der Arbeitsforschung gerade auch eine Reflexion und Neubestimmung des Arbeitsbegriffs und zwar in mehrfacher Hinsicht: Erstens geht es um die angemessene Berücksichtigung der Vielfalt unterschiedlicher Arbeits- und Beschäftigungsformen einschließlich ihrer nach wie vor geschlechtsspezifischen Organisation, Verteilung und Bewertung. Zum Zweiten geht es um die Untersuchung der nach wie vor geschlechtstypischen Einbettung von Arbeit in die Gesamtheit der individuellen und gesellschaftlichen Lebenswirklichkeiten. Zum Dritten bedarf es vor dem Hintergrund des aktuellen Wandels der Arbeit und seiner Verschränkung mit dem Wandel der Geschlechterverhältnisse einer geschichtlichen Reflexion der Veränderungen des Begriffs und der Realität von Arbeit im Hinblick auf die sich daraus ergebenden Optionen für deren Zukunft. Viertens muss Arbeit ihrem Inhalt, ihren Formen, ihrer Bedeutung und ihrer konkreten Gestaltung nach als ein politisches Feld betrachtet werden, das von widersprüchlichen Interessen, unterschiedlichen Werten und Bedürfnissen sowie diesbezüglichen Auseinandersetzungen und Kontroversen strukturiert wird.

Bei der Suche nach und Diskussion über eine solche Neubestimmung eines Arbeitsbegriffs muss vor allem gefragt werden, wie ein Arbeitsbegriff aussehen kann, der in seiner Reichweite adäquat und gleichzeitig vor Beliebigkeit geschützt ist. Wie kann ein Arbeitsbegriff so gefasst werden, dass er zum einen eine Erweiterung beinhaltet – etwa auf große Teile der in den privaten Haushalten erbrachten Betreuungs-, Erziehungs- und Pfllegetätigkeiten –, zum anderen aber nicht die bestehenden Unterschiede etwa zwischen marktvermittelten und nicht marktvermittelten Formen von Arbeit verwischt?

Die Arbeitsforschung muss die hier skizzierten Probleme in stärkerem Maße in ihr Forschungsprogramm einbeziehen, als dies in der Vergangenheit der Fall war. Dies erfordert nicht zuletzt auch eine Verstärkung ihrer Theoriearbeit, die aber immer auf reale Tatbestände bezogen sein sollte. Als ein Schritt auf diesem Weg werden in den nachfolgenden Kapiteln Fragen, wie etwa die folgenden, behandelt:

- Wie lassen sich Übergänge zwischen Arbeits- und anderen Lebenstätigkeiten im alltäglichen Leben sowie im Verlaufe einer Biographie gestalten? Welche Auswirkungen hat die strukturelle Dominanz der Erwerbssphäre? Welche neuen Grenzziehungen und Grenzverschiebungen können entstehen? Mit welchen Folgen für die Gesundheit und die sozialen Beziehungen sind diese verbunden?
- Welche Bedeutung hat die Entkopplung von Fragen nach dem Sinn der Arbeit und ihrer materiellen Vergütung? Ist die Bezahlung einer Tätigkeit nur unter dem Einkommens- bzw. Kostenaspekt zu betrachten oder spielen hier nicht auch politisch und moralisch begründete Momente gesellschaftlicher Anerkennung eine Rolle? An welchen Kriterien ist diese Anerkennung und an welchen Maßstäben ist das Bedürfnis nach ihr orientiert? Welche Konsequenzen hat die Bezahlung ehemals unentgeltlicher Tätigkeit hinsichtlich einer fortschreitenden Ökonomisierung der gesamten Lebensweise? Welche Rolle spielt dabei das Geschlecht?
- Unter welchen Bedingungen hat die Gleichzeitigkeit von beruflichen und familiären Aufgaben positive und unter welchen Bedingungen negative Konsequenzen? Welche Probleme der Vereinbarkeit stellen sich auch jenseits der Dichotomie „Familie und Beruf“? Wie sind sie strukturell begründet und wie werden sie individuell (von Frauen und Männern) bewältigt?

## 4 FORSCHUNGSLÜCKEN UND OFFENE FORSCHUNGSFRAGEN

### 4.1 ARBEIT UND LEBEN

Der Zusammenhang von „Arbeit“ und „Leben“ erfährt im aktuellen Wandel der Arbeit eine grundlegende Neustrukturierung. Deutlich wird dabei, dass sich Arbeits- und Lebenswirklichkeiten auf höchst komplexe und spannungsreiche Weise wechselseitig durchdringen und zukünftig noch stärker durchdringen werden: Zeitliche, räumliche und inhaltliche Verflüssigungen und Momente der wechselseitigen Abhängigkeit, aber auch der Inkompatibilität der mit „Arbeit“ und „Leben“ assoziierten Strukturkomponenten und Handlungslogiken lassen sich ebenso ausmachen wie solche Phänomene, die eher auf der Ebene der Subjekte angesiedelt sind. Dabei unterliegt diese Neustrukturierung des Zusammenhangs von Arbeit und Leben einer geschlechtsspezifischen Vermittlung, die besonders deutlich wird im Hinblick auf die Problematik der Vereinbarkeit.

Die Arbeitsforschung steht damit vor der Aufgabe, das komplexe Verhältnis und die wechselseitige Durchdringung von „Arbeit“ und „Leben“ sowie den sich darin vollziehenden Wandel in genderkompetenter Perspektive zu erfassen und darauf aufbauend auch gestaltungspolitische Vorschläge zu offerieren. Erste Schritte in diese Richtung sind bereits unternommen worden. So findet in der Arbeitsforschung eine kritische Auseinandersetzung mit der bisher dominanten Ausrichtung der Forschung auf die (industrielle) Erwerbsarbeit statt. Weiter gehende Forschungsbedarfe sollen hier exemplarisch für die Themenfelder *Vereinbarkeit*, *Zeit* und *Gesundheit* skizziert werden.

#### 4.1.1 Vereinbarkeit

Im Zuge der verstärkt hervortretenden Interdependenzen von „(Erwerbs-)Arbeit“ und „Leben“ gewinnt insbesondere die Frage der Vereinbarkeit in wachsendem Maße an Bedeutung. Viele Beschäftigte problematisieren die Unvereinbarkeit ihrer beruflichen Tätigkeit mit dem „Rest des Lebens“, und zwar in verschiedener Hinsicht. Neben mangelnder zeitlicher Kompatibilität werden Probleme der Vereinbarkeit von psychischen, psychosozialen und gesundheitlichen Belastungen sowie sonstigen betrieblichen und außerbetrieblichen Arbeitsanforderungen mit persönlichen Bedürfnissen oder den Vorstellungen eines „guten Lebens“ thematisiert. Durch die zunehmende Flexibilisierung und Pluralisierung der Er-

werbsarbeit wie auch der privaten Lebensformen erleben Beschäftigte die Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit mit dem „Rest des Lebens“ verstärkt als erhebliche und überaus komplexe Integrations- und Koordinationsaufgabe. Dabei müssen nicht nur Elternschaft und Erwerbstätigkeit, sondern auch weitere Tätigkeiten und Lebensbereiche in Einklang gebracht werden, wie bürgerschaftliches Engagement, Eigenarbeit, Hobbys oder soziale Kontakte. Deutlich wird dabei, dass es sich bei der Vereinbarkeitsfrage nicht ausschließlich um ein Problem von Frauen oder gar nur von Müttern handelt, sondern um eines, das sich für Frauen und Männer stellt, wenn auch oft in unterschiedlicher Art und Weise. Nach wie vor nehmen überwiegend Frauen die hauptsächliche Verantwortung für den familiären Tätigkeitsbereich wahr; hierzu gehört etwa auch die Pflege älterer Familienangehöriger. Dieser Tatbestand führt dazu, dass die Vereinbarkeitsfrage sich für Frauen noch immer unmittelbarer und dringlicher stellt als für Männer.

In der aktuellen Arbeitsforschung wird das Thema Vereinbarkeit allerdings der Tendenz nach meistens als Problem zeitlicher Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen verstanden, dessen „Lösung“ oftmals in der Teilzeitarbeit gesehen wird. Eine solche Fokussierung wird jedoch der Komplexität der Vereinbarkeitsfrage nicht gerecht. Vereinbarkeit ist heute längst kein ausschließliches Frauen- sondern ein beide Geschlechter betreffendes Problem, das mehr bedeutet als ein *reines* Zeitproblem. Dauer, Lage und Verteilung der Arbeitszeit haben nach wie vor eine wichtige Bedeutung für die Frage der Vereinbarkeit, aber auch Arbeitsverdichtung, Arbeitsbelastung oder erhöhte Leistungsanforderungen lassen sich mit einem Leben jenseits der Arbeit oftmals schlecht vereinbaren, für das man neben Zeit auch (emotionale) Energien und ‚soziale‘ Ressourcen benötigt.

Für die Arbeitsforschung ergeben sich hieraus u.a. folgende Anforderungen und Fragen:

- Welche praktischen Formen nimmt die „Vereinbarkeitsfrage“ in den sich transformierenden Arbeits- und Lebenswelten für die Menschen an? Welche subjektiven Bewältigungsstrategien lassen sich ausmachen? Sind diese geschlechtstypisch geprägt? Wie weit greifen politische Maßnahmen und Gesetze in diesen Prozess ein?
- Aus der strukturellen Perspektive ist stärker zu untersuchen, inwiefern Institutionen des Wohlfahrtsstaates und des Arbeitsmarktes, aber auch einzelne Unternehmen oder Branchen eine geschlechtstypische Zuschreibung von Erziehungs- und Sorgearbeit vornehmen und durch Regulierungen, Beratung und Unterstützung individuelle Entlastungen anbieten. Es gilt zu erforschen, wie diese individuellen Hilfestellungen sich auswirken und inwiefern sie geschlechtsspezifische Ungleichheiten beeinflussen.
- Eine Forschungsperspektive ist erforderlich, die in der Lage ist, die subjektiven Be- und Verarbeitungsstrategien abzubilden, ohne strukturelle Rahmenbedingungen aus dem Blick zu verlieren. Dafür sollten auch subjektorientierte Herangehensweisen weiter entwickelt werden, die den gesamten Lebenszusammenhang mit allen Personen und Akteuren berücksichtigen, die am „Vereinbarkeitsarrangement“ beteiligt sind.

- Bei der Vereinbarkeitsfrage fallen Aspekte zusammen, die in der Wissenschaft aufgrund der wissenschaftlichen Spezialisierung oft in unterschiedlichen (Teil)Disziplinen betrachtet werden. Wie kann eine fruchtbare interdisziplinäre Forschung in diesem Bereich gestaltet sein?

#### 4.1.2 Zeit

Die Entwicklung von Erwerbsarbeitszeiten ist in der jüngeren Vergangenheit durch eine Ausdifferenzierung und Pluralisierung gekennzeichnet. Dies gilt in verschiedener Hinsicht: Erstens lässt sich eine Flexibilisierung der Lage und Verteilung von Arbeitszeiten feststellen, beispielsweise mittels Arbeitszeitkonten oder Vertrauensarbeitszeiten. Diese flexibilisierten und teilweise entgrenzten Arbeitszeiten sind im Zusammenhang mit anderen gesellschaftlichen Zeitinstitutionen zu sehen, wie etwa Betreuungszeiten, Ladenöffnungszeiten etc. Denn hier existiert ein Spannungsfeld der Interessen von Beschäftigten einerseits und Konsumierenden andererseits. Zweitens ist eine Tendenz zur Verbetrieblichung und zur Individualisierung von Arbeitszeiten zu verzeichnen. Drittens lässt eine Betrachtung tariflicher und betrieblicher Arbeitszeitvereinbarungen sowie gesetzlicher Regelungen einen Trend zur De-Standardisierung von Erwerbsarbeitszeiten vor allem im Sinne einer Abweichung von der sogenannten Normalarbeitszeit erkennen - und zwar sowohl nach oben als auch nach unten: Auf der einen Seite werden durch kollektive Arbeitszeitverlängerungen, Überstunden, übererfüllte Arbeitszeitkonten, entgrenzte Arbeitszeiten und einem späteren Berufsausstieg (Lebens-)Arbeitszeiten verlängert. Dem steht eine Verkürzung von Erwerbsarbeitszeit durch vermehrte Teilzeitarbeit und Minijobs gegenüber.

Diese zeitlichen Ausdifferenzierungen unterliegen deutlich einer geschlechtstypischen Prägung: Während Männer häufiger von längeren Arbeitszeiten und (bezahlten und unbezahlten) Überstunden betroffen sind, wirkt sich die Ausdifferenzierung von Erwerbsarbeitszeiten nach unten mehrheitlich auf Frauen aus. Die weibliche Erwerbsquote ist seit den 1950er Jahren gestiegen. Da sich die Erwerbsintegration weitgehend auf der Basis von Teilzeitarbeit vollzog, hat sich zwar die Beschäftigungsquote, nicht aber im selben Maße das Erwerbsarbeitszeitvolumen von Frauen erhöht. Im Lebensverlauf wirken sich familienbedingte Erwerbsunterbrechungen und Teilzeitarbeit für Frauen noch immer nachteilig auf Einkommen, Karrierechancen und soziale Absicherung aus. Während sich die weibliche Erwerbsbiographie durch Mutterschaft i.d.R. verändert, unterscheidet sich die Erwerbsbeteiligung von Vätern nicht signifikant von der kinderloser Männer.

Die Flexibilisierung und De-Standardisierung von Arbeitszeiten und Arbeitszeitpräferenzen, die Pluralisierung von Familienformen, die Individualisierung von Lebensstilen und

der Wandel von Geschlechterrollenbildern führen insgesamt zu neuen zeitlichen Aushandlungsprozessen um Erwerbs-, Erziehungs-, Pflege- und Haushaltsarbeitszeiten sowie um Zeiten für soziale Beziehungen und Regenerationszeiten in den Familien bzw. Haushalten. Diesen Entwicklungen muss sich die Arbeitszeitforschung zukünftig verstärkt widmen. In jüngerer Zeit sind bereits einige Studien vorgelegt worden, die in diese Richtung weisen. Dennoch steht eine systematische Analyse der Arbeitszeitentwicklung, der institutionalisierten Arbeitszeitarrangements, der Arbeitszeitpolitik und der Subjekte der Arbeitszeitentwicklung aus.

- Die geschlechtsspezifischen Auswirkungen arbeitszeitpolitischer Trends sind bislang nur in Ansätzen bekannt. Entstehen neue zeitliche Hierarchien zwischen Beschäftigten- bzw. Personengruppen und wenn ja welche? Sind diese geschlechtsspezifisch geprägt? Welche Chancen und Risiken ergeben sich in verschiedenen Berufsfeldern?
- Auch qualitative Aspekte der Arbeitszeit- und Beschäftigungsformen sowie ihre gesellschaftliche Bedeutung sind zu untersuchen: Inwiefern geht mit den veränderten Arbeitszeiten eine Leistungsintensivierung und -verdichtung einher? Lassen sich dabei geschlechtsspezifische Unterschiede feststellen?
- Insbesondere Teilzeit-Beschäftigungsverhältnisse im Bereich der personengebundenen und sozialen Dienstleistungen sowie in Privathaushalten sind durch ihre wachsende Relevanz stärker zu erforschen. Führt die Polarisierung der Erwerbsarbeitszeit zur Verfestigung traditioneller Muster oder liegen hierin auch Chancen für eine egalitäre Arbeits- und Lebensgestaltung? Wie verändern sich zeitliche Aushandlungsprozesse auf der Ebene der Privathaushalte und Familien?

#### 4.1.3 Gesundheit

Gesundheit ist ein immer wieder aufs Neue herzustellendes Gleichgewicht des physischen, psychischen und sozialen Befindens, das eng mit den spezifischen Entwicklungsmöglichkeiten, Zielvorstellungen und den jeweils gegebenen äußeren Lebensbedingungen verknüpft ist. Gesundheit wie auch Krankheit müssen als ein Ergebnis eines von mehreren Faktoren beeinflussten Prozesses verstanden werden. Diesem Konzept liegt eine *subjektive Dimension* zu Grunde. Denn Wohlbefinden ist auch subjektiv bestimmt und nicht – wie in der vorherrschenden medizinischen Sicht – ausschließlich an eine (zumindest scheinbar) objektivierbare Diagnose gebunden. Erst die Kenntnis von Gesamtbelastungen, aber auch von Ressourcen, Erholungs- und Entspannungsmöglichkeiten im Alltag ermöglicht es, Belastungsfolgen umfassend zu analysieren und wichtige Hinweise für eine gesundheitsförderliche Gestaltung und Verteilung von Arbeit zu liefern.

Mit den sich wandelnden Arbeitsbedingungen und Formen der Arbeitsorganisation verändern sich die gesundheitlichen Belastungen, mit denen Beschäftigte und Unternehmen konfrontiert sind. Diese Veränderungen sind vor allem durch eine wachsende Kombinati-

onswirkung verschiedener Arbeitsbelastungen gekennzeichnet. Insbesondere psychische Belastungen, wie Stress und Überforderung, und neue körperliche Belastungen durch die Arbeit mit moderner Technik, sowie emotionale und soziale Belastungen sind in steigendem Maße zu verzeichnen. In Zukunft wird daher diesen Kombinationswirkungen eine größere Bedeutung zukommen. Dies gilt verstärkt, wenn nicht nur die Erwerbsarbeit, sondern auch weitere Anforderungen in die Betrachtungen einbezogen werden, die etwa durch unbezahlte Arbeit und andere Tätigkeiten entstehen.

Auch hinsichtlich der Gesundheitsbelastungen lassen sich geschlechtstypische Unterschiede konstatieren. Durch die ungleiche Verteilung von Männern und Frauen auf Branchen, Berufe und betriebliche Statuspositionen unterscheiden sich die erwerbsspezifischen Anforderungen, Entwicklungsmöglichkeiten und Rahmenbedingungen. D.h. die potenziellen Belastungen bzw. Gesundheitspotenziale in der erwerbsförmig organisierten Arbeit sind für Frauen andere als für Männer. In der Tendenz sind frauendominierte Arbeitsbereiche häufiger durch Monotonie, belastende Umweltbedingungen und einseitige körperliche Belastungen gekennzeichnet. Dies gilt sowohl für den Bereich der industriellen Tätigkeiten als auch – und zwar im wachsenden Maße – in einer Vielzahl von Dienstleistungsberufen.

Vor dem Hintergrund des skizzierten komplexen Konzepts von Gesundheit ist es offensichtlich, dass die Bedingungsfaktoren von gesundheitsförderlicher oder -schädlicher Arbeit nur im Zusammenhang von beruflicher Arbeit, Familien- bzw. Hausarbeit sowie von Freizeitaktivitäten und bürgerschaftlichem Engagement – und damit im Kontext eines spezifischen weiblichen oder männlichen Lebenszusammenhangs – verstanden werden müssen. Es sind bereits erste Ansätze und Modelle entwickelt worden, die zu erklären versuchen, unter welchen inner- und außerbetrieblichen Bedingungen Erwerbsarbeit gesundheits-, persönlichkeits- und lernförderlich sein kann. Eine zukunftsweisende Arbeitsforschung kann und sollte an diese anknüpfen. Daraus ergeben sich für die Zukunft insbesondere folgende Forschungsbereiche:

- Ein große Herausforderung besteht in einer umfassenden Analyse von Arbeitsbelastungen, die systematisch – sowohl betrieblich wie haushaltsbezogen – positive und negative Arbeitsanforderungen ermittelt. Dabei gilt es, jene potenziell gesundheitskritischen Belastungen zu identifizieren, die erst durch die Überschneidung verschiedener Arbeitsbereiche oder auf Grund von Belastungshäufungen durch Erwerbs- und Hausarbeit entstehen.
- In den Dienstleistungsberufen ist aus einer geschlechtertypischen Perspektive verstärkt zu untersuchen, welche Anforderungen an subjektive Verarbeitungsmuster durch teilweise widersprüchliche Rahmenbedingungen gestellt werden.
- Erheblicher Forschungsbedarf besteht im Hinblick auf potenzielle Gesundheitsbelastungen (soziale Isolation, geringe zeitliche Spielräume) wie aber auch auf Ge-

sundheitspotenziale (Autonomie, Ganzheitlichkeit von Arbeitsvollzügen) im Rahmen von Haus- und Familienarbeit. Wenig systematisch erforscht sind die Arbeitsanforderungen und Beanspruchungen der Pflegearbeit in privaten Haushalten. Dasselbe gilt für den wachsenden Bereich von Erwerbsarbeit in privaten Haushalten.

## 4.2 ARBEIT UND TEILHABE

Über die Teilhabe an der beruflichen Arbeit werden soziale Absicherung, Ressourcen der Lebensgestaltung, Status und Macht vermittelt. Dabei sind zwei Ebenen zu unterscheiden: Zum einen die Teilhabe *an* der Erwerbsarbeit (*Arbeitsmarktebene*), zum anderen die Teilhabe *in* der Erwerbsarbeit (*Betriebsebene*). Auf beiden Ebenen lassen sich Geschlechterdifferenzen feststellen. Auf der Arbeitsmarktebene ist zwar ein starker weiblicher Beschäftigungszuwachs zu konstatieren. Frauen sind jedoch deutlich häufiger als Männer in nicht Existenz sichernde und sozial nicht abgesicherte „geringfügige“ Beschäftigungsverhältnisse integriert. Auch auf der Betriebsebene zeigen sich nach wie vor geschlechtstypisch differenzierte Teilhabechancen – und zwar sowohl hinsichtlich der horizontalen Vielfalt beruflicher Tätigkeit wie auch unter dem Gesichtspunkt ihrer vertikalen hierarchischen Anordnung. Das Berufsspektrum von Frauen ist immer noch enger als das von Männern. Frauen sind auf den höheren Hierarchieebenen immer noch nur weit unterproportional vertreten. Aus einer genderkompetenten Forschungsperspektive sind neben dem Thema der allgemeinen *Beteiligung* insbesondere die Themenbereiche *Betriebliche Management- und Organisationskonzepte* und *Politische und betriebliche Frauen- und Gleichstellungspolitik* von Interesse, da hier weit reichenden Wandlungstendenzen zu verzeichnen sind.

### 4.2.1 Beteiligung

Unter Bezugnahme auf Effizienzargumente gerät Partizipation zunehmend unter Druck. Gegenwärtig sind Tendenzen zur Auflösung der *institutionellen* Verfasstheit von Arbeit zu beobachten. Triebkraft dieser Auflösungstendenzen ist die Forderung nach erhöhter Anpassungsfähigkeit an sich wandelnde Marktanforderungen. Unausgeschöpfte Leistungspotenziale der Beschäftigten (Partizipation im Sinne von Effizienzsteigerung: Eigenverantwortung und Selbstorganisation) sollen genutzt werden. Damit gerät nicht zuletzt das Verhältnis von „Arbeit“ und „Leben“ in den Fokus betrieblicher Einsatz- und Nutzungsstrategien.

Gerade aus der Geschlechterperspektive ist die „Teilhabe“ an und in der Erwerbsarbeit eine nicht zu vernachlässigende Frage von Beteiligung/Partizipation. Denn nach wie vor ist Frauen infolge der bestehenden geschlechtlichen Arbeitsteilung eine gleichberechtigte Teilhabe am Arbeitsmarkt *strukturell* oft nicht möglich. Die höheren betrieblichen Hierarchieebenen sind in der Mehrzahl mit Männern besetzt. Frauen verfügen nicht über die gleichen Aufstiegsmöglichkeiten wie Männer, was auch in ungleichen Weiterbildungsmöglichkeiten begründet liegt. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Lebenswelt ein Wechselverhältnis besteht: Das Ausmaß betrieblicher Integration und Partizipation (Engagement, Beteiligung, Interessenvertretung etc.) wird beeinflusst vom Grad außerbetrieblicher Anforderungen. Umgekehrt markieren die über Erwerbsarbeit erzielten Ressourcen (Einkommen und berufliche Stellung) die sozialen Teilhabechancen in der Gesellschaft. Gestaltungsvorschläge zur Neuverteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit zwischen den Geschlechtern wie auch zu geschlechtergerechten Vereinbarkeitsarrangements sind in diesem Kontext zugleich Vorschläge zur Teilhabegerechtigkeit.

Aus genderkompetenter Perspektive lautet die *Kernfrage* daher: Wie kann, muss oder soll über und in der Erwerbsarbeit eine geschlechtergerechte Beteiligung/Partizipation (neu) organisiert werden? Wie können dabei die Interdependenzen von betrieblicher und außerbetrieblicher Lebenswelt angemessen berücksichtigt werden? Weitere Fragen und Forschungsbedarfe schließen sich an:

- Betriebliche Arbeitspolitik ist ein Feld der Auseinandersetzung zwischen verschiedenen, unterschiedlich situierten und handlungsmächtigen Akteuren (Management, weibliche/männliche Beschäftigte, Interessenvertretung(en)). Die Umwälzung der gesellschaftlichen und betrieblichen Verteilung der Arbeit geht nicht klar gestuft oder linear entlang der Geschlechterlinie vor sich. Wie also lassen sich Solidaritätspotenziale und -grenzen mit Blick auf betriebliche Geschlechterverhältnisse genauer beschreiben? Welche Indikatoren wären hier zu nennen und was wären Ansatzpunkte für eine entsprechende Politik der betrieblichen Interessenvertretung?
- Die mikropolitischen Dimensionen von Partizipation - wie etwa die Wirkung der „deeply hidden“ Mechanismen vermeintlich *neutraler*, formaler Organisationen - sind noch nicht hinreichend analysiert. Beispielsweise ist verstärkt zu fragen, inwieweit Teilhabe/Partizipation von Frauen und die gesamte Organisationskultur und -struktur ihre betrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten beeinflusst.
- Mit den Prozessen der Ökonomisierung und Subjektivierung sind soziale, ökonomische und politische Prozesse verbunden, die auch neue Anforderungen an die Gestaltung der Beteiligung/Partizipation in der Gewerkschaftsarbeit implizieren. Sollen Gewerkschaften ein Raum für die Partizipation von Frauen sein, müssen sie sich stärker für den Wandel des Geschlechterverhältnisses öffnen. Diesbezügliche Barrieren und Potentiale bedürfen der detaillierten Analyse.

#### 4.2.2 Betriebliche Wandlungsprozesse

Durch eine intensivierete ökonomische Konkurrenz im privatwirtschaftlichen Bereich und die Verschuldungskrise der öffentlichen Hand erhalten Reorganisationsprozesse in Verbindung mit Personalabbau einen hohen Stellenwert. In Unternehmen und Verwaltungen werden verstärkt neue Management- und Organisationskonzepte sowie Steuerungsmodelle eingeführt, die eine horizontale und vertikale Aufgabenintegration, Team- und Gruppenarbeitskonzepte mit einer ergebnisorientierten Selbstorganisation dezentraler Einheiten kombinieren. Diese neuen Konzepte beeinflussen die Chancen und Möglichkeiten zur Teilhabe. Die Reorganisationsprozesse stellen nicht nur neue Anforderungen an die Organisationsgestaltung, sondern auch an die betriebliche Personalpolitik, insbesondere an die Personaleinsatzstrategien, gilt es doch, das reduzierte Personal flexibler einzusetzen. Neue Management- und Organisationskonzepte können auf der einen Seite die geschlechterhierarchische Arbeitsteilung in Unternehmen verstärken, bieten auf der anderen Seite aber auch Möglichkeiten für die Transformation betrieblicher Geschlechterverhältnisse in Richtung Geschlechtergerechtigkeit.

Bisher vorliegende Studien zeichnen insgesamt ein ambivalentes Bild: Auf der einen Seite verdeutlichen sie, dass in betrieblichen Reorganisationsprozessen bzw. bei der Einführung von Team- und Gruppenarbeitskonzepten die existente geschlechterhierarchische Arbeitsteilung z.T. reproduziert wird oder sich neu konturiert: Im Zuge der Konzentration von Unternehmen auf ihre „Kernkompetenzen“ werden vor allem arbeitsintensive Randbereiche aufgelöst bzw. oft in Niedriglohnsektoren und -länder ausgelagert. Von Maßnahmen des Personalabbaus und der Auslagerung von Arbeitsplätzen sind Frauen tendenziell stärker betroffen als Männer, da sie häufiger in diesen Bereichen tätig sind und ihnen in geringerem Maße Umschulungen bzw. Fortbildungen angeboten werden. Damit erhöht sich im Falle der Auslagerung für Frauen das Risiko der Arbeitslosigkeit und prekärer Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisse. Zudem erhalten Frauen in Reorganisationsprozessen eher neu strukturierte Arbeitsplätze mit geringen arbeitsbezogenen Dispositions- und Tätigkeitsspielräumen. Ein qualifikations- und persönlichkeitsförderlicher Arbeitseinsatz bzw. Team- und Gruppenarbeit erfolgt häufiger in männlich dominierten Betriebsbereichen; sie verstärken dann eher die geschlechterhierarchische Arbeitsteilung. Auf der anderen Seite belegen Studien, dass bei der Einführung von Gruppen- und Teamarbeit in „Frauenarbeitsbereichen“ oder in Bereichen mit einer gemischtgeschlechtlichen Belegschaft Geschlechterhierarchien auch abgebaut werden konnten.

Eine genderkompetente Arbeitsforschung muss die neuen Organisations- und Managementkonzepte im Bezug auf ihre Chancen und Risiken auf dem Weg zu mehr Geschlech-

tergerechtigkeit untersuchen. Dabei gilt es zu analysieren, welche organisatorischen und personalpolitischen Vorkehrungen und Maßnahmen sich dazu eignen, Reorganisationsprozesse genderkompetent zu gestalten:

- Forschungs- und Entwicklungsbedarf besteht darin, zu eruieren, inwieweit neue Entwicklungen im Arbeits- bzw. Gleichstellungsrecht innovatives Potenzial mit Blick auf die Förderung von Geschlechtergerechtigkeit in Unternehmen in sich tragen und wie dieses in Unternehmen und Verwaltungen besser entfaltet werden kann.
- Zu untersuchen ist, inwiefern neue Managementkonzepte zu einer Veränderung von geschlechterbezogenen Stereotypen und Orientierungsmustern von Frauen wie Männern beitragen.
- Ein erhöhter Forschungsbedarf besteht im Hinblick auf organisatorische wie kulturelle Barrieren, die einer geschlechterdemokratischen Entfaltung der Potenziale neuer Arbeits- und Organisationskonzepte entgegenstehen. Beispielsweise gilt es, Prozesse des Abbaus bzw. der Verstärkung oder Neustrukturierung geschlechterhierarchischer Arbeitsteilung als Ver- und Aushandlungsprozesse zwischen verschiedenen betrieblichen Akteursgruppen näher zu untersuchen.

#### 4.2.3 Politische und betriebliche Frauen- und Gleichstellungspolitik

Die Frauen- und Gleichstellungspolitik hat mehrere Phasen durchlaufen. Das gilt auch für die Forschung in diesem Bereich: Zunächst stand die Frage nach Entstehungsprozessen institutionalisierter Frauen- und Gleichstellungspolitik im Mittelpunkt. Von besonderem Interesse war hierbei das Verhältnis zwischen der autonomen Frauenbewegung und der institutionalisierten Frauenpolitik im Hinblick darauf, welche politischen Strategien sich als sinnvoll und effektiv erwiesen haben, um zur Gleichberechtigung und Gleichstellung beizutragen. Dabei ist in den Untersuchungen wiederholt festgestellt worden, wie sehr die Arbeitsbedingungen von politischen Rahmenbedingungen abhängen. Andererseits haben sie auch gezeigt, wie sehr sich die Arbeitsbedingungen aber auch gleichen, da überall die gesetzlichen Grundlagen der Arbeit als unzureichend, die Ausstattung als ungenügend und die Unterstützung seitens der Politik, der Verwaltung bzw. der Betriebe als mangelhaft gekennzeichnet wurde.

Inhaltlich, so zeigen die Untersuchungen übereinstimmend, richten sich die Themen und Maßnahmen an den Bedürfnissen von (ehemals bzw. wieder) berufstätigen Frauen mit Kindern aus: Dies zeigt sich an der Bedeutung, die Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, des beruflichen Wiedereinstiegs nach der Familienphase oder Qualifizierungsmöglichkeiten zur beruflichen Karriereentwicklung für die Arbeit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten hatten und haben. Allerdings gibt es deutliche Unterschiede

zwischen den Arbeitsschwerpunkten in Ost- und Westdeutschland, die ihren Ursprung in unterschiedlichen Erfahrungshorizonten haben.

In den Bemühungen um einen Abbau der geschlechtshierarchischen Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit gewinnt die Ausgestaltung und Umsetzung des Gender Mainstreaming, neben Managing Diversity Konzepten und klassischen Politikstrategien zur Umsetzung von Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit, immer mehr an Bedeutung. Für eine zukünftige Frauen- und Gleichstellungspolitik ist es notwendig, die Bedingungen und Begrenzungen von Frauen- und Gleichstellungspolitik sowie die Probleme und Erfolge bisheriger Strategien und Politiken zu analysieren und in die politischen Debatten einzuordnen, um daraus die entsprechenden Grundlagen für die Analyse, Kritik und Weiterentwicklung des Gender Mainstreaming gewinnen zu können. Gleichermaßen wird von wissenschaftlicher Seite an der Konkretisierung der Gender Mainstreaming-Konzeptionen gearbeitet und es werden erste Analysen zur Wirkung von Gender Mainstreaming erstellt. Problematisch für die Forschung ist, dass sich Gender Mainstreaming bisher in wenigen Modellprojekten erschöpft und somit kaum repräsentative Aussagen über die Folgen der Umsetzung getroffen werden können.

Darüber hinaus wird immer wieder betont, dass Gender Mainstreaming eben nicht die Frauen- und Gleichstellungspolitik ersetzen darf und soll, sondern dass beide Vorgehensweisen als Teil einer Doppelstrategie zu verstehen sind. Es ist daher auch Aufgabe der Forschung zu untersuchen, inwieweit dies in der Realität gelingt:

- Es gibt relativ wenig empirische Daten zur spezifischen Arbeitssituation von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, insbesondere auch unter dem Aspekt, was es bedeutet eine Frau zu sein, die „Frausein als Beruf“ hat. Nachdem der Schwerpunkt der Frauen- und Gleichstellungspolitik bisher vor allem auf der Förderung und Gleichstellung von Frauen im Erwerbsleben lag, bleibt die Frage offen, welchen Einfluss die institutionalisierte Politik auf die Umverteilung von Arbeit im sogenannten Privatbereich, bei der Haus- und Familienarbeit, aber auch auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung im bürgerschaftlichen Engagement hat.
- Ferner ist zu untersuchen, was betriebliche Frauen- und Gleichstellungspolitik heute in der Privatwirtschaft bedeutet. Wie kann betriebliche Gleichstellungspolitik unter den Bedingungen der Vermarktlichung erfolgreich greifen? Kann betriebliche Gleichstellungspolitik ohne gesetzliche Vorgaben implementiert werden und wenn ja wie?
- Die Hinwendung zum Gender Mainstreaming und zu Managing Diversity Konzepten macht eine genaue Erforschung und Analyse dieser politischen und normativen Konzepte und Leitbilder notwendig. Es geht aber auch um die empirischen Folgen dieser Politiken: Kann Frauen- und Gleichstellungspolitik das Bewusstsein von Männern verändern, wie es oft gefordert wird? Welche Folgen hat es, wenn Männer eine aktive Rolle in Gender Mainstreaming-Prozessen übernehmen?

### 4.3 ARBEIT UND ANERKENNUNG

Soziale Anerkennung vermittelt sich in modernen Gesellschaften nicht zuletzt über den Zugang zu einer qualifizierten Berufstätigkeit und deren Entlohnung. Die Prominenz der Erwerbstätigkeit in den Anerkennungsverhältnissen moderner Gesellschaften und deren Zukunftsfähigkeit sind dabei durchaus umstritten. Auch in feministischen Debatten wird dazu keine einheitliche Position bezogen. Daraus ergeben sich Herausforderungen an die Arbeitsforschung, die hier bereits unter der Überschrift „Arbeit neu bestimmen: Zum Leitbild genderkompetenter Arbeitsforschung“ (Kapitel 3) angesprochen wurden. Unabhängig von der grundsätzlichen Frage nach der Bindung sozialer Anerkennung an Erwerbstätigkeit bedürfen die anhaltenden Defizite an Geschlechtergerechtigkeit in den Bereichen *Entgelt* und *Qualifikation* der weiteren wissenschaftlichen Bearbeitung.

#### 4.3.1 Entgelt

Entsprechend der hohen Bedeutung von Geld als dem dominanten Wertmaßstab in den modernen Gesellschaften kann die geschlechtsspezifische Einkommensdifferenz als kumulativer Maßstab der hierarchischen Geschlechtersegregation in den modernen Gesellschaften angesehen werden. Diese Einkommensdifferenz hat sich in den letzten Jahrzehnten weit weniger reduziert, als die zunehmende Erwerbsbeteiligung, das deutlich verbesserte Bildungs- und Ausbildungsniveau und der in vielen Bereichen zu beobachtende Aufstieg von Frauen auch in höhere Positionen erwarten lassen. Dabei ergibt sich eine anhaltende Einkommensdifferenz zwischen den Geschlechtern als kumulativer Effekt in Bezug auf mehrere Punkte: Erstens des weiterhin hohen Anteils an unbezahlter Arbeit am insgesamt von Frauen geleisteten Arbeitsvolumens bzw. umgekehrt des vergleichsweise niedrigen Anteils an unbezahlter Arbeit am insgesamt von Männern geleisteten Arbeitsvolumen, zweitens des hohen Frauenanteils am Niedriglohnsektor, drittens der generell ungleichen Bewertung und Entlohnung geschlechtstypisch besetzter Berufe und Branchen auch unabhängig von ihren Qualifikations- und Leistungsprofilen, viertens der in starkem Maße geschlechtsspezifischen Besetzung von Teilzeitarbeitsplätzen und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen mit überproportionalen Einkommensabschlägen und fünftens dem immer noch sehr geringen Anteil von Frauen an gut bezahlten Jobs und Führungspositionen.

Lohn- und einkommensbezogene Forschungsfragen dürfen vor diesem Hintergrund in der Arbeitsforschung nicht von den arbeitsmarkt-, beschäftigungs- und organisationspolitischen Kontexten abgekoppelt werden, in die sie eingebettet sind. Aus dem Blickwinkel der indi-

viduellen Existenzsicherheit geht es zunächst einmal darum, ob ausreichend bezahlte Arbeit vorhanden ist, in welcher Qualität sie zur Verfügung steht und nach welchen Kriterien die Zugangschancen am Arbeitsmarkt und die Entwicklungsmöglichkeiten in den betrieblichen Arbeitsorganisationen verteilt sind (vgl. Kapitel 4.2). Unter dem Gesichtspunkt der geschlechtsspezifischen Verteilung von Erwerbschancen ist relevant, wer welche Arbeit und – damit verbunden – welches Einkommen bekommt.

Die konkrete Höhe des durch Erwerbsarbeit erzielten Einkommens wird schon seit einiger Zeit in veränderter Weise von tariflichen und betrieblichen Faktoren bestimmt. Die Forschung zum Thema Entgelt (als Oberbegriff für Entlohnung, Vergütung, Besoldung etc.) konzentriert sich auf die *anforderungsabhängige Differenzierung* der Grundentgelte mittels der – in der Regel tarifvertraglich vereinbarten – Verfahren der Arbeitsbewertung. Kritische Studien zur Arbeitsbewertung fokussieren zum einen generell auf Methoden- und Interessenkritik, zum anderen speziell auf mittelbare Geschlechtsdiskriminierung durch die Verfahren und Prozeduren. Darüber hinaus wird sowohl in der Forschung als auch in neueren Arbeitsbewertungsverfahren der emotionalen Komponente von Arbeit Rechnung getragen. Diese lange vernachlässigte Komponente ist insbesondere (aber nicht nur) für die Bewertung von Dienstleistungsarbeit relevant. Neuere Forschungen im Bereich der leistungsabhängigen Entgeltdifferenzierung unter der Genderperspektive sind dagegen noch eher ‚Mangelware‘.

- Themen wie gesetzlicher Mindestlohn und Arbeit in Niedriglohnbereichen müssen auf der Agenda einer genderkompetenten Arbeitsforschung bleiben, wobei der Tatsache verstärkte Aufmerksamkeit zu widmen ist, dass es sich dabei um ein „Teilhabe- und Anerkennungsproblem“ mit geschlechtstypischen und frauendiskriminierenden Merkmalen handelt.
- Relevant ist die zunehmende Einkommensdifferenzierung unter Frauen, die es besser verdienenden Frauen beispielsweise im Sinne der Verfügbarkeit in der Erwerbsarbeit (und/oder der gesellschaftlichen Partizipation) erlaubt, sich durch Bezahlung von ebenfalls zumeist durch Frauen geleistete Dienstleistungen von Erziehungs-, Pflege- und Hausarbeit zu entlasten.
- Welche Effekte die zunehmende Variabilisierung der Entgelte (leistungs- und erfolgsabhängige Vergütung) auf das Einkommensgefälle zwischen den Geschlechtern und innerhalb der Geschlechter hat, ist bisher empirisch kaum untersucht. Weiterhin fehlt empirisches Wissen, wie Sozialleistungen und materielle Beteiligung, Zuschläge und Zulagen aller Art sich geschlechtstypisch auswirken.

#### 4.3.2 Qualifikation

Hohe Bildungsbeteiligung und Bildungserfolge haben sich für Frauen bisher nur begrenzt in einer entsprechenden Verbesserung ihrer Stellung auf dem Arbeitsmarkt niedergeschlagen. Ungeachtet des Anstieges des Bildungsniveaus der Frauen bleibt der ge-

schlechtstypische Charakter der die Berufswahl bestimmenden Bildungs- und Ausbildungsverläufe weitgehend bestehen. Die geschlechtstypische Segmentierung der Ausbildung und Beschäftigung ist zugleich hierarchisch: weiblich dominierte Segmente bieten weniger berufliche Mobilität und Aufstiegsmöglichkeiten, niedrigere Vergütungen, weniger gesicherte Beschäftigungsverhältnisse und ein geringeres soziales Ansehen.

Das Berufsbildungssystem in Deutschland ist nach wie vor geschlechtsspezifisch polarisiert in ein männerdominiertes Berufsbildungssystem (auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes BBiG) und eine Vielzahl von Frauenberufen, für die es kein einheitliches Berufsbildungssystem gibt. Die Regelungssystematik für die Berufsbildung der meisten personenbezogenen Dienstleistungsberufe und für sämtliche Gesundheits- und sozialpflegerischen Berufe unterscheidet sich grundsätzlich und diskriminierend vom Regel-Berufsbildungssystem der Bundesrepublik. Es handelt sich um eine quasi-schulische Form der Berufsausbildung, die formal-rechtlich nicht eindeutig in das Gesamtbildungssystem eingliedert ist und deren Bildungsabschlüsse grundsätzlich kaum eine Anschlussfähigkeit zum übrigen Bildungssystem und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten über die engen Grenzen des Berufsbereiches hinaus ermöglichen.

Das Verhältnis von Bildung und Beschäftigung ist über die Qualifikation vermittelt, d.h. über einen gesellschaftlichen Prozess, in dem Urteile über die Qualität der Arbeiten und über das, was als berufliche Qualifikation anerkannt und bewertet wird, gefällt werden. Die Umwandlung von Bildung in Qualifikation ist ein Vorgang der sozialen Bewertung. Zuordnungen von männlich und weiblich sind in diesem Prozess von zentraler Bedeutung. Die soziale Konstruktion qualifizierter Arbeit beruht grundsätzlich auf Differenzierungsprozessen, die zwischen produktiver und unproduktiver Arbeit im Sinne der Kapitalverwertung unterscheidet und die Technik und Produktion mit männlich und qualifizierter Arbeit assoziiert, d.h. hoch bewertet. Dienstleistungen hingegen werden mit ihrer Festlegung auf die zwischenmenschlichen Beziehungen als einer weiblichen Arbeitswelt zugehörig betrachtet und geringer bewertet. In den personenbezogenen Dienstleistungen müssen jedoch höchst komplexe, ambivalente und emotional fordernde Situationen bewältigt werden, da man es mit dem Ineinandergreifen von körperlichen, seelischen und geistigen Bedürfnissen von Personen zu tun hat. Diesen Anforderungen steht bisher kein verbindliches Bezugssystem gegenüber, an dem Leistungen und ihre Ergebnisse gemessen werden könnten. Hier lassen sich insbesondere folgende Forschungsaufgaben benennen:

- Es fehlen ausreichend differenzierte Grundlagen einer Forschung zur Arbeitsmarkt- und Qualifikationsentwicklung in den personennahen Dienstleistungsbereichen. Auf der Basis einer Evaluation der einzelnen Berufsfelder ist die Berufssystematik zu überprüfen und zu verändern.

- 
- Bislang liegen keine Untersuchungen zu den Folgen geschlechtstypischer Bildungsabschlüsse für berufliche und regionale Mobilitätsanforderungen vor. Bekannt hohe Berufsausstiegsquoten in personenbezogenen Dienstleistungsberufen lassen vermuten, dass neben hohen beruflichen Belastungen ein für die wachsenden beruflichen Anforderungen unzureichendes Ausbildungsniveau relevante Faktoren sind.
  - In neuen Untersuchungen zu betrieblichen Arbeits- und Organisationskonzepten werden sozial-kommunikative und emotionale Kompetenzen hoch bewertet, die in den personennahen Dienstleistungen seit jeher einen hohen Stellenwert haben. Von einem Ergebnistransfer der in der Forschung zu Dienstleistungstätigkeiten gewonnenen Erkenntnisse kann eine Erweiterung und Präzisierung theoretischer und methodischer Konzepte einer subjektorientierten Arbeitsforschung erwartet werden.
  - Berufsethischen Leitbildern und Handlungsorientierungen in den sozialen Dienstleistungen stehen sozialpolitische Ressourcenkürzungen gegenüber, die die Gefahr beinhalten, berufliche Situationen ausschließlich im Rahmen der eingeforderten Dienstleistungsmentalität zu gestalten. Es ist davon auszugehen, dass widersprüchliche Handlungsanforderungen zwischen berufsethischer Verpflichtung und realen Tendenzen der Ökonomisierung Rollenkonflikte verursachen, deren Belastungswirkung bisher unzureichend erforscht ist.

## 5 METHODENINNOVATION IN DER ARBEITSFORSCHUNG - ODER FORSCHUNG NEU VERNETZEN

Die gegenwärtigen Veränderungen der Arbeitswelt stellen die Arbeitsforschung vor die Aufgabe, ihre theoretischen Konstrukte, methodologischen Prinzipien und methodischen Vorgehensweisen zu reflektieren. Als Ergebnis der genderkompetenten Wissenschaft und Forschung ist die Arbeitsforschung gefordert, die Kategorie Geschlecht systematisch in ihre Forschungspraxis zu integrieren. Dies betrifft sowohl die begriffliche Bestimmung des Forschungsgegenstandes als auch die Thematisierung der Geschlechterbeziehungen im konkreten Forschungshandeln.

Die Arbeitsforschung gliedert sich in eine Vielzahl von Einzelwissenschaften, die mit unterschiedlichen theoretischen Konzepten, methodologischen Ansätzen und unterschiedlichen Zielsetzungen „Arbeit“ erforschen. Diese Vielschichtigkeit beruht auf den vielfältigen und verschiedenen Analyseebenen des Gegenstands Arbeit. Das Ergebnis ist eine Zersplitterung der Arbeitsforschung in disziplinär geprägte Problemsichten. In der bestehenden Wissenslandschaft werden Probleme und damit relevante Forschungsfragen teilweise nur sehr selektiv wahrgenommen. Innerhalb der Arbeitsforschung kommt der institutionalisierte Austausch über Forschungsvorhaben und methodische Vorgehensweisen in der Regel zu kurz und Synergieeffekte kommen damit nicht ausreichend zum Tragen.

Insgesamt ist in der Arbeitsforschung heute eine große Pluralität an Forschungskonzepten und Methoden festzustellen. Der Gestaltungsorientierung wird in der Arbeitswissenschaft zunehmend Bedeutung beigemessen, und es gibt in der traditionell naturwissenschaftlich-technisch orientierten Arbeitswissenschaft Bemühungen und Ansätze, sozialwissenschaftliche Perspektiven in die Forschung zu integrieren. Der Streit zwischen quantitativer und qualitativer Sozialforschung hat sich inzwischen dahingehend relativiert, dass zumindest eine weitgehende gegenseitige Akzeptanz vorhanden ist. Die Auswahl der Methoden wird dem Forschungsgegenstand und Kontext entsprechend vorgenommen. Dennoch gilt, dass eine enge Kooperation zwischen beispielsweise Technik- und Sozialwissenschaften noch immer eher selten ist. In der Arbeitsforschung – auch innerhalb der sozialwissenschaftlich orientierten Arbeitsforschung – stehen nach wie vor analytisch-deduktive und hermeneutisch-induktive Vorgehensweisen nebeneinander.

Die Initiative für eine genderkompetente Arbeitsforschung kann sich heute auch auf eine Reihe von Forschungsansätzen beziehen, die eine geschlechtssensible Bearbeitung von Problemstellungen ermöglichen: So lassen sich beispielsweise mit handlungs- und akteurszentrierten Ansätzen aus der Genderperspektive Fragen der Gestaltbarkeit und Veränderung von Arbeit und Organisationen untersuchen. Eine subjektorientierte Perspektive erlaubt, Fragen von Macht und Entscheidungen zu analysieren. Über einen lebensweltlichen Ansatz können Erlebnisperspektiven, Emotionen und Sinnansprüche der am Forschungsprozess beteiligten Personen erhoben und analytisch nachvollzogen werden. Das Forschungsprogramm zur Humanisierung der Arbeit hat dazu beigetragen, dass an einigen (wenigen) Forschungsinstituten die gestaltungsorientierte Forschung und die Durchführung von Aktionsforschungsprojekten zum Standard gehören. Dennoch bleiben offene Fragen und Aufgaben:

- Es existiert ein Defizit an repräsentativen arbeitswissenschaftlichen Daten, die das Geschlechterverhältnis bzw. Geschlechterdifferenzen berücksichtigen. Es besteht daher ein erheblicher Bedarf an geschlechtersensiblen Datensätzen.
- Auf dem Gebiet der Forschungsstrategien und -konzeptionen kommt es darauf an, modellhaft gegenstandsadäquate Forschungsdesigns zu entwickeln. Innerhalb der qualitativen Arbeitsforschung reduziert sich das Methodenrepertoire häufig auf Interviews und Methoden der Beobachtung. Experimentelle Methoden wie z.B. Gruppendiskussion, Rollenspiel oder Zukunftskonferenzen, die darauf abheben, die subjektiven Arbeitserfahrungen, Erlebnisperspektiven und Handlungsoptionen von Beschäftigten zu erheben, sollten auf ihre Nutzbarkeit untersucht werden. Generell besteht ein Bedarf an der vergleichenden Analyse von Forschungsmethoden.
- Auch geht es darum - im Sinne eines Gender Mainstreaming - Methoden und Instrumente für die Verankerung der Genderperspektive in der Arbeitsforschung zu entwickeln. Hier kommt es darauf an, Verfahren zu konzipieren und bereitzustellen, mit denen die jeweils konkreten Lebensumstände von Männern und Frauen erhoben und für den Forschungsprozess berücksichtigt werden können.

## 6 ZUKUNFTSFÄHIGE UND GENDERKOMPETENTE ARBEITSFORSCHUNG BEDARF DER GENDER- KOMPETENTEN FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Die Bedeutung der Frage nach der Zukunft der Arbeit stellt nicht nur die Arbeitsforschung vor neue Herausforderungen; auch die Forschungsförderung muss dem zentralen Stellenwert und den neuen Chancen und Risiken des Wandels der Arbeit im Kontext ebenso umfassender wie grundlegender Transformationsprozesse angemessen Rechnung tragen. Daraus folgt eine kritische Überprüfung der proportionalen Verteilung der Forschungsförderungsmittel für die unterschiedlichen Bereiche und Disziplinen. Die technische Entwicklung hat zweifellos eine große Bedeutung für die weitere Entwicklung der Lebenswirklichkeit in den modernen Gesellschaften und im globalen Maßstab; auch die Zukunftsperspektiven von Arbeit werden weiterhin maßgeblich vom technischen Fortschritt geprägt. Die Risiken des aktuellen Wandels der Arbeit lassen sich jedoch nicht allein durch technische Innovation bewältigen; dazu ist vielmehr ebenso die Entfaltung der in diesem Wandel enthaltenen Potenziale sozialer, politischer und kultureller Innovationen unerlässlich. Die Forschungsförderung beinhaltet jedoch nach wie vor ein extremes Ungleichgewicht zwischen der Unterstützung der technischen Entwicklung auf der einen Seite und der Beförderung sozialer, politischer und kultureller Innovation auf der anderen Seite. Vor dem Hintergrund der Risikokonstellationen des gegenwärtigen Wandels in den modernen Gesellschaften wird von vielen Seiten eine Korrektur der Proportionen der Forschungsförderung eingefordert; sie ist auch vor dem Hintergrund der Bedeutung der Geschlechterproblematik und des aktuellen Wandels der Geschlechterverhältnisse für die Entwicklungsperspektiven im 21. Jahrhundert zwingend erforderlich.

In der Bundesrepublik Deutschland wurden in den letzten Jahren erhebliche Anstrengungen einer innovativen Förderung der Arbeitsforschung wie der Geschlechterforschung unternommen. Angesichts der anhaltenden und sich zum Teil weiter zuspitzenden Probleme des Wandels der Arbeit und der Geschlechterverhältnisse ist eine Fortführung und Verstärkung dieser Anstrengungen unerlässlich. Dabei bedarf insbesondere die Geschlechterforschung als einem eigenständigen Forschungsfeld einer der Bedeutung ihres Gegenstands angemessene Förderung – etwa in Form der Einrichtung von Sonderforschungsbereichen und in Form der Fortführung und Neuauflage besonderer Förderprogramme. Dies ist nicht zuletzt auch eine notwendige Bedingung für den in diesem Memorandum geforderten Ausbau der Genderkompetenz in der Arbeitsforschung. Die systema-

tische Integration der Geschlechterperspektive in die Arbeitsforschung bedarf zusätzlicher Impulse seitens der Forschungsförderung. Die Geschlechterperspektive bewirkt zum einen eine additive Erweiterung von Forschungsfragen und -feldern der Arbeitsforschung, führt aber zum anderen zu einer Neuvermessung ihres Gegenstandsbereichs und zu einer qualitativen Bereicherung ihrer Forschungsperspektiven. Dies hat weit reichende Konsequenzen für die Forschungsförderung. Die Anforderungen an eine zukunftsorientierte und auch selbst am Kriterium der Genderkompetenz orientierte Forschungsförderung treffen sich zum Teil mit Vorschlägen und Forderungen, die auch von anderer Seite an die Forschungsförderung herangetragen wurden und werden; zum Teil ergibt sich aus der Genderperspektive aber auch eine eigenständige Zuspitzung und Akzentuierung des Anforderungsprofils einer zukunftsorientierten Forschungsförderung.

Wir folgen mit diesem Memorandum der Orientierung der Forschungsförderung an den im aktuellen Wandel von Arbeit enthaltenen innovativen Potenzialen. Wir teilen die Kritik am Vorrang der technischen Innovation gegenüber anderen Innovationspotenzialen in der aktuellen Forschungsförderung, die damit der geradezu zivilisationsgeschichtlichen Bedeutung des aktuellen Wandels der Geschlechterverhältnisse und den weit reichenden Konsequenzen dieses Wandels nicht gerecht werden kann. Wir teilen ferner die auch von anderer Seite geäußerte Kritik an einer einseitigen Fokussierung der Förderung der Arbeitsforschung auf Prozesse des betrieblichen Wandels – vor allem dann, wenn dabei erstens industriell geprägte Großbetriebe, zweitens tradierte Normalitätsstandards von Erwerbstätigkeit und drittens eine ökonomische Perspektive auf Innovation im Vordergrund stehen.

Aus genderkompetenter Sicht geht es vielmehr darum, 1. die Pluralität und Dynamik von Arbeit und Erwerbstätigkeit, 2. deren Einbindung in die individuelle und gesellschaftliche Lebenswirklichkeit und -dynamik und 3. gerade auch überbetriebliche, gesellschaftliche, politische und kulturelle Kriterien von Innovation angemessen in den Blick zu nehmen. Auch das Kriterium der Praxisrelevanz und der Verwertbarkeit von Erkenntnissen und Befunden der Arbeitsforschung darf nicht auf deren unmittelbare Anwendbarkeit zum Zweck der Kostenreduktion und der Effizienzsteigerung in der betrieblichen Arbeitsorganisation verkürzt werden. Vielmehr ist gerade die staatliche Forschungsförderung vorrangig solchen Kriterien verpflichtet, die über den Horizont betrieblicher Kosten- und Effizienzkalküle hinausreichen. Dazu gehört auch die Verpflichtung staatlicher Forschungsförderung auf die Bearbeitung und Beseitigung geschlechtsspezifischer Benachteiligungen in der Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit.

Schließlich bedürfen innovative Prozesse vor allem dort einer Forschungsförderung, wo sie erstens von überbetrieblicher Bedeutung sind, wo sie sich zweitens jedenfalls nicht unmittelbar in Kostensenkungen und Effizienzsteigerungen niederschlägt und wo es drittens an Eigenmitteln zur Finanzierung notwendiger und wünschenswerter Forschung mangelt. Dies trifft vorrangig für den Bereich der non-profit-Ökonomie des Dritten Sektors zu, dem die Forschungsförderung folglich in Zukunft einen sehr viel höheren Stellenwert als in der Vergangenheit einräumen müsste.

Trotz der – teilweise auch schon in der Vergangenheit von der Forschungsförderung begünstigten – Öffnung von Teilen der Arbeitsforschung für die Geschlechterproblematik bestehen diesbezüglich nach wie vor erhebliche Rezeptions- und Diskurssperren, zu deren weiterem Abbau die Forschungsförderung nur dann beitragen kann, wenn sie neben entsprechenden Förderprogrammen und Vergabekriterien den Aufbau eigenständiger Genderkompetenz in der Arbeitsforschung in Verbindung mit dem Ausbau von Dialogforen aktiv unterstützt. Dazu bedarf es nicht nur der Vergabe entsprechender Forschungsprojekte, sondern auch der Förderung einer langfristig existenzfähigen Infrastruktur genderkompetenter Arbeitsforschung. Darüber hinaus müssen Förderprogramme, Vergabekriterien, Forschungsprojekte und -befunde einer begleitenden Evaluierung hinsichtlich ihrer oft verdeckten Gendercodes unterzogen werden.

Schließlich sollte ein Gender-Beirat installiert werden. Er sollte auch ermächtigt werden, eigene Initiativen im Hinblick auf die Bearbeitung des in diesem Memorandum beispielhaft aufgelisteten Forschungsbedarfs zu starten.

## DISCUSSION PAPERS – ZU DIESER REIHE

*GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung* beschäftigt sich aus genderorientierter, feministischer Sicht mit der Konzeption und der Gestaltung von *Arbeit* und ihrer wissenschaftlichen Bearbeitung.

Seit geraumer Zeit beherrscht die grundlegende Transformation der Arbeit, des Arbeitssystems und der Arbeitsorganisation moderner Gesellschaften und ihrer Arbeitskultur zentrale wissenschaftliche Debatten. Diese Debatten zeichnen sich allerdings immer noch durch eine weitgehend fehlende geschlechtssensible Perspektive aus. Nach wie vor basieren die Forschungen oftmals auf androzentrischen Grundlagen, die unhinterfragt bleiben, oder aber die Geschlechterperspektive wird nur unzureichend integriert. Auf diese Weise wird jedoch der Blick auf bestimmte Probleme und Schief lagen des Wandels der Arbeit und damit auch der Weg für eine zukunftsfähige Arbeitsforschung verstellt. Das Anliegen von *GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung* ist deshalb, auf der Basis feministischer Kritik und den daraus folgenden Erkenntnissen eine genderkompetente Perspektive auf Arbeit und ihren Wandel zu entwickeln. Es soll aufgezeigt werden, wo es einer grundlegenden Re-Konstruktion und einer Re-Vision des Gegenstandsbereiches der Arbeitsforschung, des ihr zugrunde liegenden Arbeitsbegriffs, ihrer Fragestellungen und ihrer Methodologie bedarf und wie diese aussehen könnten. Ein wesentlicher Bestandteil der Arbeit ist der Transfer zwischen Wissenschaft und Öffentlichkeit und zwischen Wissenschaft und Praxis.

In den Discussion papers werden deshalb konzeptionelle Überlegungen aus dem Projekt und Sachstandsberichte präsentiert. Des Weiteren werden Expertisen, die das Projekt *GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung* vergeben hat, veröffentlicht.

Die Inhalte der Discussion papers sollen Anregungen zu weiterführenden Diskussionen geben und haben zum Teil Werkstattcharakter.