



Inhalt

Arbeit und Geschlecht im Wandel: Kontinuitäten, Brüche und Perspektiven für Wissenschaft und Politik

Ingrid Kurz-Scherf, Julia Lepperhoff, Alexandra Scheele

1. Problemaufriss	2
2. Widersprüchliche Entwicklungen: Arbeitsmarkt und Geschlecht in Deutschland	4
<i>Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt</i>	5
<i>Zeit</i>	7
<i>Einkommen, Bewertung und Anerkennung</i>	9
<i>Zusammenfassung</i>	10
3. Schiefelage in den arbeits(markt)politischen Weichenstellungen	11
4. Arbeit und Geschlecht in der Arbeitsforschung	13
5. Alternativen denken! Ansatzpunkte der feministischen (genderkompetenten) Arbeitsforschung	16
6. Alternativen gestalten! Arbeitspolitische Ansatzpunkte	17
7. Endnoten (Endnotes)	20
8. Literatur	22
9. Fragen zum Text	27
10. Links	27
11. Über die Autorinnen	28
12. Ausgewählte aktuelle Veröffentlichungen der Autorinnen	28
13. Kontakt	29



Ingrid Kurz-Scherf, Julia Lepperhoff, Alexandra Scheele

Arbeit und Geschlecht im Wandel: Kontinuitäten, Brüche und Perspektiven für Wissenschaft und Politik

1. Problemaufriss

Der Wandel der Geschlechterverhältnisse ist einer der „Megatrends“ der gegenwärtigen Transformationsprozesse in den modernen Gesellschaften und im globalen Maßstab. Wenngleich er durch die Frauenbewegung initiiert und maßgeblich geprägt wurde, ist in ihm auch das Beharrungsvermögen der patriarchalen Grundstrukturen moderner Gesellschaften wirksam, die in der Abwehr der „feministischen Herausforderung“ ein durchaus beeindruckendes Potential der Umlenkung von Emanzipationsbewegungen in die Stabilisierung genau der Verhältnisse offenbaren, gegen die sich diese Bewegungen richten.

Berufstätigkeit galt und gilt vielen Frauen geradezu als Synonym oder doch zumindest als unabdingbare Voraussetzung für die Befreiung aus ihrer (Selbst-)Beschränkung auf die häusliche Sphäre, für ihren Aufbruch in die Gesellschaft, für finanzielle Unabhängigkeit, eigenständige Existenzsicherheit etc. Über die Bedeutung, die das Erlernen und die Ausübung eines Berufs als Chance und Mittel zur Emanzipation für Frauen besitzen, bestand bereits in der ersten Frauenbewegung breites Einvernehmen. So galt vielen Frauenrechtlerinnen ökonomische Unabhängigkeit als eine zentrale Voraussetzung für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Allerdings wurde das eigenständige und existenzsichernde Einkommen schon damals nur als *eine* Dimension von Berufstätigkeit betrachtet. Eine nicht minder wichtige Dimension waren die durch Erwerbsarbeit erfahrbare Anerkennung sowie das durch eine qualifizierte Berufstätigkeit prinzipiell erweiterte Möglichkeitsspektrum der Selbstverwirklichung. Schon Hedwig Dohm hielt fest, dass „Freiheit in der Berufswahl die unerlässlichste Bedingung für individuelles Glück“ sei (Dohm 1874, zit. n. Kurz-Scherf u.a. 2006, 47).

Die „bürgerliche“ Vorstellung von Berufstätigkeit als Chance und Mittel der Emanzipation kontrastiert allerdings seit jeher mit der sozialen Realität der Frauenerwerbsarbeit und dem Faktum, dass das emanzipatorische Potential der Erwerbstätigkeit für viele Frauen verdeckt wird von der blanken Notwendigkeit der Existenzsiche-

rung und den vielfältigen Erfahrungen von Ausbeutung, Fremdbestimmung und geschlechtsspezifischer Diskriminierung. Dies gilt sowohl für die Erwerbstätigkeit als auch für den Zusammenhang zwischen „Arbeit“ und „Leben“ und die politischen Institutionen der Regulierung von Arbeits- und Lebensverhältnissen. 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 und Gudrun-Axeli Knapp 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 heute heißt – „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“, sondern auch eine qualitative Unverträglichkeit mit den emanzipatorischen Anliegen der Frauenbewegung – und zwar 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 Forderung nach einer Neuverteilung, Neuorganisation und Neubewertung der bezahlten und der unbezahlten Arbeit wurde neben dem Thema der sexuellen und körperlichen Selbstbestimmung zu einem der zentralen Ausgangspunkte der zweiten Frauenbewegung. In der ersten ebenso wie in der zweiten Frauenbewegung war allerdings der Zusammenhang zwischen Arbeit und Geschlecht zugleich auch eine der wichtigsten Quellen von Kontroversen zwischen ihren verschiedenen Flügeln und Fraktionen. Zu erinnern ist nur beispielhaft an Auseinandersetzungen um das Verhältnis zwischen Frauen- und Arbeiterbewegung, um die Dienstbotinnenfrage zwischen dem bürgerlichen und dem sozialistischen und radikalen Flügel der ersten Frauenbewegung oder um das Verhältnis zwischen Marxismus und Feminismus bzw. um die Forderung nach Lohn für Hausarbeit in der



zweiten Frauenbewegung. Auch der Streit um Gleichheit oder Differenz entzündete sich zunächst am Thema Arbeit bzw. an den differenztheoretischen Konzepten des „weiblichen Arbeitsvermögens“ und des „weiblichen Lebenszusammenhangs“ einerseits und den eher gleichheitsorientierten Vorstellungen von der „doppelten Vergesellschaftung“ durch Haus- und Berufsarbeit bzw. der Forderung nach einer Quotierung aller qualifizierten Arbeits- und aller Ausbildungsplätze andererseits (vgl. Kurz-Scherf u.a. 2006). In diesen unter immer wieder neuen Etiketten geführten Kontroversen überlagern sich unterschiedliche Vorstellungen von Gleichberechtigung und Emanzipation mit unterschiedlichen Deutungsmustern von Geschlechterdifferenzen und Geschlechterhierarchien. Daneben spielt aber auch der Zusammenhang zwischen der sogenannten Frauenfrage bzw. der Geschlechterproblematik und anderen Dimensionen sozialer Ungleichheit, die allerdings auch wieder auf je eigentümliche Weise geschlechtsspezifisch strukturiert sind, eine zentrale Rolle. Dieser Zusammenhang ist gerade in der sozialen Konstruktion von Arbeit einerseits und der sozialen Konstruktion von Geschlecht andererseits angelegt.

Mittlerweile trifft die Vorstellung von Berufstätigkeit bzw. Erwerbsarbeit als Medium der gesellschaftlichen Integration und Emanzipation von Frauen (und auch Männern) auf eine Situation, in der Erwerbsarbeit selbst einem tiefgreifenden Wandel unterliegt. Seit längerem ist zu beobachten, dass bisherige Standards und normative Grundannahmen der Organisation, Verteilung und Bewertung von Arbeit in ihrem Fundament erschüttert werden. Die hohe Arbeitslosigkeit untergräbt die auf der Vollbeschäftigungsdoktrin errichtete Arbeits- und Sozialordnung moderner Gesellschaften und lässt deren Konstruktion als „Arbeitsgesellschaft“, in der Arbeit als Legitimationsgrundlage individueller Existenz verstanden wird, Vergesellschaftung über Erwerbsarbeit erfolgt und soziale Sicherung weitgehend über erwerbsförmig erworbene Ansprüche vollzogen wird (vgl. Moldaschl 2003, 572), immer fragwürdiger erscheinen. Auch der Stellenwert des Normalarbeitsverhältnisses als betrieblich organisierte, vollzeitlich und unbefristet definierte abhängige Beschäftigung wird durch den Strukturwandel von Arbeit und die damit einhergehende Ausdifferenzierung, Flexibilisierung und Prekarisierung der Arbeits- und Lebensverhältnisse in Frage gestellt. Klassische Industriearbeit als Prototyp von (Männer-)Arbeit verliert an Bedeutung und mit dem Ausbau des Dienst-

leistungssektors expandieren neue Beschäftigungsbereiche. Tradiertere Muster der Trennung von Erwerbsarbeit und privatem Leben werden im Zuge der Entgrenzung von „Arbeit“ und „Leben“ immer brüchiger. Subjektivierungs- und Individualisierungsprozesse – darunter auch die mit dem Stichwort der „Feminisierung“ von Arbeit beschriebenen Entwicklungen – verbinden sich mit neuen Rationalisierungsstrategien zu einer neuen „Verwertungslogik“ der globalisierten Akkumulation von Kapital. Die sozial- bzw. wohlfahrtsstaatliche Regulation der Arbeits- und Lebensverhältnisse wird zunehmend ersetzt durch ihre verstärkt marktorientierte Gestaltung und Steuerung.

Der Wandel der Erwerbsarbeit hat in hohem Maße geschlechtsspezifische Auswirkungen und Ausprägungen, seine geschlechterpolitischen Dimensionen und Implikationen betreffen aber auch seine allgemeinen Tendenzen und die darin enthaltenen Perspektiven und Herausforderungen politischen Handelns. So haben beispielsweise die unterschiedlichen „Geschlechterkulturen“ (Pfau-Effinger) und „Genderregime“ (Connell) in verschiedenen Ländern einen großen Einfluss auf das Niveau der Arbeitslosigkeit und die Dynamik der Arbeitsmarktentwicklung. Die Erosion tradierter Muster von Voll- und Normalbeschäftigung beinhaltet aus der Genderperspektive andere Risiken und Chancen als unter Ausblendung ihrer geschlechterpolitischen Komponenten. Die Suche nach einem neuen, zukunftsfähigen Arbeitsbegriff verfolgt andere Wege und Strategien, wenn sie von der engen Verknüpfung des bislang vorherrschenden Verständnisses von Arbeit mit Geschlechterstereotypen ausgeht und den Wandel der Geschlechterverhältnisse als Herausforderung für eine grundlegende Re-Vision der Bestimmung und Bewertung von Arbeit im individuellen und gesellschaftlichen Lebenszusammenhang begreift. Umgekehrt ergeben sich aus einer am gesellschaftlichen Tatbestand der Arbeit orientierten Perspektive auf die soziale Konstruktion von Geschlechterverhältnissen und deren Wandel auch neue Herausforderungen der feministischen Wissenschaft insbesondere im Hinblick auf ihre gesellschaftstheoretische Fundierung und ihre gesellschaftspolitische Substanz.

Im Folgenden sollen die ebenso vielfältigen wie widersprüchlichen Problemdimensionen des aktuellen Wandels der Arbeits- und Geschlechterverhältnisse in ihrem wechselseitigen Zusammenhang vorrangig für



die Bundesrepublik Deutschland aus einer genderorientierten und feministischen Perspektive analysiert und zusammengedacht werden. In einem ersten Teil sollen zunächst in der Erwerbsarbeit zu verortende Emanzipationsgewinne für Frauen, aber auch Kontinuitäten in der geschlechterhierarchischen Struktur von Arbeit dargestellt werden. Um die Gemengelage aus alten und neuen Konstellationen, die Tendenzen und Potenziale der gegenwärtigen Entwicklung gerade auch für die Situation von Frauen bewerten zu können, soll die anschließende Analyse eine doppelte Perspektive einnehmen und zum einen auf die praktisch-politische Ebene zielen, zum anderen aber auch den Blick auf die theoretisch-analytische Dimension beinhalten.

So soll im zweiten Teil des Beitrags die praktische (Arbeits-)Politik zum Gegenstand gemacht werden. Auch wenn in der internationalen Debatte um die Qualität von Arbeit häufig von „decent work“ die Rede ist und „Gender Equality“ in der Regel zu ihrem Bestandteil erklärt wird, bleibt dies in den realen Politikprozessen auf nationaler und internationaler Ebene geradezu ohne Konsequenzen: Weder sind Frauen personell angemessen in der Arbeits(markt)politik repräsentiert und an der Formulierung realer Politiken beteiligt noch reflektieren diese Politiken die Verschränkung von gesellschaftlichen Arbeits- und Geschlechterverhältnissen angemessen. Insofern werden Frauen meist nur als „Problemgruppe Frauen“ adressiert bzw. als „frauenfreundlich“ deklarierte Politiken werden für Reformziele genutzt, die das Arbeitsverhältnis als geschlechterhierarchische Struktur jedoch keineswegs in Frage stellen, sondern es im Zuge der Pluralisierung und des Wandels von Geschlechterverhältnissen lediglich neuen Erfordernissen anpassen.

Auch die Arbeitsforschung hat die theoretische und empirische Auseinandersetzung mit ihrem Gegenstand „Arbeit“ bislang weitgehend unter systematischem Ausschluss der Geschlechterperspektive betrieben. Sie folgt nach wie vor in inhaltlich-konzeptioneller Hinsicht einem „male bias“, der sich nicht nur zulasten von Frauen auswirkt, sondern sich generell als eine Blockade ihre Zukunftsfähigkeit beschreiben lässt. Umgekehrt hat die Geschlechterforschung bislang einen häufig zu partikularistischen Blick auf Arbeit eingenommen (vgl. Aulenbacher 2005). So verstellt eine auf die Geschlechterverhältnisse konzentrierte Perspektive zum einen schnell die Sicht auf andere, jenseits des Geschlechts

angesiedelte Schließungs- und Ausgrenzungsprozesse und neue Formen sozialer Ungleichheit und läuft zum anderen Gefahr, geschlechterpolitische Entwicklungen in ihrem gesellschaftlichen Zusammenhang nicht mehr angemessen zu verorten.

Daher sollen unter dem Motto „Alternativen denken“ auch neue Ansätze und Leitbilder einer feministischen Arbeitsforschung (Politisches Feld, Soziabilität) vorgestellt werden, die bislang getrennte Perspektiven auf den Wandel von Arbeit und Geschlechterverhältnissen zusammenführen. Mögliche arbeitspolitische Ansatzpunkte bilden den Abschluss des Beitrages.

2. Widersprüchliche Entwicklungen: Arbeitsmarkt und Geschlecht in Deutschland

Die Entwicklung der Frauenerwerbsarbeit in Deutschland ist ein widersprüchlicher Prozess: Einerseits lassen sich durchaus beeindruckende Emanzipationsgewinne für Frauen konstatieren, andererseits kann aber gleichwohl nicht von einem stabilen Trend zu mehr Gleichberechtigung ausgegangen werden. So haben junge Frauen in Westdeutschland bei den Bildungsabschlüssen in den letzten 30 Jahren beträchtlich aufgeholt und besitzen europaweit mittlerweile ein höheres Bildungsniveau als junge Männer. Dies zeigt sich insbesondere bei der Schulausbildung, aber auch bei den Hochschulabschlüssen ist eine allmähliche Angleichung zu erkennen.¹ In Deutschland profitierten Frauen von der Bildungsexpansion der 1970er Jahre überproportional. Veränderte bildungspolitische Rahmenbedingungen verbinden sich mit gewandelten Ansprüchen von Frauen. Angesichts der Pluralisierung von Familienformen jenseits des Ernährermodells wächst aber gleichzeitig auch die Notwendigkeit einer eigenständigen ökonomischen Existenzsicherung.

Die Erwerbsbeteiligung von Frauen liegt in Deutschland immer noch deutlich unter der von Männern, sie hat aber in den westlichen Bundesländern in den letzten Jahrzehnten sukzessive zugenommen. Demgegenüber hat sich die Erwerbsbeteiligung von Frauen in Ostdeutschland gegenüber ihrer Erwerbsquote zu DDR-Zeiten verringert. Sie liegt mit 47 Prozent aber immer noch über dem gesamtdeutschen Niveau von 45% im Jahr 2004 (vgl. Statistisches Bundesamt 2006, 26). In Westdeutschland ist die Zunahme der Frauenerwerbsquote vor allem auf einen Anstieg der Teilzeitarbeit und



der geringfügigen Beschäftigung zurückzuführen. Die Erwerbsbeteiligung von Frauen wird in Ost- und Westdeutschland durch den Mangel an Arbeitsplätzen blockiert, wobei sich die Situation im Osten des Landes als besonders dramatisch darstellt. Dort können vor allem Frauen oft nur noch durch innerdeutsche oder grenzüberschreitende Migration einen Arbeitsplatz finden.² Insgesamt liegt Deutschland hinsichtlich der Erwerbsbeteiligung von Frauen im Vergleich der EU25-Staaten im vorderen Mittelfeld (Platz 11) (vgl. Gender-Datenreport 2005, 97).

Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt

Im Hinblick auf die Verteilung, Organisation und Bewertung von Arbeit lassen sich nach wie vor eine Vielfalt von Ungleichheitsdimensionen zwischen Frauen und Männern identifizieren, die als Geschlechtersegregation des Arbeitsmarktes gefasst werden. Segregation meint „zunächst die unterschiedliche Konzentration von Männern und Frauen in Berufen, Wirtschaftsbereichen, Tätigkeitsgruppen und hierarchischen Positionen“ (Allmendinger/Podsiadlowski 2001, 278). In der klassischen Arbeitsmarktforschung wird dabei unterschieden zwischen der horizontalen Segregation – d.h. einer ungleichen Vertretung von Frauen und Männern in Berufen, Tätigkeiten und Branchen – und der vertikalen Segregation – d.h. der unterschiedlichen Repräsentation von Frauen und Männern auf innerbetrieblichen Positionen und Hierarchieebenen.³ Hervorzuheben ist, dass die beiden Segregationsebenen faktisch nicht zu trennen sind, dass also eine horizontale Geschlechtersegregation immer auch eine vertikale Zuweisung beinhaltet. So sind beispielsweise „traditionelle“ Frauenberufe im Bereich der personengebundenen und sozialen Dienstleistungen wie zum Beispiel Krankenschwester oder Erzieherin untrennbar mit geringen Verdienst-, Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten verknüpft. Angelika Wetterer (1992) hat auf diese Vergeschlechtlichung von Berufen aufmerksam gemacht und historisch nachgezeichnet, wie die Feminisierung von Berufen mit ihrer status- und entgeltbezogenen Abwertung einhergeht.

In Deutschland besteht nach wie vor eine ausgeprägte Trennung in Frauen- und Männerbranchen auf der einen und in so genannte „Frauenberufe“ und „Männerberufe“ auf der anderen Seite. Im europäischen Vergleich liegt Deutschland hinsichtlich dieser horizonta-

len Geschlechtersegregation im Mittelfeld (vgl. Gender-Datenreport 2005; vgl. Scheele 2005a, 37f.). Dabei ist auffallend, dass insbesondere in denjenigen Staaten, die einen ausgebauten Dienstleistungssektor und eine hohe Frauenerwerbsbeteiligung aufweisen,⁴ eine starke branchen- und berufsspezifische Geschlechtersegregation anzutreffen ist. So geht der Ausbau des Dienstleistungssektors zwar mit einer Erhöhung der Erwerbsbeteiligung von Frauen einher, bringt andererseits aber auch neue Segregationslinien hervor. Die traditionelle Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern im Hinblick auf Erwerbs- und Hausarbeit bzw. auf bezahlte und unbezahlte Arbeit setzt sich so in modifizierter Form auch in der Sphäre der Erwerbstätigkeit fort.

In Deutschland zeigt der Blick auf die Entwicklung seit 1990, dass sich das Gewicht der drei Sektoren Landwirtschaft, Produzierendes Gewerbe und Dienstleistungen weiter zugunsten der Dienstleistungen verschoben hat. So waren im Jahr 2004 fast 67 Prozent aller Erwerbstätigen im Dienstleistungssektor⁵ tätig. Von allen weiblichen Erwerbstätigen sind fast 82 Prozent in diesen Bereichen tätig; bei den männlichen Erwerbstätigen sind es immerhin noch 55 Prozent (Statistisches Bundesamt 2006, 28f.). Insbesondere die öffentliche Verwaltung gilt traditionell als „Frauenarbeitgeber“, da der Frauenanteil in diesem Sektor in den letzten Jahrzehnten stark angestiegen ist. Während 1974 lediglich 36% aller im öffentlichen Dienst Beschäftigten Frauen waren, sind es inzwischen 52% (vgl. Statistisches Bundesamt 2005). Trotz der seit einigen Jahren anvisierten „Haushaltskonsolidierung“ und einem damit einhergehenden Personalabbau im öffentlichen Dienst ist die Beschäftigungsquote von Frauen unvermindert hoch geblieben. Hierzu hat nicht zuletzt eine aktive Gleichstellungspolitik der öffentlichen Verwaltung beigetragen, die Geschlechterhierarchien im Vergleich zur Entwicklung in der Privatwirtschaft entschärfen half (vgl. Lepperhoff 2005, 241). So wurde die Zunahme von Frauenerwerbstätigkeit im öffentlichen Sektor „im Schatten der Krise der Arbeitsgesellschaft möglich“ (Meyer 1997, 245). Insgesamt haben die erweiterten Beschäftigungsmöglichkeiten von Frauen insbesondere im Dienstleistungssektor dazu geführt, dass sie vom Strukturwandel und Bedeutungsverlust des industriellen Sektors weitaus weniger betroffen sind als Männer.

Insgesamt sind die Beschäftigungsverhältnisse des Dienstleistungssektors jedoch sehr heterogen, so dass



es neben (hoch) qualifizierten Tätigkeiten auch eine Konzentration von Frauen im Niedriglohnbereich bzw. in sogenannten „einfachen“ Tätigkeiten gibt, die das Bild vom Dienstleistungssektor als Motor qualifizierter Frauenbeschäftigung relativieren (vgl. Stolz-Willig 2005). Dementsprechend findet sich in der öffentlichen Debatte das Bild eines zweigeteilten Dienstleistungssektors wieder, in dem Geschlechterstereotype und -hierarchien reproduziert und verfestigt werden (vgl. Scheele 2002, 250). Diese Zweiteilung vollzieht sich in ihren Extremen als weiblich konnotierte Tätigkeiten der haushalts- und personengebundenen Dienstleistungen im Niedriglohnbereich einerseits und als informations- und wissensbasierte Tätigkeiten in der New Economy andererseits, die einem männlich geprägten Leitbild von zeitlicher Verfügbarkeit, Mobilität und unbedingtem Einsatzwillen folgen (vgl. Scheele 2002, 253).

Aber auch unabhängig vom Dienstleistungssektor ist die Beschäftigung von Frauen in weniger Branchen und Berufen konzentriert als die der Männer (vgl. WSI 2005, 112). So arbeitet die Hälfte der erwerbstätigen Frauen in nur 5 von 87 Berufsgruppen; wobei hier die Büroberufe führend sind. Bereits die Hälfte der weiblichen Azubis wählt eine Ausbildung in 10 von 360 Berufen; dabei ist unter den zehn von Mädchen am häufigsten gewählten Ausbildungsberufen kein technischer Beruf (vgl. Böcklerimpuls 6/2005, 1). Die Trennung in Frauen- und Männerbranchen ist also bereits in der Berufsstruktur angelegt (vgl. Granato/Schittenhelm 2004; Gender-Datenreport 2005, 129).

In engem Zusammenhang mit der horizontalen Segregation ist auf den nach wie vor sehr geringen Anteil von Frauen in Leitungs- und Entscheidungspositionen hinzuweisen, der als vertikale Segregation bezeichnet wird. Dieses Phänomen der „Gläsernen Decke“, bei dem oberhalb einer gewissen Hierarchiestufe kaum noch Frauen vertreten sind, ist in Deutschland besonders ausgeprägt (vgl. Gender-Datenreport 2005; IAB 2006b, 1). Lediglich bei den unter 30jährigen sind Frauen in gleichem Umfang wie Männer als Führungskräfte tätig (Statistisches Bundesamt 2006, 28). Insbesondere in der Privatwirtschaft konnten Frauen ihre Beteiligung an Führungspositionen kaum erhöhen. Vor allem in hohen Leitungsfunktionen stagniert der Frauenanteil seit Jahren (vgl. Holst 2005). Im öffentlichen Dienst und Kleinbetrieben liegt der Frauenanteil auf der Führungsebene mit 41% sowie 26% immerhin etwas höher

(vgl. IAB 2006a, 1ff.). Beeinflusst wird die Struktur der „Gläsernen Decke“ auch durch Brancheneffekte: So ist in Betrieben des Gesundheits- und Sozialwesens und bei privaten Dienstleitungen die überwiegende Zahl „weiblicher Chefs“ anzutreffen, so dass sich die Geschlechtertrennung in Branchen und Berufe auch in der unterschiedlichen Verteilung von Führungspositionen widerspiegelt.

Die Ursachen für die horizontale und vertikale Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt sind dabei überaus vielschichtig. Diesbezügliche Erklärungsansätze lassen sich danach systematisieren, inwieweit sie vorrangig das individuelle Arbeitsmarktverhalten von Frauen betonen oder eher die institutionellen, organisationalen und kulturellen Rahmenbedingungen der Geschlechtersegregation hervorheben. Beispielsweise gehen (neo-)klassisch geprägte Arbeitsmarkttheorien davon aus, dass weibliche Arbeitskräfte ein anderes Arbeitsmarktverhalten und andere Arbeitskrafteigenschaften haben als Männer. Durch die Rollenverteilung zwischen den Geschlechtern seien Frauen eher familien- als erwerbsorientiert. Frauen antizipierten somit eine diskontinuierliche Erwerbsbiographie und investierten oftmals nur wenig in Aus- und Weiterbildung. Außerdem führten häufige und oftmals längere Erwerbsunterbrechungen dazu, dass sie weniger Berufserfahrung besitzen und zuvor erworbene Fähigkeiten und Erfahrungen partiell wieder entwertet werden. Deshalb sei es rational, jene Berufsfelder und Tätigkeitsbereiche anzustreben, die geringere Anforderungen mit sich bringen und folglich auch Unterbrechungen ermöglichen, ohne dass daraus Beschäftigungshindernisse entstehen. Darüber hinaus führe das Interesse von Frauen an guten Bedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf dazu, dass sie sich auf jene Erwerbsbereiche konzentrierten, in denen Teilzeitarbeit und flexiblere Arbeitsbedingungen (z.B. Gleitzeit, Möglichkeit kurzfristigen Arbeitszeittausches) vorherrschen. Diese Vorteile kompensierten das vergleichsweise geringe Einkommen (vgl. Trappe/Rosenfeld 2001, 160). Ergebnis dieser rationalen individuellen Entscheidungen – so die neoklassische Argumentation – sei eine Konzentration auf bestimmte „frauendominierte“ Berufe und Tätigkeitsbereiche.⁶

Andere Ansätze weisen verstärkt darauf hin, dass es nicht nur um individuelle – wenngleich gesellschaftlich vorgeprägte – Wahlentscheidungen von jungen Frauen



und Männern geht, sondern dass strukturelle Rahmenbedingungen starken Einfluss auf die Erwerbsorientierung und Erwerbskonstellation von Frauen nehmen. Untersuchungen zeigen, dass im Lebensverlauf von Frauen und Männern zwei Momente entscheidend zur Herausbildung von beruflicher Segregation beitragen: die Phase des Berufseinstiegs und die Phase der Familiengründung. Zunächst werden entscheidende Weichen beim Berufseinstieg und über das Ausbildungssystem gestellt, da formal gleiche Ausbildungssuchende weiblichen und männlichen Geschlechts in unterschiedliche Ausbildungs- und damit auch Berufswege kanalisiert werden. In diesem Prozess spielen Geschlechterstereotypen, ihre Einlagerung in bestimmte Berufsstrukturen und die unterschiedliche Gratifikation von so genannten Frauen- und Männertätigkeiten eine zentrale Rolle. Die Basis für ein geschlechtsspezifisches Berufswahlverhalten, die schon in Kindheit und früher Jugend gelegt und stark durch Sozialisationsinstanzen geprägt wird, orientiert sich insofern maßgeblich an Geschlechterstereotypen und Normalitätsannahmen entlang der bestehenden geschlechtlichen Arbeitsteilung (vgl. Granato/Schittenhelm 2004, 38).⁷ Die Wirkung solcher Geschlechterstereotype wirkt auch im weiteren Erwerbsverlauf fort und trägt zu Schließungsprozessen gegenüber Frauen bei. So funktioniert Personalauswahl und -entwicklung oft nach dem „Similar-to-me“-Effekt, nach dem Bewerberinnen nicht die „Passfähigkeit“ für klassische „Männerberufe“, männlich dominierte Bereiche und Führungspositionen aufweisen können.

Als weiterer Wendepunkt in der beruflichen Biografie von Frauen lässt sich die (tatsächliche oder von Arbeitgeberseite antizipierte) Phase der Familiengründung charakterisieren. In dem Moment, in dem zur Erwerbsarbeit – tatsächlich oder vermeintlich – Familienarbeit hinzutritt, werden Barrieren für die berufliche Entwicklung wirksam. Da Frauen im Fall einer Familiengründung meist weitreichend Verantwortung für Haus- und Familienarbeit übernehmen, reduzieren sie oftmals ihre Arbeitszeit. Teilzeitbeschäftigung „hilft“ also dabei, die nach wie vor traditionelle Arbeitsteilung in Partnerschaften sowie die unzureichenden Rahmenbedingungen für eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu kompensieren. Die für viele Erwerbsbiografien von Frauen typischen diskontinuierlichen Erwerbsverläufe und auch Teilzeitbeschäftigung stellen jedoch andererseits eine zentrale Barriere für die berufliche Entwicklung dar. Insgesamt muss von einer Akkumu-

lation von Benachteiligungseffekten im Verlauf der Berufsbiografie von Frauen gesprochen werden, z.B. der Potenzierung familienbedingter Einkommenseinbußen im Verlauf der Lebensjahre (vgl. Klammer 2005).

Die international vergleichende Arbeitsmarkt- und Sozialstaatsforschung zeigt, dass die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt sehr stark durch unterschiedliche Sozialstaatsregimes beeinflusst wird, was den Stellenwert politischer Regulierung für die Gestaltung des Arbeitsmarktes unterstreicht. Trotz einer in allen OECD-Staaten wirksamen geschlechtlichen Arbeitsteilung, die Männer weitgehend von der Reproduktionsarbeit enthebt, und der insgesamt geringeren Erwerbsbeteiligung von Frauen hat die feministische Sozialstaatsanalyse verschiedene Gender-Regimes herausgearbeitet: Diese nehmen auf die vielfältigen Unterschiede einzelner Nationalstaaten im Hinblick auf die gewährten sozialen Rechte, die ökonomische und soziale Unabhängigkeit von Frauen sowie auf die Bedeutung von Familie als Gewährleisterin sozialstaatlicher Leistungen Bezug (vgl. auch Kulawik 2005). Damit wird auch auf das damit verbundene unterschiedliche Ausmaß der Geschlechtersegregation verwiesen.

In den nächsten Abschnitten soll eine genauere Betrachtung der beschriebenen Geschlechtersegregation und der damit verbundenen unterschiedlichen Arbeits- und Lebensbedingungen für Frauen und Männer erfolgen. Diese manifestieren sich im Besonderen in einer unterschiedlichen Verteilung von Ressourcen wie Zeit oder Geld, aber auch in immateriellen Dimensionen wie Anerkennung, (Entscheidungs-)macht und Autonomie sowie in gesellschaftlichen Teilhabe- und Gestaltungschancen. In dieser Ungleichheit spiegeln sich letztlich auch die Machtverhältnisse wider, die in der vorherrschenden geschlechtlich geprägten Arbeitsordnung wirken. Im Folgenden sollen einige Aspekte dieser Ungleichheitserzeugenden und -stabilisierenden Dimensionen nachgezeichnet werden.

Zeit

Es wurde schon darauf hingewiesen, dass bei der Erwerbsbeteiligung von Frauen nicht nur die absolute Zahl der Erwerbstätigen von Bedeutung ist, sondern dass auch der von diesen Personen geleistete Umfang von Erwerbsarbeit berücksichtigt werden muss. In Deutschland sind die Arbeitszeiten zwischen Frauen und Män-



nern unterschiedlich verteilt, wobei sich in den letzten 15 Jahren eine weitere Auseinanderentwicklung zeigt: Während Männer Vollzeit arbeiten und vielfach Überstunden leisten, verstärkt sich der Trend zur Teilzeit bei Frauen. So liegt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von Männern bei 40,2 Stunden, wohingegen Frauen nur 30,8 Stunden in der Woche einer Erwerbsarbeit nachgehen (vgl. WSI 2005, 189).⁸ Da in diesen Angaben aber nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte erfasst sind und Frauen einen deutlich überproportionalen Anteil an den nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigten stellen, ist die tatsächliche Diskrepanz zwischen den Durchschnittsarbeitszeiten von Männern und Frauen noch größer. Zusätzlich ist zu berücksichtigen, dass die Erwerbsquote von Frauen immer noch deutlich unter der der Männer liegt, so dass bei einer den gesamten Lebenslauf umfassenden Betrachtung Frauen im Durchschnitt nur in etwa halb so viel Lebenszeit wie Männer für Erwerbstätigkeit aufwenden – nicht zuletzt aufgrund der Tatsache, dass bei ihnen deutlich mehr als das Doppelte an Lebenszeit durch unbezahlte Arbeit gebunden ist. Die nach wie vor im gesellschaftlichen Maßstab kaum veränderte Konzentration der unbezahlten Arbeit auf Frauen muss daher als einer der wichtigsten Gründe dafür angesehen werden, dass sich der Anteil von Frauen an dem insgesamt gegen Entgelt geleisteten Arbeitsvolumen trotz ihrer gestiegenen Erwerbsbeteiligung nicht erhöht hat.

Insgesamt machen die Zahlen darauf aufmerksam, dass die Erwerbsarbeitszeiten von Frauen und Männern in engem Zusammenhang mit ihrer Lebens- und Familiensituation stehen. So sind Frauen mit Kindern in geringerem Maße erwerbstätig als Frauen ohne Kinder, während sich die Situation von Männern genau umgekehrt darstellt: Bei ihnen ist die Erwerbsquote höher, wenn Kinder vorhanden sind (vgl. Gender-Datenreport 2005, WSI 2005). Trotz eines Anstiegs der Teilzeitbeschäftigten bei Männern liegt ihr Anteil nur bei 6,2% (2004). Dabei gaben im Jahr 2003 nur 12% der teilzeitbeschäftigten Männer an, ihre Arbeitszeit aufgrund persönlicher oder familiärer Verpflichtungen reduziert zu haben. Im Gegensatz dazu sind es bei den Frauen 66% (Westdeutschland) bzw. 21% (Ostdeutschland) (vgl. WSI 2005). So sind es nach wie vor insbesondere Frauen mit Kindern, die ihre Arbeitszeiten unter das von ihnen gewünschte Niveau absenken müssen, um den doppelten Anforderungen von Erwerbs- und Betreuungsarbeit gerecht werden zu können (vgl. IAB 2001).

Frauen tragen nach wie vor die Hauptverantwortung für die Haus- und Familienarbeit (Statistisches Bundesamt 2003, 14ff.). So sind Frauen in der Regel in geringerem Umfang erwerbstätig als Männer und wenden mehr Zeit für unbezahlte Arbeit auf. Die leichte Angleichung zwischen Männern und Frauen, die in der letzten Zeitbudgetstudie hinsichtlich der Aufwendungen für unbezahlte Arbeit festzustellen ist, ist nicht auf eine partnerschaftlichere Arbeitsteilung in Privathaushalten zurückzuführen, sondern auf das in den letzten zehn Jahren rückläufige Stundenvolumen, das Frauen im Bereich unbezahlter Arbeit aufwenden (vgl. Statistisches Bundesamt 2003). Auch die verstärkte Inanspruchnahme bezahlter Dienstleistungen in den Privathaushalten senkt das Volumen an unentgeltlicher Haus- und Familienarbeit. Allerdings ist auch hier nicht etwa eine Tendenz zur Veränderung der Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern, sondern die Tendenz zu einer neuen Arbeitsteilung unter Frauen wirksam.

Diese beträchtlichen Unterschiede in den Zeitrealtitäten und in der Verteilung der unbezahlten Arbeit sind nicht nur Ausdruck der geschlechterhierarchischen Arbeitsteilung, sie sind auch ein wesentlicher Faktor zu ihrer Herstellung und Stabilisierung, da die Ungleichverteilung zwischen bezahlter und unbezahlter Arbeit – wie gezeigt – auch zur Segregation auf dem Arbeitsmarkt beiträgt. Allerdings lassen sich die differenten Zeitmuster der Erwerbsbeteiligung bei Frauen und Männern nicht ausschließlich als Ausdruck geschlechtsspezifischer Segregationsprozesse an den Arbeitsmärkten interpretieren. Zum Teil ist in diesen Zeitmustern auch eine geschlechtsdifferente Kultur der Arbeits- und Lebensgestaltung wirksam, die auf vielfältige Zwangsmechanismen zurückgeht, in der aber auch das Moment der widerständigen Praktiken von Frauen gegenüber jener Zentralität der Erwerbstätigkeit in männlichen Lebenskonzepten enthalten ist, die sich plakativ durch das Motto „Hauptsache Arbeit“ (vgl. Gesterkamp 1998) kennzeichnen lässt. Die Tatsache dass das Erwerbssystem diese widerständigen Praktiken nur um den Preis der Akzeptanz mehr oder minder prekärer Arbeits- und Lebensbedingungen zulässt, zeigt einmal mehr das bereits eingangs angesprochene Beharrungsvermögen der patriarchalen Grundstrukturen moderner Gesellschaften, das die Enttraditionalisierung der Geschlechterverhältnisse geradezu systematisch in die Prekarisierung der Lebensbedingungen insbesondere von Frauen umlenkt.⁹



Einkommen, Bewertung und Anerkennung

Eine weitere, eng mit der Geschlechtersegregation des Arbeitsmarktes und dem Umfang der Erwerbsbeteiligung verknüpfte Geschlechterungleichheit stellen die ausgeprägten Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern dar. Materielle Ressourcen gehören zu den zentralen Voraussetzungen für eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am gesellschaftlichen und sozialen Leben; zugleich ist das Entgelt auch ein Ausdruck der gesellschaftlichen Wertschätzung der geleisteten Arbeit. In Deutschland liegen die Einkommen von Frauen seit vielen Jahren signifikant unter den Einkommen von Männern; gegenwärtig beläuft sich die Diskrepanz bei gleicher Arbeitszeit auf ca. 20 Prozent (vgl. Gender-Datenreport 2005, 150). In der erweiterten Europäischen Union der EU25 weisen nur Zypern und Estland noch größere Einkommensdifferenzen auf; von den Ländern der EU15 sind Deutschland, Österreich und Großbritannien besonders weit von einer Realisierung der Entgeltgleichheit entfernt (vgl. Gender-Daten-Report 2005, 150).

Die Struktur der Einkommensdifferenz weist dabei folgende Besonderheiten auf: So fällt zum einen die Einkommensschere im öffentlichen Dienst weitaus kleiner aus als in der Privatwirtschaft (vgl. Wroblewski/Leitner 2004, 49). Zudem sind in den Bereichen, in denen das Einkommensniveau niedrig ist, die Einkommensabstände von Frauen und Männern geringer. D.h. mit der Verbesserung der beruflichen Position von Frauen vergrößert sich der Einkommensabstand zu ihren männlichen Kollegen. Zum anderen zeigt der Vergleich zwischen west- und ostdeutschen Bundesländern, dass die Einkommenskluft besonders in der alten Bundesrepublik stark ausgeprägt ist. So war im Jahre 2002 der durchschnittliche Anteil des Fraueneinkommens am Männereinkommen in Ostdeutschland mit 92 Prozent einer Einkommensgleichstellung deutlich näher, als dies in Westdeutschland mit 76 Prozent der Fall war (vgl. Gender-Datenreport 2005, 150). Aber auch in Ostdeutschland gibt es mittlerweile Anzeichen für eine Auseinanderentwicklung der Einkommen (vgl. WSI-FrauenDatenreport 2005, 243).

Grund für diese Einkommensunterschiede sind weniger *direkte* Einkommensdiskriminierungen aufgrund des Geschlechts, wie sie zum Beispiel noch bis in die 1970er Jahre durch Frauenlohnabschläge und Leicht-

lohngruppen erfolgten. Vor dem Hintergrund des Prinzips „Gleiches Entgelt für gleiche Arbeit“ erhalten Frauen und Männer, die gleiche Arbeit verrichten, inzwischen im Regelfall auch das gleiche Grundentgelt (vgl. Jochmann-Döll 2005, 104). Ursächlich für die große Einkommensschere ist vielmehr die *indirekte* Einkommensdiskriminierung, die dann vorliegt, wenn „eine dem Anschein nach neutrale Vorschrift, Kriterien oder Verfahren einen wesentlichen Anteil der Angehörigen eines Geschlechts benachteiligen“ (vgl. Richtlinie der EU, 97/80/EG), also eine Gruppe mit bestimmten sozialen Merkmalen, hier Frauen, im Ergebnis kontinuierlich schlechter gestellt wird. Solche geschlechtsneutral formulierten Kriterien oder Verfahren stellen z.B. die Dauer der Betriebszugehörigkeit oder Teilzeitarbeit dar, wobei eine indirekte Diskriminierung sich häufig nur über die *Wirkungen* dieser Regelungen und Praktiken auf die Einkommen erfassen lässt (vgl. Tondorf 2001, 436).

Das Prinzip „Gleiche Arbeit für gleichwertige Arbeit“ ist demnach noch nicht umgesetzt, wobei mehrere mit der Tarifstruktur zusammenhängende Aspekte diese Einkommensschere verursachen: Erstens beinhalten die Verfahren der Arbeitsbewertung, welche die Wertigkeitsrelationen von Arbeitsplätzen in Tarifverträgen festlegen, einen indirekten Gender Bias. Obschon geschlechtsneutral formuliert, sind sie anfällig für geschlechterbezogene Stereotypisierung und übernehmen implizit die gesellschaftliche Geringschätzung der von Frauen geleisteten Tätigkeiten. So werden frauentypische Tätigkeiten wie z.B. die Erziehung von Kindern geringer bewertet als männertypische Tätigkeiten wie die Pflege von Tieren (vgl. WSI 2005, 246). Was als „qualifizierte Tätigkeit“ oder „besondere Belastung“ definiert ist, basiert auf Vorstellungen von typischer „Männerarbeit“.

Zweitens ist das Einkommensgefälle durch die enge Verknüpfung zwischen der beschriebenen Unterbewertung der überwiegend von Frauen ausgeübten Tätigkeiten und der Segregation des Arbeitsmarktes begründet, so dass Frauen vor allem in den Bereichen erwerbstätig sind, in denen die Verdienstmöglichkeiten gering sind. Besonders extrem ist dies zum Beispiel bei den bestehenden Arbeitsplätzen zu Niedriglöhnen im Dienstleistungsbereich, in denen überproportional viele Frauen tätig sind. Eine weitere, wenn auch geringere Differenz der Einkommen besteht schließlich zwischen Vollzeit-



und Teilzeitbeschäftigten.

Dabei existiert insgesamt eine enge Verwobenheit von materieller und immaterieller Anerkennung, wie Satilmis/Baatz anhand der Frage „Wie einfach sind ‚einfache‘ Tätigkeiten?“ für die personen- und haushaltsgebundenen Dienstleistungstätigkeiten beschreiben (2005, 207). Sie verweisen darauf, dass eine große Diskrepanz zwischen den Anforderungen an „frauentypische“ Tätigkeiten und deren materieller und immaterieller Anerkennung besteht. So erforderten Tätigkeiten wie Betreuung, Erziehung und Pflege nicht nur ein hohes Maß an Fachkompetenz, sondern darüber hinaus müssten bei der Erbringung von personennahen Dienstleistungen auch hohe Anforderungen an soziale Kompetenzen gestellt werden (vgl. auch Friese 2004). Dennoch finden die für diese Tätigkeiten erforderlichen Fähigkeiten, Erfahrungen und sozialen Kompetenzen keine Anerkennung in der tariflichen Praxis, da sie von den bisherigen Anforderungsprofilen und Arbeits- und Leistungsbewertungssystemen nur ungenügend erfasst werden. Hieraus resultiert eine Unterbewertung von vor allem traditionell weiblichen Tätigkeiten und von Kompetenzen, die in der Regel Frauen zugewiesen werden (vgl. Krell/Winter 2004, Tondorf 2002, Jochmann-Döll 2005). Diese Geringschätzung entsteht insbesondere dadurch, dass die materielle Anerkennung von Arbeit aus ihrer Produktivität abgeleitet wird, die vor allem am Output (z.B. Mehrwert) und nicht am Input (z.B. Anforderungen und Anspruch an die Tätigkeit, Frage des gesellschaftlichen Bedarfs) bemessen wird. So genannte niedrigproduktive Tätigkeiten erfahren folglich wenig Wertschätzung und werden schlechter entlohnt. Dabei unterliegt diesem Prinzip ein Gender Bias mit einer „höchst problematischen Verquickung der Faktoren Geschlecht, Qualifikation und Tätigkeit“ (Satilmis/Baatz 2005, 209). Denn im Kontext der Zuordnung von Aufgaben und Tätigkeiten sowie der Ausbildung von Qualifikationen „entsteht“ eine Geeignetheit qua Geschlecht. „Wenngleich heutzutage nicht mehr explizit auf die wesensgemäße Bestimmung von Frauen oder Männern rekurriert wird, fungiert die Kategorie Geschlecht dennoch – nach wie vor – als ein zentrales Kriterium für Zuweisungsprozesse auf bestimmte Tätigkeitsfelder und berufliche Positionen“ (ebd., 209).

Teilhabe und Gestaltungschancen

Eine weitere grundsätzliche Dimension der Un-

gleichheit zwischen den Geschlechtern sind Teilhabe und Gestaltungschancen in und durch Arbeit. Arbeit als Medium gesellschaftlicher Integration zu begreifen, setzt jedoch voraus, dass überhaupt ein Zugang zur Erwerbsarbeit besteht. So muss erst die Möglichkeit gegeben sein, eine qualifizierte und existenzsichernde Tätigkeit auszuüben. Denn „where there is no work, there are also no rights at the workplace“ (Sengenberger 2001, 40). Vor diesem Hintergrund ist auf die seit Jahren in Deutschland bestehende hohe strukturelle Erwerbslosigkeit zu verweisen. Bezogen auf die Quote und die absolute Zahl sind Männer mittlerweile stärker als Frauen von Erwerbslosigkeit betroffen. Gleichzeitig zeigt sich aber auch, dass Frauen erstens deutlich länger arbeitslos sind und ihre Erwerbslosigkeit vor dem Hintergrund ihrer insgesamt niedrigeren Erwerbsbeteiligung bewertet werden muss (vgl. WSI 2005, 111f.).¹⁰ Zudem ist zu vermuten, dass Frauen sich bei einem Verlust ihres Arbeitsplatzes vergleichsweise häufiger nicht arbeitslos melden und in die sogenannte „Stille Reserve“ wechseln.

Des Weiteren ist festzuhalten, dass die zunehmende Teilhabe von Frauen an Erwerbsarbeit nicht mit einer zunehmenden Qualität von Arbeit einhergeht, im Gegenteil: Die Steigerung der Frauenerwerbsquote vollzog sich in Deutschland gerade vor dem Hintergrund einer Ausweitung von geringfügiger und prekärer Beschäftigung. Insofern spielen auch klassische Ansätze zur Gestaltung von Arbeit, wie sie durch Mitbestimmung, innerbetriebliche Partizipation oder gewerkschaftliche Organisation von Interessen historisch als männerdominierte und an das so genannte Normalarbeitsverhältnis geknüpfte Partizipationsformen begründet worden sind, für Frauen eine eher untergeordnete Rolle. Schließlich entstehen im Zuge der zunehmenden Erwerbsbeteiligung auch neue Hierarchien und Segregationen unter Frauen, die verdeutlichen, dass sich das „Gestaltungsvakuum“ im Bereich der Erwerbsarbeit jenseits von Geschlecht auch noch auf weitere Dimensionen sozialer Differenzierung und Ungleichheit wie soziale und ethnische Herkunft erstreckt.

Zusammenfassung

Die Daten zum Zusammenhang von Arbeit und Geschlecht zeigen also insgesamt ein ambivalentes Bild: Steigende Erwerbsbeteiligung von Frauen ist begleitet von fortbestehender Ungleichheit und tendenzieller



Schlechterstellung von Frauen hinsichtlich der Bezahlung, der Stundenvolumina, der Aufstiegsmöglichkeiten etc. Kontinuitäten in der geschlechtshierarchischen Konstruktion von Arbeit (wie z.B. im Bereich Entgeltgerechtigkeit oder im Bereich der beruflichen Entwicklung und der Arbeitsmarktsegregation) stehen neue Arbeitsformen und -muster gegenüber, deren Chancen und Risiken quer zur Geschlechterlinie liegen. Mit der faktischen Auflösung von Normalitätsstandards erdiert zwar einerseits der (normative) Bezugsrahmen für die Regulierung von Arbeitsverhältnissen, gleichzeitig geraten jedoch damit auch (endlich) Erwerbsformen in den Blick, die bislang „weiblich“ konnotiert waren und deshalb häufig weniger Beachtung gefunden haben. Auch die steigende Bedeutung von Dienstleistungstätigkeiten insbesondere im wissensbasierten Bereich eröffnet den zunehmend gut ausgebildeten Frauen potenziell neue Erwerbschancen in gesellschaftlich anerkannten Tätigkeiten; allerdings sind diese in vielen europäischen Ländern unvereinbar mit Aufgaben im Bereich von *Care*. Gleichzeitig ist es – zusammen mit Service- und Reinigungstätigkeiten – gerade die Arbeit im Betreuungs- und Pflegebereich, die teilweise als gering qualifiziert gilt, aber fast immer gering bezahlt ist und ebenfalls überproportional von Frauen geleistet wird. Anhand der ausgeführten Befunde zur Erwerbsbeteiligung und Arbeitsmarktintegration von Frauen lassen sich zugleich grundlegende Umbrüche im Erwerbssystem ablesen, wie z.B. die Zunahme von Arbeitsverhältnissen „jenseits des Normalarbeitsverhältnisses“ oder auch die wachsende Bedeutung des Dienstleistungssektors.

Trotz aller Gleichheitsrhetorik spielt also der Faktor Geschlecht im Erwerbssystem noch immer eine ungleichheitsfördernde Rolle. Zugleich finden Veränderungen und Verschiebungen statt, die auf veränderte Konfliktlinien in den Geschlechterbeziehungen hinweisen, Konfliktlinien, die teils entlang „alter“ Trennlinien verlaufen, teils aber auch ganz neue Formen annehmen. Gottschall fasst diese Entwicklung mit dem bekannten Zitat von Gayle Rubin folgendermaßen zusammen: „Ihr Gesicht wird vielfältiger, die asymmetrische Struktur bleibt gleichwohl in scheinbar universeller Monotonie erhalten“ (Gottschall 1998, 67).

3. Schiefelage in den arbeits(markt)politischen Weichenstellungen

Die bisherigen Ausführungen machen deutlich, dass

die Restrukturierung der Geschlechterverhältnisse einer der „Megatrends“ (Memorandum 2005) des aktuellen Wandels von Arbeit ist, der allerdings – wie im Folgenden gezeigt wird – in seiner gesellschaftspolitischen Bedeutung bislang sowohl bei arbeits(markt)politischen Entscheidungen wie auch in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung unterschätzt bzw. nur unzureichend berücksichtigt wird.

Zunächst einmal ist festzuhalten, dass arbeits(markt)politische Maßnahmen nicht für sich stehen, sondern im Kontext anderer Politikfelder wie insbesondere der Familien-, Sozial- und Steuerpolitik betrachtet werden müssen. Zusammen bilden sie den politischen und institutionellen Rahmen, in den „Geschlecht“ eingelassen ist und der damit zugleich nicht nur die jeweilige *policy* inhaltlich definiert und reguliert, sondern immer auch eine normierende Funktion für die konkrete Ausgestaltung der Geschlechterverhältnisse einnimmt. Eine feministische Auseinandersetzung mit Arbeits- und Arbeitsmarktpolitik¹¹ betrifft zunächst (aber wie noch zu zeigen sein wird, nicht nur) die unterschiedliche Betroffenheit von Frauen und Männern von politischen Entscheidungen und gesetzlichen oder tariflichen Regelungen. Schließlich zeigen Analysen, dass sich hinter scheinbar neutralen Regelungen häufig *de facto* eine Diskriminierung von Frauen bzw. eine Ungleichbehandlung von Frauen und Männern verbirgt.

Beispielhaft dafür können die seit 2002 stufenweise von der rot-grünen Regierungskoalition beschlossenen Gesetzesänderungen zur Reform des Arbeitsmarktes („Hartz-Reformen“) gesehen werden, die von der großen Koalition seit 2005 – wenn auch in einigen Punkten modifiziert und verschärft – weitestgehend fortgeführt wurden. Diese weisen – wie auch schon die vorhergehenden, im Job-AQTIV-Gesetz verankerten Reformen – ein grundlegendes Defizit an geschlechterpolitischer Kompetenz auf, das seinen deutlichsten Ausdruck zunächst im Prinzip der Nicht-Beteiligung von Frauen bei der Ausformulierung der Reformvorschläge hatte.¹² Da zudem auch ihre inhaltlichen Konzepte durchgängig androzentrisch geprägt waren, zeigte sich ein weiteres Mal, dass die Unterrepräsentanz von Frauen und fehlende Genderkompetenz¹³ in der Politik meist eine Einheit bilden (vgl. Kurz-Scherf u.a. 2003).

In ihren geschlechterpolitischen Konsequenzen wurden die Hartz-Reformen von Frauenverbänden, Gleich-



stellungspolitikerInnen und feministischen Wissenschaftlerinnen folglich überwiegend kritisch bis ablehnend kommentiert (vgl. z.B. Fuchsloch 2003, Stolz-Wilzig 2005, Rudolph 2005). Im Einzelnen – so der Tenor der Stellungnahmen – enthielten die neuen Regelungen zwar durchaus Verbesserungen für bestimmte Gruppen von Frauen, insgesamt blieben sie aber einem nur oberflächlich modernisierten geschlechterpolitischen Traditionalismus verhaftet, der zum Teil sogar schon erreichte Gleichstellungsgewinne hinsichtlich der Aufhebung tradierter Muster geschlechtsspezifischer und -hierarchischer Arbeitsteilung wieder rückgängig mache oder in Frage stelle.

Im Zentrum der feministischen und frauenpolitischen Kritik an der Modernisierung des Arbeitsmarktes standen und stehen dabei insbesondere die mit Hartz II und Hartz IV eingeleiteten Maßnahmen (vgl. zu den Maßnahmen im Einzelnen z.B. www.sozialpolitik-aktuell.de). Die im Rahmen von Hartz II eingeführten Neuregelungen der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse (Mini-Jobs) und die Förderung der „Ich-AG“ haben insbesondere bei Frauen zu einem Anstieg der (registrierten) Erwerbstätigkeit geführt. Einerseits scheint die Aufnahme eines Mini-Jobs oder die Gründung einer „Ich-AG“ also für bestimmte Gruppen von Frauen attraktiv zu sein, andererseits bekräftigen beide Regelungen die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes, da sie oftmals die einzige Alternative zur Erwerbslosigkeit darstellen und Frauen verstärkt in diese Beschäftigungsformen gedrängt werden. Dabei bieten die Mini-Jobs grundsätzlich kein existenzsicherndes Einkommen, und auch die „Ich-AG“ weist ein hohes Risiko hinsichtlich der Zukunftsperspektiven auf. Gleichzeitig findet ein Abbau „regulärer“, voll sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung (mit höheren Einkommen und unter besseren Arbeitsbedingungen) gerade in jenen Tätigkeiten statt, die traditionell vorrangig von Frauen verrichtet werden.

Im Juli 2006 wurde die Regelung zur Ich-AG von der Bundesregierung novelliert und mit dem Überbrückungsgeld zusammengelegt. Seit August 2006 wurde der Förderzeitraum von maximal 36 Monaten auf 9 Monate verkürzt und die Höhe der Förderung an die Ansprüche aus dem Arbeitslosengeld angepasst. Begründet wurde diese Reform mit dem größeren Erfolg des Überbrückungsgeldes gegenüber der „Ich-AG“, zugleich sei durch den kürzeren Förderungszeitraum eine früh-

zeitigere Einschätzung des Ge- oder Misslingens einer Existenzgründung möglich. Damit soll das Instrument für die Bundesagentur auch kosteneffizienter werden. Kritisch wird allerdings angemerkt, dass die Zugangskriterien strenger geworden sind und das einige der ursprünglichen Ziele, wie eine verbesserte Vereinbarkeit der Erwerbsarbeit mit Familienanforderungen in den Hintergrund getreten sind (vgl. Monitor Arbeitsmarktpolitik).

Die im Rahmen von Hartz IV durchgeführte Zusammenlegung von Arbeitslosen- und Sozialhilfe hat dazu geführt, dass auch erwerbsfähige SozialhilfeempfängerInnen in das Vermittlungssystem der Arbeitsagenturen integriert werden. Da der Anteil von Frauen bzw. insbesondere von allein erziehenden Müttern in dieser Gruppe hoch ist, profitieren zahlreiche Frauen von dieser Maßnahme (vgl. Statistisches Bundesamt 2004, 219).¹⁴ Allerdings unterliegt der Bezug von Arbeitslosengeld II der verschärften Anrechnung von PartnerInneneinkommen und Vermögen. Durch die Konstruktion einer „Bedarfsgemeinschaft“ kommt das Prinzip der Ehegattensubsidarität wieder stärker zur Anwendung (vgl. Berghahn/Wersig 2005, 85; Weider 2006, 9), wodurch zahlreiche ehemalige BezieherInnen von Arbeitslosenhilfe – und hierbei überproportional viele Frauen – ihre Ansprüche verlieren (vgl. Degen u.a. 2003).

Auch die so genannten „1-Euro-Jobs“ sind aus geschlechterpolitischer Perspektive problematisch, da ein Großteil dieser Arbeitsgelegenheiten im Betreuungs- und Pflegebereich angesiedelt wird. Damit erfährt diese Arbeit und der wachsende gesellschaftliche Bedarf nach Betreuungs- und Pflegetätigkeiten zwar eine gewisse Anerkennung, diese ist jedoch gleichzeitig an die Abwertung dieser Tätigkeiten als „einfache Arbeit“ gekoppelt, die zu schlechten materiellen Konditionen verrichtet wird und dem Stigma der Unproduktivität und damit auch der Minderwertigkeit unterliegt (vgl. Satilmis/Baatz 2005).

Die Frage nach der geschlechterpolitischen Qualität der Arbeitsmarktreflexen beschränkt sich jedoch nicht nur auf den Aspekt, ob und inwieweit Frauen und Männer unterschiedlich von einzelnen Maßnahmen betroffen sind. Schließlich liegt – wie eingangs gezeigt – die geschlechterpolitische Dimension häufig quer zu Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern und drückt sich nicht zuletzt auch in den mit den arbeitspoliti-



schen Reformen vermittelten Leitbildern aus. So zielte diese Reform trotz ihres Anspruches einer grundlegenden Modernisierung des Arbeitsmarktes eben nicht auf einen Abbau der gezeigten bestehenden geschlechtlichen Ungleichheiten, sondern trägt faktisch eher zu ihrer Verfestigung bei. Angesichts der mit den Hartz-Reformen in Kauf genommenen stärkeren gesellschaftlichen und sozialen Polarisierung haben die punktuellen Verbesserungen für einige erwerbslose Frauen einen faden Beigeschmack.

Die unzureichende Einbeziehung der Geschlechterperspektive macht sich aber auch in anderen Maßnahmen bemerkbar. So hat beispielsweise das zum 1. Januar 2001 in Kraft getretene Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge mit dem Rechtsanspruch auf Teilzeitarbeit einerseits dazu beigetragen, dieser Form der Tätigkeit zu mehr gesellschaftlicher Akzeptanz zu verhelfen und – auch im Zuge der damaligen Informationskampagne – die Möglichkeit von reduzierten Arbeitszeiten, z.B. aus familiären Gründen, auch für Männer zu einer realen Option werden zu lassen. Diese Signalwirkung soll nicht unterschätzt werden. Gegenwärtig arbeitet jedoch ein nicht unerheblicher Teil der Frauen, die mit 85% ohnehin das Gros der Teilzeitbeschäftigten stellen, unfreiwillig Teilzeit, da sie in Branchen arbeiten, die fast nur Teilzeitarbeitsplätze anbieten (wie z.B. der Einzelhandel) oder weil sie wegen fehlender Kinderbetreuungseinrichtungen keine Alternative haben (Bothfeld 2005, 141). Vor diesem Hintergrund reicht ein einzelnes Gesetz nicht aus, sondern es bedarf einer grundlegenden arbeitszeitpolitischen Umverteilung, die an eine entsprechende Familien- und Vereinbarkeitspolitik gekoppelt werden muss. Zugleich muss Arbeitspolitik auch vor dem Hintergrund betrachtet werden, dass in den letzten Jahren andere Maßnahmen, die das Ziel einer größeren Chancengleichheit von Frauen und Männern verfolgen, wie z.B. das Gleichstellungsgesetz für die Privatwirtschaft, nicht verabschiedet wurden.

Aus einer feministischen Perspektive stellt sich von daher auch die Frage, ob und inwieweit aktuelle arbeitspolitische Maßnahmen weitestgehend traditionellen Komponenten verhaftet bleiben, wie z.B. einem Mythos von Wachstum und Wettbewerb, der maßgeblichen Anteil an der Krise des auf diesen Eckpfeilern errichteten Sozialstaats hat, oder auch dem Mythos einer Arbeitsgesellschaft, der jedenfalls in seiner in-

dustriegesellschaftlichen Prägung seine Referenz in der sozialen Realität moderner Gesellschaften längst verloren hat (vgl. Kurz-Scherf u.a. 2005, 64). Insofern ist zu fragen, inwieweit die allgemein konstatierten Krisenerscheinungen auf dem Arbeitsmarkt und im bundesdeutschen Erwerbssystem nicht auch Ergebnis androzentrischer Strukturen moderner Arbeitsgesellschaften sind.

Vor diesem Hintergrund gewinnt die Einbeziehung einer genderkompetenten Perspektive ihre wissenschaftliche und praktische Relevanz keineswegs „nur“ aus „geschlechtsspezifischen“ Ausformungen auf dem Arbeitsmarkt oder im Bereich der Regulierung von Arbeit. Vielmehr ergibt sich aus dieser Perspektive der Bedarf an grundlegenden Korrekturen in der Arbeitspolitik und in der praktischen Gestaltung von Arbeit und Arbeitsmarktpolitik, die weit über die Bearbeitung der Geschlechterproblematik im Sinne der so genannten Frauenfrage hinausreichen.

4. Arbeit und Geschlecht in der Arbeitsforschung

Der geschlechterpolitische Konservatismus in der praktischen Arbeitsgestaltung und -politik korrespondiert mit geschlechtertheoretischen Defiziten in der mit Arbeit befassten Wissenschaft. So hat in der sozialwissenschaftlichen Auseinandersetzung mit Arbeit der Zusammenhang von Arbeit und Geschlecht lange Zeit kaum Beachtung gefunden. Zugespitzt lassen sich für die letzten 30 Jahre mindestens zwei Tendenzen festmachen: Zum einen fand eine Fokussierung auf Arbeitstätigkeiten in der industriellen Produktion statt, die hinsichtlich der dort vorzufindenden Organisation von Arbeit (Großbetriebe, tayloristisches bzw. postfordistisches Produktionsmodell), hinsichtlich der Interessenvertretungsstrukturen (Betriebsräte, hoher gewerkschaftlicher Organisationsgrad), der Arbeitszeiten und der Entlohnung als Prototyp von Erwerbsarbeit herangezogen wurden. Dieser Prototyp wurde häufig zum Bezugspunkt für die Erklärung des Wandels von Arbeit, der Arbeitsformen und der Arbeitsorganisation schlechthin. Zum anderen – und damit eng zusammenhängend – wurde mit den Bezugsgrößen der Vollbeschäftigung und des Normalarbeitsverhältnisses eine Arbeitsrealität als Norm definiert, die implizit und explizit mit einem Geschlechtercode unterlegt war, deren Veränderungen und Auflösungstendenzen jedoch unabhängig von diesem Geschlechtercode analysiert und diskutiert wurden.



Ihren Ausdruck finden diese zwei Tendenzen darin, dass die Diskussionen um den Wandel von Arbeit in der Arbeitsforschung und insbesondere in der Arbeits- und Industriosozologie der 1980er Jahre von den Auseinandersetzungen um die Krise des Fordismus, „Das Ende der Arbeitsteilung“ (Kern/Schumann 1984) und „Das Ende der Massenproduktion“ (Piore/Sabel 1985) dominiert wurden. Zwar konnte über die Studien der industriosozologischen Frauenarbeitsforschung (z.B. Eckart/Jaerisch/Kramer 1979 oder Schöll-Schwinghammer/Lappe 1978) die Arbeitssituation von Frauen als Thema industriosozologischer Forschung etabliert werden (vgl. Aulenbacher 2005, 216)¹⁵, allerdings konnte darüber das grundsätzliche Problem, nämlich die Gleichsetzung von Arbeit mit kapitalistisch verfasster industrieller Arbeit nicht überwunden werden.¹⁶

Außerdem wurde vor dem Hintergrund einer abnehmenden Bedeutung des industriellen Sektors – bezogen auf die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse – dieser Bedeutungsverlust gleichgesetzt mit einem „Ende“ bzw. zumindest einer „Krise der Arbeitsgesellschaft“.¹⁷ Eine These, die nicht nur vor dem Hintergrund der bereits damals in Westdeutschland steigenden Zahl erwerbstätiger Frauen kritisch gelesen werden muss.

Auf der sozialpolitischen Ebene war dieses Arbeitsverständnis verbunden mit dem rechtlich, steuerlich und finanziell geförderten Leitbild des männlichen Familienernährers, das zu der für das bundesdeutsche Erwerbssystem zentralen Orientierung am so genannten Normalarbeitsverhältnis führte. Das Normalarbeitsverhältnis wurde als unbefristete, sozial abgesicherte Vollzeitbeschäftigung mit in Dauer, Lage und Verteilung standardisierten Arbeitszeiten definiert und sollte nicht nur ein regelmäßiges existenzsicherndes Einkommen, sondern durch die an ihm orientierten sozialen Sicherungssysteme, Rentenzahlungen sowie eine Risikoabsicherung im Falle von Krankheit oder Arbeitslosigkeit garantieren. Außerdem beinhaltete es Vorgaben für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz und die autonome Verfügung über die Sphäre der arbeitsfreien Zeit. Neben diesen individuellen (und für EhepartnerInnen und Kinder abgeleiteten) an das Normalarbeitsverhältnis geknüpften sozialen Sicherungen galt auch die mit dem Normalarbeitsverhältnis festgelegte Regelarbeitszeit als Bezugspunkt für die Lohnpolitik, für die gesamte soziale Sicherung, kollektive Interessenvertretung und für Regelungen in Falle von abweichenden

Arbeitszeiten (vgl. Wagner 2000).

Die mit dem Normalarbeitsverhältnis nicht nur begrifflich transportierte Norm weist neben den wichtigen sozialpolitischen Errungenschaften allerdings einige Probleme auf, die sich bereits analytisch zeigen, aber auch konkrete politisch-praktische Folgen haben: So gelten zunächst alle anderen Arbeitsverhältnisse, auch wenn sie für bestimmte Erwerbsgruppen die gesellschaftliche Normalität verkörpern, wie z.B. Teilzeitbeschäftigung für Frauen, per se als „atypisch“ und beinhalten nur eine vom Normalarbeitsverhältnis abgeleitete reduzierte Absicherung. Das bedeutet, dass Teilzeitarbeit nicht nur in ihrer konkreten Ausübung mit einem geringeren Einkommen korrespondiert, sondern darüber hinaus auch durch die geringeren Sozialversicherungsbeiträge zu geringeren Lohnersatzleistungen im Falle von Erwerbslosigkeit oder auch zu geringeren Rentenansprüchen im Alter führt. Der Status im Erwerbsleben wird damit in die Phase jenseits der Erwerbsarbeit verlängert. Ähnliches gilt für die mit dem Normalarbeitsverhältnis verbundene Vorstellung einer kontinuierlichen Erwerbsbiografie, bei der z.B. Zeiten der Erwerbsunterbrechungen nach der Geburt von Kindern oder für die Erziehung bzw. die Pflege von Kindern oder Angehörigen nicht berücksichtigt werden. Die damit verbundenen Einkommenseinbußen und Versicherungslücken betreffen noch immer überproportional häufig Frauen, wobei durch den Anstieg von befristeten Arbeitsverträgen und die Zunahme der Arbeitslosigkeit auch Männer zunehmend davon betroffen sind.

Auch die Ende der 1990er Jahre präsentierten Studien zur Zukunft der Arbeit¹⁸ blieben –obwohl sie den Blick jenseits der Erwerbsarbeit explizit auch auf Bereiche wie das Ehrenamt oder den „Dritten Sektor“ richteten und Modelle von „Bürgerarbeit“ (Beck), Bürgergeld (Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung) oder nicht monetarisierte Tätigkeiten in Eigenleistung (Giardini/Liedtke) in die Debatte einbrachten – weitestgehend der Vorstellung von Arbeitsplätzen alter Art verhaftet. Sie entsprachen dem tradierten Verständnis von Produktion, Produktivität und Arbeit als produktiver Tätigkeit, die zudem meist als abhängige Lohnarbeit vollzogen wird (vgl. Kurz-Scherf u.a. 2000, 103). Außerdem war den Studien gemein, dass in ihnen keine Reflexion über den Zusammenhang zwischen Veränderungen der Erwerbsbeteiligung oder von Arbeitsformen auf der einen Seite und den Geschlechterverhältnissen und



insbesondere der gestiegenen Erwerbsbeteiligung von Frauen auf der anderen Seite stattfand. Die Kommission für Zukunftsfragen Bayern/Sachsen, berücksichtigte zwar die steigende Frauenerwerbstätigkeit, setzte diese allerdings ursächlich mit der hohen Erwerbslosigkeit in Verbindung. Diese Geschlechtsblindheit hängt sicher auch damit zusammen, dass dieser Diskurs, ebenso wie die damit verbundenen arbeitspolitischen Entscheidungen, mehrheitlich von Männern geführt wurde, denn die „Dominanz von Männern auf den obersten Leitungs- und Kontrolllebenen der betrieblichen Arbeitsorganisationen reproduziert sich auf der Seite der Interessenvertretung abhängig Beschäftigter ebenso wie auf der Ebene der Arbeitspolitik und der mit Arbeit befassten Wissenschaft“ (Memorandum 2005, 7).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Mehrzahl der Forschungsarbeiten zum Wandel und zur Zukunft der Arbeit die damit verknüpfte Geschlechterthematik nicht oder nur am Rande zur Kenntnis genommen hat. So ignorierte – wie bereits angesprochen – die viel diskutierte These vom „Bedeutungsverlust der Arbeit“ nicht nur die in den westlichen Industriegesellschaften stark zunehmende Erwerbsbeteiligung und Erwerbsorientierung von Frauen. Auch andere Debatten sind von einem entsprechenden Defizit geprägt: Beispielsweise übersieht die These von der „Entgrenzung der Arbeit“ vielfach faktische Begrenzungen, z.B. die Festlegung von Frauen auf Teilzeitarbeit oder auf geringfügige Beschäftigung. „Auch die Überlegungen, die unter dem Stichwort ‚Subjektivierung von Arbeit‘ formuliert werden, sind insoweit geschlechtsblind, als dass sie sowohl die lange Tradition des systematischen Zugriffs auf das in der Subjektkonstitution ‚Frau‘ verankerte ‚weibliche Arbeitsvermögen‘, aber auch Tendenzen zur ‚Entsubjektivierung von Arbeit‘ insbesondere in vorwiegend von Frauen besetzten Tätigkeitsfeldern meist nur unzulänglich beachten. Bemerkenswert ist schließlich auch, dass unter dem Stichwort ‚demographischer Wandel‘ die Gestaltung von Arbeit derzeit zwar zunehmende Aufmerksamkeit gewinnt, der offenkundige Zusammenhang des demographischen Wandels mit dem Wandel der Geschlechterverhältnisse dabei jedoch weiterhin nur unzulänglich berücksichtigt und teilweise systematisch verdrängt wird. Ebenso erhält unter Stichworten wie ‚Work-Life-Balance‘ die Frage nach dem Zusammenhang von ‚Arbeit‘ und ‚Leben‘ neue Aufmerksamkeit – aber wiederum oft unter Ausblendung der geschlechtsspezifischen Vermittlungen dieses Zusam-

menhangs“ (Kurz-Scherf 2005, 20).

Aus der Kritik daran und im Bewusstsein der Bedeutung von Arbeit als zentrales, wenn auch nicht einziges Medium gesellschaftlicher Integration sind jedoch parallel dazu in den letzten drei Jahrzehnten zahlreiche empirische und theoretische Beiträge aus der Frauen- und Geschlechterforschung entstanden, in denen der Zusammenhang von Arbeits- und Geschlechterverhältnissen aufgedeckt wurde, die besonderen Arbeitsbedingungen von Frauen analysiert und einige der Thesen des „male-streams“, wie z.B. die vom Ende der Arbeitsgesellschaft, in Frage gestellt wurden (vgl. z.B. Stolz-Willig/Veil 1999).

So diskutierte die mit Arbeit befasste sozialwissenschaftliche Frauenforschung in den 1970er und 1980er Jahren intensiv den Arbeitsbegriff sowie die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung und thematisierte dabei auch die weitestgehend unsichtbare und zugleich gesellschaftlich minderbewertete Arbeit von Frauen im ‚Produktions- und Reproduktionsprozess‘ insbesondere „in Abgrenzung zum engen Marx’schen Begriff von Produktion und zu einem nur instrumentellen Arbeitsbegriff der Industriesoziologie“ (Gerhard 1993, 14). Ute Gerhard fasst die verschiedenen Strömungen folgendermaßen zusammen: „Die vielfältigen Untersuchungen zur historischen Entwicklung und Veränderung von Frauenarbeit (...), zu Hausarbeit im Verhältnis zu Lohnarbeit, die unterschiedlichen Erklärungsansätze zu geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung, z.B. zu einem ‚weiblichen Arbeitsvermögen‘ (...), einer ‚erweiterten Reproduktionsanalyse‘ (...) oder Frauenarbeit als Hausfrauenarbeit in der 3. Welt (...) haben insgesamt einen ‚Perspektivwechsel‘ (...) eingeleitet und eine Fülle weiterer Fragestellungen provoziert, z.B. zur Segmentierung von Arbeitsmärkten, zu Arbeitszeit und Qualifikation, zu geschlechtsspezifischer Sozialisation und dem ‚widersprüchlichen Lebenszusammenhang‘ von Familie und Beruf bis hin zu den ungelösten Problemen der Sozialpolitik oder ungleicher politischer Partizipation“ (Gerhard 1993, 14).

Dieser komprimierte Überblick macht die Vielzahl der erkenntnisleitenden Fragestellungen deutlich, die sich – wie auch zu Beginn dieses Beitrages ausführlich gezeigt – auf die Erklärung von Geschlechterungleichheiten am Arbeitsmarkt konzentrieren und die Bedeutung des *Care*-Bereiches für die individuelle Teilhabe an



Erwerbsarbeit oder darüber hinaus für den gesellschaftlichen Zusammenhang deutlich machen. Da damit viele Fragen angesprochen werden, die sich grundsätzlich in der Auseinandersetzung mit Arbeit, ihrem Wandel, ihrer Gestaltung und ihrer Zukunft stellen – wie z.B. die bereits angesprochene Subjektivierung von Arbeit oder die Bewertung und Bezahlung von Dienstleistungstätigkeiten – finden sich einige der aufgeworfenen Fragen mittlerweile auch in den Debatten des „main-stream“ wieder, wobei dort interessanterweise häufig deren geschlechterpolitische Dimension erneut ausgeblendet wird.¹⁹

5. Alternativen denken! Ansatzpunkte der feministischen (genderkompetenten) Arbeitsforschung

Ausgehend von der Feststellung eines mehr oder minder stark ausgeprägten „male bias“ oder „gender gap“ in der Arbeits(markt)politik und in fast allen Strömungen der Arbeitsforschung zielt die feministische Arbeitsforschung nicht nur auf eine systematische Integration der Geschlechterperspektive in die Arbeitsforschung, sondern auch auf eine Re-Vision oder zumindest Reflexion ihres Gegenstandsbereichs und des ihr zugrundeliegenden Arbeitsbegriffs. Dies geschieht unter Rückgriff auf die langjährigen Arbeiten der Frauen- und Geschlechterforschung, die wichtige Erkenntnisse zum Verhältnis von Arbeit und Leben, zum Arbeitsbegriff, und zu (geschlechtlichen) Ungleichheiten in Arbeitsorganisationen und auf dem Arbeitsmarkt geliefert haben. Versucht wird nun, diese Erkenntnisse aufzugreifen und den Gegenstand „Arbeit“ (und eben nicht „Geschlecht“) für die feministische Arbeitsforschung zu präzisieren. Insofern ist Gleichstellung nur ein notwendiges, aber nicht hinreichendes Anliegen dieses Ansatzes; vielmehr geht es um die Entwicklung einer Alternative zum androzentrisch geprägten Verständnis von Arbeit.

Bei einer Reflexion über den Arbeitsbegriff bzw. über den kategorialen Rahmen für eine genderkompetente Auseinandersetzung ist es zunächst von Bedeutung, die Perspektive auf Arbeit zu weiten. Diese Perspektiverweiterung bezieht sich nicht nur auf die notwendige Einbeziehung nicht-erwerbsförmig organisierter Arbeit, z.B. in privaten Zusammenhängen, sondern auch auf die Anerkennung der Zusammenhänge, Abhängigkeiten und Widersprüche, in denen Arbeit steht und geleistet

wird. Ein Verständnis von „Erwerbsarbeit im Kontext“ (Janczyk 2005) knüpft unmittelbar an die Debatte um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf an, geht aber in mehrfacher Hinsicht über sie hinaus: So müssen über familiäre Bezüge hinaus auch andere Lebensbereiche in die Betrachtung einbezogen werden, sei es das Ehrenamt, ein „Hobby“ oder auch einfach die Möglichkeit, sich als Person zu regenerieren, zu informieren oder in soziale Bezüge zu begeben. In diesem Zusammenhang ist auch zu fragen, welche Bedeutung Erwerbsarbeit und Arbeit insgesamt in der gesellschaftlichen Wertigkeit haben: Werden sie als einziges Medium der gesellschaftlichen Integration verhandelt? Besteht ein Recht auf Arbeit oder eine Pflicht zur Arbeit? Welche Rolle spielt das Produkt bzw. allgemeiner formuliert das Ergebnis von Arbeit? Zudem ist von Bedeutung, ob mit Arbeit Emanzipationsgewinne verbunden werden, ob Arbeit „nur ein Job“ ist oder ob qualitative Aspekte wie z.B. Beruflichkeit und Anerkennung eine Rolle spielen.

Diese Perspektiverweiterung geht analytisch und 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, die weder vereinheitlicht werden können noch vereinheitlicht werden sollen. Ungeachtet dessen gilt es aber, diese im Hinblick auf ihre wechselseitige Kompatibilität im individuellen und gesellschaftlichen Lebenszusammenhang wie auch im Hinblick auf normative Kriterien – wie etwa Demokratieverträglichkeit und Demokratieförderlichkeit, Nachhaltigkeit und Gesundheitsschutz, Existenzsicherheit, Chancengleichheit etc. – zu überprüfen.

Mit dem Leitbild der Soziabilität (vgl. Janczyk 2005, GendA 2005, Kurz-Scherf 2003) hat das Projekt „GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung“ versucht, diese Anforderungen an ein genderkompetentes Verständnis von Arbeit begrifflich und konzeptionell zu präzisieren. Begrifflich meint Soziabilität zunächst die „gesellschaftliche Anschlussfähigkeit“. Die drei Dimensionen „interne Soziabilität“, „externe Soziabilität“ und „gesellschaftlich-demokratische Soziabilität“ erfassen Bedingungen von Arbeit und geben gleichzeitig Hinweise für ihre Gestaltung und Gestaltbarkeit („soziale Arbeit“). In der Entwicklung einer feministischen



Arbeitsforschung wird damit das Anliegen verfolgt, Zusammenhänge, Abhängigkeiten oder auch Widersprüche zwischen Arbeit und anderen Lebensbereichen zu erfassen. Die externe Dimension von Soziabilität befasst sich mit dem Verhältnis zwischen verschiedenen Arbeits- und Lebensbereichen und ihrer wechselseitigen Durchdringung hinsichtlich ihrer (zeitlichen) Organisation, aber auch hinsichtlich ihrer Funktionslogiken. Die interne Dimension richtet den Blick auf die interne Beschaffenheit von Erwerbsarbeit und setzt sich mit den in der Erwerbsarbeit zusammenlaufenden und sich dort teilweise widersprechenden unterschiedlichen Handlungslogiken und Anforderungen auseinander (vgl. Correll 2005). Die gesellschaftlich-politische Dimension schließlich analysiert Arbeit in ihren gesellschaftlichen Zusammenhängen. Dabei spielt die Bedeutung von Erwerbsarbeit für das Funktionieren eines politischen Systems, für die Herausbildung demokratischer Kompetenzen und die Wahrnehmung von Partizipationsmöglichkeiten eine zentrale Rolle (vgl. Janczyk 2005, 115ff.; Correll et al. 2004, 268ff., Kurz-Scherf et al. 2003, 590).

Anders als in funktionalistischen Konzepten von Arbeit und Organisation, von Produktion und Reproduktion, von Arbeits- und Lebenswelt muss die feministische Arbeitsforschung darüber hinaus ihren Gegenstand als ein politisches Feld begreifen, das von unterschiedlichen und widersprüchlichen Interessen und Werten, sich wandelnden Kräfteverhältnissen und Machtkonstellationen strukturiert und reguliert wird (vgl. Scheele 2005b). 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 soziale Konstruktionen erfassen zu können, die als solche dann auch der alternativen Gestaltung zugänglich sind bzw. gemacht werden können. Arbeit und Geschlecht dürfen dabei aber nicht nur als Strukturkategorien und als Objekt des Gestaltungshandelns auf der Leitungsebene von Unternehmen und seitens verschiedener Institutionen der Arbeits- und Geschlechterpolitik begriffen werden. 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

(vgl. GendA 2005).

6. Alternativen gestalten! Arbeitspolitische Ansatzpunkte

Die Ausführungen über den Zusammenhang von Arbeits- und Geschlechterverhältnissen und ihre ambivalenten Entwicklungen, die skizzierten Defizite von arbeits(markt)politischen Maßnahmen und wissenschaftlichen Diskussionen machen deutlich, dass zukunftsfähige genderkompetente arbeitspolitische Ansätze das Ziel einer gleichberechtigten Erwerbsintegration von Frauen – das ja ein zentrales und fast schon traditionelles Anliegen feministischer Kritik darstellt – mit der sozialen Frage und mit dem Anliegen von „guter Arbeit“ verbinden müssen. In diesem Verständnis darf Erwerbsarbeit nicht vom „Rest des Lebens“ isoliert werden, sondern muss in ihrem gesellschaftlichen Zusammenhang betrachtet werden.

Vor einigen Jahren veröffentlichte Nancy Fraser (1996) einen in der deutschsprachigen, feministischen arbeits- und sozialpolitischen Diskussion viel beachteten Aufsatz, in dem sie verschiedene wohlfahrtsstaatliche Modelle dahingehend untersuchte, inwieweit sie dazu beitragen, Geschlechtergleichheit herzustellen. In diesem Aufsatz hat sie sieben normative Prinzipien für die Idee der Geschlechtergleichheit entwickelt. Für die feministische Auseinandersetzung über Arbeits- und Geschlechterverhältnisse sind diese Prinzipien – Bekämpfung der Armut, Bekämpfung der Ausbeutung, Gleiches Einkommen, Gleiche Freizeit, Gleiche Achtung, Bekämpfung der Marginalisierung und Bekämpfung des Androzentrismus (Fraser 1996, 474-478) – deshalb von Bedeutung, weil sie über ‚einfache‘ Gleichheitsprinzipien hinausweisen und damit den Anspruch gleicher Lebens- und Arbeitsbedingungen von Männern und Frauen mit qualitativen Kriterien verbinden, die die Geschlechtergleichheit in einen gesellschaftstheoretischen und gesellschaftspolitischen Zusammenhang einbetten. Für eine dezidiert feministische Arbeits- und Geschlechterpolitik bedürfen die von Fraser formulierten Prinzipien komplexer Gleichheit allerdings noch der Ergänzung um ein emanzipatorisches Moment, das die Kategorie der Gleichheit mit normativen Prinzipien von Freiheit und Solidarität verknüpft. Erst mit diesem erweiterten Verständnis von Geschlechtergleichheit und -emanzipation ist es möglich, arbeits- und sozialpolitische Maßnahmen aus einer geschlechterpolitischen Perspektive zu



kritisieren, auch wenn sie Männer und Frauen gleichermaßen betreffen. So liegt das Problem der beispielhaft skizzierten „Hartz“-Reformen eben nicht nur darin, dass Männer und Frauen unterschiedlich von ihnen betroffen sind, sondern dass sie darüber hinaus zu mehr Armut, zu mehr Ausbeutung, weniger Achtung und mehr Marginalisierung führen – um in der Terminologie Frasers zu bleiben. Zugespißt formuliert: Ein Programm, das gesellschaftliche Spaltung fördert, wird auch aus feministischer Perspektive nicht besser, wenn es Frauen und Männer gleichermaßen betrifft.

Seit einiger Zeit ist zu beobachten, dass das Thema „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ in der politischen und öffentlichen Debatte an Bedeutung gewonnen hat und dabei auch Fragen der Arbeitszeitgestaltung thematisiert werden. Dass das Thema nun, nachdem es schon seit Jahrzehnten Gegenstand von geschlechterkritischen Forschungen und frauenpolitischen Forderungen ist, im wissenschaftlichen, politischen und teilweise auch im wirtschaftlichen „mainstream“ angekommen ist, lässt sich insbesondere mit den seit vielen Jahren niedrigen und im internationalen Vergleich besonders geringen Geburtenzahlen in Deutschland erklären. Fehlende Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie der in Deutschland noch immer häufige Ausstieg von Frauen aus der Erwerbsarbeit, der meist nur in Form von Teilzeitbeschäftigung wieder zum Einstieg wird, werden zunehmend als „ökonomisches Problem“ diskutiert, da die derzeitigen Vereinbarkeitshindernisse die „Effizienz des Beschäftigungssystems“ unterminieren (vgl. Bothfeld 2005, 171f.). Über eine familienfreundlichere Politik, insbesondere über die quantitative und qualitative Ausweitung des Betreuungsangebotes für Kinder, die Verbesserung der finanziellen Leistungen für junge Eltern und Kinder sowie über innovative Arbeitszeitmodelle sollen folglich Frauen bzw. Paare zur Realisierung ihres Kinderwunsches ermutigt werden (Demographischer Diskurs) und zugleich das Qualifikationspotential von Frauen besser genutzt werden (Ökonomischer Diskurs).

Als wichtigste strukturelle Voraussetzung für die Lösung des Vereinbarkeitsproblems gilt gemeinhin ein bedarfsgerechtes Kinderbetreuungsangebot, da davon ausgegangen wird, dass ein umfassendes Angebot an Betreuungsplätzen die Entscheidung für Kinder positiv beeinflusst und zugleich auch die kontinuierliche Erwerbstätigkeit von Frauen fördert. Neben dem Umfang

von Kinderbetreuungsplätzen wird jedoch in der Diskussion und in den verschiedenen Studien, Berichten und Initiativen, die insbesondere das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend in Auftrag gegeben hat, auch die so genannte ‚Familienkompatibilität‘ von Arbeitsplätzen angemahnt, die sich in flexiblen Arbeitszeitmodellen, der familiengerechten Gestaltung von Arbeitsabläufen, der Einführung von Telearbeit, der Verbesserung der Informations- und Kommunikationsabläufe, entsprechender Führungskompetenz, adäquater Personalentwicklung, der Gewährung von geldwerten Leistungen sowie in einem flankierenden und umfassenden Betreuungs- und Beratungsangebot für Familien ausdrücken kann (vgl. z.B. www.Beruf-und-Familie.de, BMFSFJ 2004, 2005).

Die Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage, die das Institut der Deutschen Wirtschaft (IW) vor knapp drei Jahren durchgeführt hat, lassen in diesem Kontext jedoch eine gewisse Skepsis aufkommen, inwieweit diese Maßnahmen von Unternehmen überhaupt umgesetzt werden: Obwohl die Verfasser der Studie zu dem Schluss kommen, dass in deutschen Unternehmen „Familienfreundlichkeit“ weit verbreitet sei, stimmten nur 37,8 Prozent der befragten Unternehmen folgender Aussage zu: „Das Interesse der Wirtschaft an der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und der Erwerbstätigkeit gut qualifizierter Frauen ist in den letzten Jahren stark gestiegen. Unser eigenes Unternehmen ist ein gutes Beispiel dafür“ (IW-trends 2003, 16). Vor dem Hintergrund der Befunde von Hochschild (2002) zur Umsetzung von familienfreundlichen Maßnahmen in einem amerikanischen Unternehmen muss zudem kritisch gefragt werden, inwieweit die Einführung einer gewissen Familienkompatibilität tatsächlich zu den gewünschten Effekten – Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, dadurch bessere betriebswirtschaftliche Nutzung des Qualifikationspotentials von Frauen sowie eine bessere Erwerbsintegration von Frauen – führt.

Mit dem Ende September 2006 im Bundestag verabschiedeten Gesetz zur Neuregelung des Elterngeldes, das zum 1. Januar 2007 in Kraft tritt, soll nun dem Umstand Rechnung getragen werden, dass auch Männer zunehmend den Balanceakt zwischen Erwerbsarbeit und anderen Lebensbereichen erfahren und immer häufiger eine geschlechtergerechte Verteilung von Aufgaben diesseits und jenseits der Erwerbsarbeit für wünschenswert halten. Jenseits der finanziellen Neuregelung ist



die maximale Anspruchsdauer von 14 Monaten (12 Monate werden immer gezahlt) daran gekoppelt, dass sich Vater und Mutter den Zeitraum aufteilen, wobei ein Elternteil höchstens zwölf Monate allein nehmen kann und die zwei weiteren Monate als Option für den anderen Partner reserviert sind. Dass in der Diskussion um diese Neuregelung diese zwei Monate zugleich als „Vätermonate“ bezeichnet wurden, obwohl es sich dabei grundsätzlich auch um zwei „Müttermonate“ handeln könnte, kann als Indiz für das noch immer sehr traditionell geprägte Familienbild in Deutschland gelesen werden. Es bleibt abzuwarten, inwieweit mit dieser politischen Maßnahme tatsächlich eine egalitäre Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern unterstützt wird.

Aus feministischer Perspektive sollte jedoch noch einen Schritt weitergedacht werden. Die bessere Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit mit familiären Belangen ist sicherlich ein wichtiges, zunehmend realpolitisch akzeptiertes Anliegen. Dies ist jedoch, wie bereits im vorigen Abschnitt ausgeführt wurde, in mehrfacher Hinsicht verkürzt – gerade, weil es auch jenseits der Familie Kontexte gibt, die für das Subjekt und seine Entwicklung wichtig sind (Freundschaften, Kultur, Bildung, Muße etc..) Deshalb bleibt aus einer feministischen Perspektive nach wie vor ein Modell aktuell, das beiden Geschlechtern das Recht auf eine qualifizierte und angemessen entlohnte Berufstätigkeit einräumt, dabei aber die Vielfalt des Lebens – die darin enthaltenen Möglichkeiten ebenso wie die damit verbundenen Verpflichtungen – nicht auf seine beruflichen Komponenten reduziert. Fraser nennt dieses Modell in dem bereits zitierten Aufsatz das Modell der „universellen Betreuungsarbeit“ und betont, dass darin Erwerbsarbeit mit einer kürzeren Wochenarbeitszeit verbunden wäre, so dass Frauen und Männer nicht nur in gleicher sondern auch auf insgesamt intensivere und engagierterer Weise am zivilgesellschaftlichen Leben jenseits ihrer Berufstätigkeit teilnehmen könnten (Fraser 1996, 492f.).

In diesem Zusammenhang bleibt folglich eine Politik der Arbeitszeitverkürzung ein zentrales Anliegen feministischer Arbeitspolitik – auch wenn diese in der gegenwärtigen realpolitischen Diskussion keine Rolle spielt. Im Sinne einer Anerkennung von Lebensbereichen jenseits der Erwerbsarbeit müssten Arbeitszeiten dergestalt sein, dass sie tatsächlich Zeit und Kapazität für private und gesellschaftliche Belange lassen

und nicht nur internen Flexibilitätsanforderungen von Betrieben oder dem anstehenden Arbeitsanfall in Projekten folgen (vgl. z.B. Jurczyk 2005). Darüber hinaus bedarf es aber auch Möglichkeiten sozialer und finanzieller Absicherung, die nicht ausschließlich auf Erwerbsarbeit zentriert sind und mit denen eine flexible Gestaltung von Berufsbiografien und Lebensläufen möglich wird. Ein Ansatz für diese aktive Gestaltung, die sich zunächst auf die soziale Absicherung von Übergängen – z.B. zwischen Erwerbsarbeit und Familienphase – bezieht, ist der Ansatz der Flexicurity (vgl. z.B. Kronauer/Linne 2005). Der Begriff bezeichnet die Zusammenführung von Flexibilität und Sicherheit (flexibility/security) und zielt darauf, ein Gleichgewicht zwischen Flexibilität und sozialer Sicherung zu schaffen und damit die Schattenseiten von Deregulierungsmaßnahmen auszugleichen. Dabei handelt es sich insbesondere um Erwerbsunterbrechungen und Zeiten geringer Beschäftigung (Teilzeit, Geringfügigkeit), die, wie Ute Klammer (2005) zeigt, erhebliche Einbußen finanzieller Art mit sich bringen. Klammer sieht vier Handlungsfelder für eine lebenslaufbezogene Flexicurity: die Unterstützung von Kontinuität, die Unterstützung von Diskontinuität, die Unterstützung von Übergängen und die Reallokation monetärer Unterstützung (vgl. Klammer 2005, 260).

Flexicurity müsste zudem mit einer eigenständigen und existenzsichernden Grundsicherung verbunden werden. Problematisch ist allerdings deren Abkoppelung von einer Erwerbstätigkeit. Einerseits wäre es im Sinne einer Ablösung der Zentralität von Erwerbsarbeit sinnvoll, monetäre Leistungen zu „dekommodifizieren“, das heißt vom Marktzwang zu entkoppeln. Andererseits haben nicht zuletzt die „Hartz“-Reformen gezeigt, wie Ansprüche und Bedarfe entsprechend der Haushaltslage definiert werden können. Außerdem sind die eingangs angesprochene gesellschaftliche Teilhabe sowie die Möglichkeit zur Gestaltung und Emanzipation auch an die Möglichkeiten zur qualifizierten Berufsarbeit gebunden.

Ein weiterer wichtiger Aspekt für die Formulierung arbeitspolitischer Alternativen betrifft die Auseinandersetzung über existenzsichernde Einkommen. Schließlich sind derzeit zahlreiche Niedrigeinkommen, insbesondere in den frauendominierten Sektoren wie z.B. den personengebundenen Dienstleistungen, tariflich geregelt.²⁰ Allerdings wurden diese nicht nach jenen markt-, qualitäts- und existenzsichernden Prinzipien gestaltet, die



für Arbeitsplätze im industriell produzierenden Bereich gelten. Um hier zu mehr Gleichheit zu kommen, müsste eine Anhebung des Einkommensniveaus ganzer Niedriglohnbranchen im Sinne einer solidarischen Lohnpolitik stattfinden. Aus frauenpolitischer Sicht bietet dabei die derzeitige Diskussion um die Einführung eines Mindestlohns positive Anknüpfungspunkte.²¹ Das Bundesministerium für Wirtschaft und Soziales geht davon aus, dass etwa 15-20% aller Löhne in Deutschland im Niedriglohnbereich liegen (SPI 2006). Eine Untersuchung des Instituts Arbeit und Technik (IAT 2006) auf Basis der Daten des Sozioökonomischen Panels 2004 kam zu dem Ergebnis, dass bei einer Einführung eines gesetzlichen Mindestlohnes 4,6 Millionen Beschäftigte in Deutschland Anspruch auf eine Lohnerhöhung hätten. Neben den gering Qualifizierten würden besonders Frauen davon profitieren, deren Anteil an allen Mindestlohnbeziehenden bei fast zwei Dritteln läge (vgl. IAT 2006). Dies hängt mit dem Umstand zusammen, dass die Mehrzahl der Mindestlohnberechtigten im Dienstleistungssektor arbeitet, wobei der Schwerpunkt auf der Arbeit in privaten Haushalten, sonstigen Dienstleistungen und im Gastgewerbe liegt – Bereiche, in denen überproportional häufig Frauen arbeiten. Ein weiterer Ansatzpunkt ist die Neubewertung von Tätigkeiten, wie sie in den 1990er Jahren von ÖTV-Frauen erarbeitet wurde. Dieses Konzept bezieht sich vorrangig auf den Bundesangestelltentarifvertrag (BAT), kann aber mit der Einbeziehung von anderen Kriterien wie (psychische) Belastbarkeit, Sozialkompetenz etc. auch wegweisend für andere Tarifverträge sein.

Zentrale Bedeutung hat schließlich eine neue und intensiviertere Auseinandersetzung mit der Qualität von Erwerbsarbeit sowohl hinsichtlich der Festlegung von Kriterien wie auch der Frage nach dem Verhältnis zwischen erwerbsförmig und nicht-erwerbsförmig verrichteter Arbeit (vgl. Lepperhoff u.a. 2005, Kurz-Scherf 2005). Ein Verständnis von „decent work“ (ILO) begreift Erwerbsarbeit nicht als „irgendeinen Job“, sondern als sinnvolle und qualifizierte Tätigkeit, die eine eigenständige Existenzsicherung für Frauen und Männer ermöglicht und die zugleich auch eine Form von Teilhabe an der Gesellschaft darstellt. Hier hat die Europäische Union zur Jahrtausendwende sowohl im Rahmen der Lissabon-Strategie als auch in den ihr nachfolgenden beschäftigungspolitischen Leitlinien hilfreiche Kriterien und Anhaltspunkte entwickelt. Allerdings handelt es sich dabei nur um Empfehlungen, deren Umsetzung in

den nationalen Mitgliedsstaaten dem „good will“ (und der Handlungsmacht) der politischen Akteure vorbehalten ist. Dabei ist nicht nur zu beobachten, dass die gegenwärtigen Politikstrategien „gute Arbeit“ (inklusive gutem Entgelt) als kontraproduktiv für eine steigende Erwerbsintegration von Frauen und Männern begreifen, sondern dass diese Kriterien auch auf europäischer Ebene schon wieder an Bedeutung zu verlieren scheinen (Kurz-Scherf 2005, Scheele 2005). Dem entgegenzuwirken, ist eine der dringlichsten Herausforderungen feministischer Arbeitspolitik.

7. Endnoten (Endnotes)

¹ Im Jahre 2004 haben knapp 41 Prozent der jungen Frauen, aber nur knapp 38 Prozent der jungen Männer eine Hochschulreife erworben. Knapp 17 Prozent der Frauen und gut 19 Prozent der Männer zwischen 30 und 35 Jahren besitzen einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss; der Trend zur Angleichung bei den höheren Abschlüssen setzt sich damit fort (vgl. WSI-FrauenDatenreport 2005, 59).

² Dabei sind diesbezügliche Unterschiede zwischen Ost- und Westdeutschland nicht zuletzt darauf zurückzuführen, dass die Geschlechterverhältnisse in Ostdeutschland nach wie vor auch durch die geschlechterpolitischen Bedingungen der DDR geprägt sind. Diese zielten darauf, gesellschaftliche Integration über Erwerbs- und Berufsarbeit für Frauen *und* Männer gleichermaßen herzustellen und schufen damit eine unabhängige ökonomische Existenzsicherung für Frauen, auch wenn die Verantwortung für Haus- und Familienarbeit weiterhin unangetastet bei den Frauen verblieb. Insofern besteht in Ostdeutschland nicht nur nach wie vor eine höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen, sondern auf individueller Ebene auch eine stärkere Erwerbsorientierung, die bis heute einen integralen Bestandteil von weiblichen Lebensentwürfen bildet (vgl. Andresen/Dölling/Kimmerle 2003, 123ff.).

³ Cynthia Cockburn beginnt das schon als Klassiker zu bezeichnende Buch „Die Herrschaftsmaschine“ (1988) mit den Worten: „Jedes Kind weiß, dass Frauen und Männer nicht das gleiche tun. Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung gehört weltweit zu den ausgeprägtesten und ältesten Beziehungsmustern menschlicher Gesellschaften“ (24). Cockburn zeigt sehr anschaulich, wie insbesondere über die Gleichsetzung von Männlichkeit und technischem *know-how* eine Trennung zwischen Tätigkeiten von Frauen und Männern hergestellt wird.

⁴ Der direkte Zusammenhang zwischen der Zunahme der Frauenerwerbstätigkeit und dem Ausbau von sozialen Dienstleistungen besteht in allen westeuropäischen Staaten (vgl.



Bosch/Wagner 2002). Frauen finden auf der einen Seite verstärkt in diesem Sektor Beschäftigung, auf der anderen Seite wird durch ein größeres Angebot an sozialen Dienstleistungen besonders Frauen mit Kindern oder zu betreuenden Familienangehörigen der Zugang zu einer Beschäftigung erleichtert.

⁵ definiert als Handel, Gastgewerbe und Verkehr sowie Sonstige Dienstleistungen

⁶ Ergebnisse einiger, insbesondere US-amerikanischer empirischer Studien haben die Erklärungskraft dieser Theorien in Frage gestellt, da zahlreiche frauendominierte Tätigkeiten gar nicht die Flexibilität aufweisen, die ihnen zugeschrieben wird (vgl. Trappe/Rosenfeld 2001, 160).

⁷ Die Problematik von Wahlfreiheit in einem beschränkten Rahmen hat Sylvia Walby (1997, 24) auf den Punkt gebracht, wenn sie schreibt, dass „women make choices, but not under conditions of their own making. They choose the best option that they can see, rationally, though usually with imperfect knowledge, but only within the range of options open to them“.

⁸ Im Hinblick auf die individuellen Arbeitszeitpräferenzen liegt die durchschnittliche Wunscharbeitszeit von Frauen bei rund 27 Stunden in Westdeutschland und 34 Stunden in Ostdeutschland (2000) (vgl. WSI-FrauenDatenreport 2005) Gerade unter den teilzeitbeschäftigten Frauen wollen viele gern länger arbeiten; dies gilt insbesondere für einen Teil der Frauen mit sehr kurzen Arbeitszeiten und bei Teilzeit beschäftigten Frauen in Ostdeutschland.

⁹ Ein weiteres Beispiel für diese Tendenz ist das weit überdurchschnittliche Armutsrisiko alleinerziehender Frauen.

¹⁰ Sehr ausgeprägt ist die im Vergleich zu Westdeutschland sehr hohe Erwerbslosigkeit von Frauen in den neuen Bundesländern; neben dem Ost-West-Gefälle besteht zudem eine große Kluft zwischen dem Norden und dem Süden von Deutschland.

¹¹ Der Begriff der Arbeitspolitik (Naschold/Dörr 1992) wird gebraucht, um die Organisation von Arbeit durch staatliche, gewerkschaftliche oder betriebliche Akteure zu beschreiben und lässt sich so definieren als „Prozess der Einflussnahme von betrieblichen, überbetrieblichen und staatlichen Handlungsträgern auf die Organisation des Arbeits- und Produktionsprozesses und seine sozialen Folgewirkungen – unter Berücksichtigung unterschiedlicher Interessenlagen“ (Keller 1997, 1). Die Grundannahme von Arbeitspolitik besteht außerdem darin, dass „nicht technologische Eigengesetzlichkeiten und/oder ökonomischer Determinismus herrschen, sondern dass die sozio-ökonomischen Verhältnisse grundsätzlich durch (tarif-)politische Prozesse gestaltet, gesteuert

und kontrolliert werden können“ (ebd.). Im Unterschied zur Arbeitspolitik zielt Arbeitsmarktpolitik auf die quantitative und qualitative Beeinflussung des Angebots und der Nachfrage von Arbeitskräften. In der Bundesrepublik oblag diese bis 2003 in erster Linie dem Bund, wenngleich Kommunen und Regionen schon damals eigene Maßnahmen und Programme durchgeführt haben, mit denen die Zahl der Erwerbslosen vermindert werden sollte. Die 2003 in Kraft getretenen Gesetze zur Neuregelung des Arbeitsmarktes („Hartz“-Reformen) zielten explizit auf eine Reform dieser Struktur und sollen die arbeitsmarktpolitische Handlungsfähigkeit der Kommunen, z.B. bei der Arbeitsvermittlung zu stärken. Zudem wurde mit dem kommunalen Optionsgesetz auch die institutionelle Struktur für die Beratung und Vermittlung von Erwerbslosen reformiert: Im Rahmen einer Experimentierklausel haben ausgewählte Kommunen die Betreuung der Langzeiterwerbslosen in Eigenregie übernommen. Während passive Arbeitsmarktpolitik sich auf die Zahlung von Lohnersatzleistungen beschränkt, fallen unter die aktive Arbeitsmarktpolitik Beratungs-, Eingliederungs- und Qualifizierungsmaßnahmen.

¹² Bereits das Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerb, das 1998 als tripartistisches „Kernstück des Regierungshandelns“ (Gerhard Schröder) der ersten rot-grünen Legislaturperiode initiiert wurde, bestand ausschließlich aus Männern. In der Kommission zur „Modernisierung der Dienstleistungen am Arbeitsmarkt“ unter dem Vorsitz von Peter Hartz war mit der Gewerkschaftsvertreterin Isolde Kunkel-Weber eine Frau beteiligt. Besonders kritikwürdig ist allerdings die Nicht-Beteiligung von Frauenverbänden und anderen Interessengruppen bei zugleich überproportionaler Beteiligung von Vertretern aus der Wirtschaft, womit die Reform aus dem Zentrum politischer Entscheidungsmacht ausgelagert wurde.

¹³ Unter Genderkompetenz verstehen 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 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“ (Memorandum 2005, 6).

¹⁴ Auch die Betreuung durch das Jobcenter, der Erwerb von Sozialversicherungsansprüchen sowie die – zumindest vorgesehene – Unterstützung bei der Kinderbetreuung stellen positive Elemente der Reform dar.

¹⁵ Margaret Maruani betont, dass die Auseinandersetzung



um Frauenerwerbstätigkeit in der Industrie- und Betriebssoziologie lange Zeit am Rande geführt wurde, heute allerdings auf das ganze Feld ausstrahle, da sie einer der „Schlüssel für das Verständnis der Hierarchie der Arbeiten, der Berufe und der Qualifikationen [ist]. Analysen zur sozialen Konstruktion der Differenzen zwischen Männer- und Frauenarbeit sind daher alles andere als feministische Mätzchen. Sie sind eine heuristische Notwendigkeit“ (Maruani 1997, 69).

¹⁶ Lohr und Nickel (2005, 7) weisen darauf hin, dass dabei der Fokus auf drei Annahmen liegt, dass nämlich: „a) der Gegensatz von Kapital und Arbeit das grundlegende gesellschaftliche Strukturierungsmuster darstellt, welches sich b) in spezifischen Organisationsformen widerspiegelt (betriebliche Kontrolle, Macht und Herrschaft, Arbeitsteilung) und c) institutionell gestützt ist (Ausbildungs- und Arbeitsmarkt, industrielle Beziehungen, soziale Sicherungssysteme, geschlechtsspezifische Arbeitsteilung)“.

¹⁷ Ralf Dahrendorf initiierte 1980 mit seinem Aufsatz „Vom Verschwinden der Arbeitsgesellschaft“ die Debatte um die Arbeitsgesellschaft, der die Arbeit ausgehe und die deshalb in eine Krise gelange. Prominent weitergeführt wurde sie von Habermas (1981), Offe (1983), Beck (1986) und Gorz (1989) (vgl. Kurz-Scherf 1997, 49).

¹⁸ Besondere Aufmerksamkeit fanden die drei unabhängig voneinander verfassten Berichte der „Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung“ (1998), der „Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen“ (1996, 1997, 1998) und der von Orio Giarini und Patrick M. Liedtke (1998) für den Club of Rome verfasste Bericht.

¹⁹ Einige im Rahmen des BMBF-geförderten Forschungsverbundes „Zukunftsfähige Arbeitsforschung“ (2002-2005) entstandene Arbeiten stellen diesbezüglich eine Zäsur dar. Diese Forschungen verfolgten das Ziel, zum einen Arbeit in der (deutschen) Gegenwartsgesellschaft zu erforschen und zum anderen damit auch einen Beitrag für ihre Zukunftsfähigkeit zu leisten. Hervorzuheben ist zweierlei: Zum einen wurde als ein Ergebnis der dreijährigen Projektlaufzeit Arbeitspolitik als zentraler Bezugspunkt für die Arbeitsforschung anerkannt. Dies kann gewissermaßen als Bestätigung der Notwendigkeit einer Reflexion über den Zusammenhang von Arbeit und Politik in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung gelesen werden. Außerdem wurde – neben Kriterien wie dem der Europäischen Orientierung, Kundenorientierung, Interdisziplinarität und der Zukunftsorientierung – das Kriterium des Gender Mainstreaming als Orientierungsgröße für die Zukunftsfähige Arbeitsforschung aufgenommen und in einzelne Projekten – wie dem Projekt GendA – der Zusammenhang von Arbeit und Geschlecht analytisch, theoretisch und empirisch einbezogen (vgl. Verbund ZAF 2005).

²⁰ Als Niedriglöhne gelten Löhne, die 66 bis 75% des durchschnittlichen Nettolohnes erreichen (Hapeter 2006, 53).

²¹ Unter Leitung des Bundesministers für Arbeit und Soziales, Franz Müntefering, wurde im Herbst 2006 eine Arbeitsgruppe „Arbeitsmarkt“ eingerichtet, die das Ziel einer umfassenden Regulierung des Niedriglohnsektors plant. Die Gewerkschaften, die lange Zeit befürchteten, eine gesetzliche Lohnfestlegung würde die Tarifautonomie gefährden, haben sich mittlerweile weitestgehend auf eine entsprechende Einführung geeinigt. Eine Ausnahme bildet die IG Bergbau, Chemie und Energie (IG BCE), die statt eines Festbetrages von 7,50 Euro die unterste Entgeltgruppe einer Branche als Mindestlohn bevorzugt.

8. Literatur

Allmendinger, Jutta/Podsiadlowski, Astrid, 2001: Segregation in Organisationen und Arbeitsgruppen. In: Bettina Heintz (Hg.) Geschlechtersoziologie. Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Heft 41, S. 276-307.

Andresen, Sünne/Dölling, Irene/Kimmerle, Christoph, 2003: Verwaltungsmodernisierung als soziale Praxis. Geschlechter-Wissen und Organisationsverständnis von Reformakteuren. Opladen.

Aulenbacher, Brigitte 2005: Rationalisierung und Geschlecht in soziologischen Gegenwartsanalysen [Reihe Geschlecht und Gesellschaft], Wiesbaden.

Auth, Diana, 2005: Die alternde Gesellschaft: Bessere Arbeitsmarktperspektiven für Frauen? In: Breit, Gottfried (Hg.), Die alternde Gesellschaft. Eine Einführung, Schwalbach/Ts., S. 53-72.

Beck, Ulrich, 1986: Risikogesellschaft. Auf dem Weg in eine andere Moderne. Frankfurt a.M.

Beck-Gernsheim, Elisabeth, 1980: Das halbierte Leben – Männerwelt Beruf, Frauenwelt Familie. Frankfurt am Main.

Becker-Schmidt, Regina, 2003: Zur doppelten Vergesellschaftung von Frauen. Berlin. Download unter: www.gender-politik-online.de

Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli/



Schmidt, Beate, 1984: Eines ist zu wenig – beides ist zuviel. Erfahrungen von Arbeiterfrauen zwischen Familie und Fabrik. Bonn.

Berghahn, Sabine/Wersig, Maria, 2005: Vergemeinschaftung von (Ehe-)Partnern durch die Reformen der Agenda 2010 – ein Rückkehr zum ‚Geschlechtervertrag‘ des 19. Jahrhunderts? In: *femina politica – Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft*, 14. Jg., Heft 2, S. 84-95.

BMFSFJ, 2004: Erwartungen an einen familienfreundlichen Betrieb. Erste Auswertung einer repräsentativen Befragung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern mit Kindern oder Pflegeaufgaben. Autorin: Christina Klenner unter Mitarbeit von Susanne Strauß. Berlin.

BMFSFJ, 2005: Familienorientierte Arbeitszeitmuster. Neue Wege zu Wachstum und Beschäftigung. Gutachten erstellt von Bert Rürup und Sandra Gruescu. Berlin.

Böcklerimpuls, 2005: Berufswahl. Raus aus den Frauenbranchen. Nr. 6, Düsseldorf, S. 1.

Bosch, Gerhard/Wagner, Alexandra, 2002: Dienstleistungsbeschäftigung in Europa: ein Ländervergleich. In: Bosch, Gerhard/Hennicke, Peter/Hilbert, Josef/Kristof, Kora/Scherhorn, Gerhard (Hg.): *Die Zukunft von Dienstleistungen: ihre Auswirkung auf Arbeit, Umwelt und Lebensqualität*. Frankfurt, S. 41-62.

Bothfeld, Silke, 2005: Arbeitsmarkt. In: *WSI Frauen-DatenReport 2005*. Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen. Berlin, S. 109-186.

Cockburn, Cynthia, 1988: *Die Herrschaftsmaschine. Geschlechterverhältnisse und technisches Know-how*. Hamburg.

Correll, Lena, 2005: Arbeit und andere Lebensbereiche – ‚irgendwie vermischt sich das sehr‘. Fallorientierte Überlegungen zu subjektorientierter Soziabilität. In: Kurz-Scherf, Ingrid/Correll, Lena/Janczyk, Stefanie (Hg.): *In Arbeit: Zukunft – Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel*. Münster, S. 123-138.

Correll, Lena/Janczyk, Stefanie/Lieb, Anja, 2004:

Innovative Potentiale einer geschlechtersensiblen Arbeitsforschung. In: Baatz, Dagmar/Rudolph, Clarissa/Satilmis, Ayla (Hg.): *Hauptsache Arbeit?! Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit*. Münster, S. 255-277.

Degen, Christel/Fuchsloch, Christine/Kirschner, Karin, 2003: Die Frauen nicht vergessen. Forderungen für das Vermittlungsverfahren der Hartzgesetze III und IV. In *Frankfurter Rundschau*. Dokumentation. 26.11.2003, S. 9.

Dölling, Irene, 2003: Zwei Wege gesellschaftlicher Modernisierung. Geschlechtervertrag und Geschlechterarrangements in Ostdeutschland in gesellschafts/modernetheoretischer Perspektive. In: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hg.): *Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II*. Münster, S. 73-100.

Europäische Kommission, Richtlinie 97/80/EG.

Fraser, Nancy, 1994: *Widerspenstige Praktiken. Macht Diskurs Geschlecht*. Frankfurt a.M.

Friese, Marianne, 2004: Arbeit und Geschlecht in der Erziehungswissenschaft unter besonderer Berücksichtigung personenbezogener Dienstleistungsberufe. Expertise im Auftrag von GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung. Marburg: Discussion Paper 7. Download unter <http://www.uni-marburg.de/fb03/genda/publ/dispaps>

Fuchsloch, Christine, 2003: „Es war einmal – Chancengleichheit und Arbeitsmarktpolitik“. *Streit – Feministische Rechtszeitschrift*, 21. Jg. Heft 3, S. 99-102.

GendA, 2005: Die Zukunft der Arbeit innovativ mitgestalten. Marburg: Discussion Paper 18. Download unter: <http://www.uni-marburg.de/fb03/genda/aktuelles/news/dispap>

Gender-Datenreport 2005: Kommentierter Datenreport zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesrepublik Deutschland im Auftrag des BMFSFJ. Herausgegeben von Cornelißen, Waltraud, erstellt vom Deutschen Jugendinstitut in Zusammenarbeit mit dem Statistischen Bundesamt. München.



Fraser, Nancy, 1996: Die Gleichheit der Geschlechter und das Wohlfahrtssystem: Ein postindustrielles Gedankenexperiment. In: Nagl-Docekal, Herta/Pauer-Studer, Herlinde (Hg.), 1996: Politische Theorie. Differenz und Lebensqualität. Frankfurt a.M., S. 469-498.

Friese, Marianne, 2004: Arbeit und Geschlecht in der Erziehungswissenschaft unter besonderer Berücksichtigung personenbezogener Dienstleistungsberufe. Expertise im Auftrag von GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung, Marburg: Discussion Paper 7. Download unter: http://www.uni-marburg.de/fb03/genda/publ/dispaps/dispap_07-2004.pdf

Gerhard, Ute, 1993: Differenz und Vielfalt – Die Diskurse der Frauenforschung. In: Zeitschrift für Frauenforschung, 11. Jg., Heft 1+2, S. 10-21.

Gesterkamp, Thomas, Schnack, Dieter, 1998: Hauptsache Arbeit? Männer zwischen Beruf und Familie. Hamburg.

Giarini, Orio/Liedtke, Patrick M., 1998: Wie wir arbeiten werden – Der neue Bericht an den Club of Rome. Hamburg.

Gorz, André, 1989: Kritik der ökonomischen Vernunft. Berlin.

Gottschall, Karin, 1990: Vom ‚weiblichen Arbeitsvermögen‘ zur ‚doppelten Vergesellschaftung‘ – Zur Rezeption und Kritik eines für die Frauenarbeitsforschung zentralen Paradigmas. In: SAMF Arbeitspapier 1, S. 40-53.

Gottschall, Karin, 1995: Geschlechterverhältnis und Arbeitsmarktsegregation. In: Becker-Schmidt, Regina/Knapp, Gudrun-Axeli: Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften, Frankfurt a.M./New York, S. 125-162.

Gottschall, Karin, 1998: Doing Gender while Doing Work? Erkenntnispotentiale konstruktivistischer Perspektiven für eine Analyse des Zusammenhangs von Arbeitsmarkt, Beruf und Geschlecht. In: Geissler, Birgit/Maier, Friederike/Pfau-Effinger, Birgit (Hg.): FrauenArbeitsMarkt. Der Beitrag der Frauenforschung zur sozio-ökonomischen Theorieentwicklung. Berlin, S. 63-94.

Granato, Mona; Schittenhelm, Karin 2004: Junge Frauen – Bessere Schulabschlüsse – aber weniger Chancen beim Übergang in eine berufliche Ausbildung. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zum Parlament. Heft B 28, S. 31-39.

Haipeter, Thomas, 2006: Streit um den Mindestlohn. In: Mitbestimmung, 52. Jg. Heft 10, S. 52-56.

Hochschild, Arlie, 2002: Keine Zeit. Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet. Op-laden.

Holst, Elke, 2005: Frauen in Führungspositionen – Massiver Nachholbedarf bei großen Unternehmen und Arbeitgeberverbänden. In: Wochenbericht des DIW. Jg. 72. Nr. 3 Berlin. S. 49-57.

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, Heft 3, S. 5-19.

IAB, 2006a: Frauen in Führungspositionen. An der Spitze ist die Luft dünn. IAB-Kurzbericht, Nr. 2, 24.2.2006.

IAB, 2006b: Frauen in Führungspositionen. Karriere mit Hindernissen. IAB-Kurzbericht Nr. 9, 6.6.2006.

IAB 2001: Erwerbsbeteiligung von Frauen. Wie bringt man Beruf und Kinder unter einen Hut? IAB-Kurzbericht Nr. 7, 12.4.2001.

IAT 2006: Mindestlohn 7,50 € - 4,6 Millionen hätten Anspruch. Pressemitteilung vom 26.07.2006.

Janczyk, Stefanie, 2005: Arbeit, Leben, Soziabilität. Zur Frage von Interdependenzen in einer ausdifferenzierten (Arbeits)Gesellschaft. In: Kurz-Scherf, Ingrid/Correll, Lena/Janczyk, Stefanie (Hg.): In Arbeit: Zukunft – Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster. Münster, S. 104-122.

Jochmann-Döll, Andrea, 2005: Unterbewertet und unterbezahlt? Eine Analyse des gender pay gap im Dienstleistungssektor. In: Lepperhoff, Julia/Satilmis, Ayla/Scheele, Alexandra (Hg.): Made in Europe. Ge-



schlechterperspektiven auf die Qualität von Arbeit. Münster, S.102-115.

Jurczyk, Karin, 2005: Work-Life-Balance und geschlechtergerechte Arbeitsteilung. Alte Fragen neu gestellt. In: Seifert, Hartmut (Hg.): Flexible Zeiten in der Arbeitswelt. Frankfurt a.M./New York. S. 102-123.

Keller, Berndt, 1997: Einführung in die Arbeitspolitik. 5. Aufl. München, Wien.

Kern, Horst/Schumann, Michael, 1984: Das Ende der Arbeitsteilung? Rationalisierung in der industriellen Produktion. München: C.H. Beck.

Klammer, Ute, 2005: Flexicurity aus der Perspektive des Lebensverlaufes. In: Kronauer, Martin/Linne, Gudrun (Hg.): Flexicurity. Die Suche nach Sicherheit in der Flexibilität. Berlin, S. 249-274.

Klenner, Christina, 2005: Gleichstellung und Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In: WSI in der Hans-Böckler-Stiftung: Tarifhandbuch 2005, Frankfurt a.M., S. 41-65.

Klinger, Cornelia, 2000: Die Ordnung der Geschlechter und die Ambivalenzen der Moderne. In: Becker, Sybille/Kleinschmidt, Gesine/Nord, Ilona/Schneider-Ludorff, Gury (Hg.): Das Geschlecht der Zukunft. Zwischen Frauenemanzipation und Geschlechtervielfalt. Stuttgart, 29-63.

Kommission für Zukunftsfragen der Freistaaten Bayern und Sachsen (1996, 1997, 1998): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit in Deutschland. Entwicklung, Ursachen und Maßnahmen/Leitsätze, Zusammenfassung und Schlussfolgerungen (Teil I, II, III). Bonn.

Krell, Gertraude/Winter, Regine, 2004: Anforderungsabhängige Entgeltdifferenzierung: Orientierungshilfen auf dem Weg zu einer diskriminierungsfreieren Arbeitsbewertung. In: Krell, Gertraude (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik – Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Rechtliche Regelungen, Problemanalysen, Lösungen (4. Aufl.), Wiesbaden, S. 309-332.

Kurz-Scherf, Ingrid, 1997: Wenn Arbeit entbehrlich wird - Zur ‚Krise der Arbeitsgesellschaft‘ im ‚Zeitalter

der Globalisierung‘. In: WSI-Mitteilungen, Jg. 50. Jg. Sonderheft 1997, S. 41-56.

Kurz-Scherf, Ingrid, 2005: „Arbeit neu denken, erforschen, gestalten“ – ein feministisches Projekt. In: Kurz-Scherf, Ingrid/Correll, Lena/Janczyk, Stefanie (Hg.): In Arbeit: Zukunft. – Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster, S. 15-37.

Kurz-Scherf, Ingrid/Priller, Eckart/Scheele, Alexandra/Schmidtke, Heidrun, 2000: Berlinspezifische Bestandsaufnahme zur Zukunft der Arbeit. In: Abgeordnetenhaus von Berlin, Enquetekommission „Zukunftsfähiges Berlin“ (Hg.): Bericht, Anlagenband, Berlin.

Kurz-Scherf, Ingrid/Lepperhoff, Julia/Rudolph, Clarissa, 2003: Geschlechterperspektiven auf den Wandel von Arbeit. In: WSI-Mitteilungen, 56. Jg. Heft 10, S. 585-590.

Kurz-Scherf, Ingrid/Lepperhoff, Julia/Scheele, Alexandra, 2005: Modernisierung jenseits von Traditionalismus und Neoliberalismus? Die aktuelle Arbeitsmarktpolitik als Ausdruck eines verkürzten Modernisierungskonzepts. In: femina politica – Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft, 14. Jg. Heft 2, S. 62-73.

Kurz-Scherf, Ingrid/Dzewas, Imke/Lieb, Anja/Reusch, Marie (Hrsg.), 2006: Reader Feministische Politik & Wissenschaft. Positionen, Perspektiven, Anregungen aus der Geschichte und Gegenwart. [Geschlecht zwischen Vergangenheit und Zukunft Band 1]. Königstein/Taunus.

Kutzner, Edelgard, 2003: Die Un-Ordnung der Geschlechter. Industrielle Produktion, Gruppenarbeit und Geschlechterpolitik in partizipativen Arbeitsformen.

Lepperhoff, Julia, 2005: Gleichberechtigt ungleich – ungleich gleichberechtigt. Geschlechter-Wissen und berufliche Entwicklung in der öffentlichen Verwaltung. In: Kurz-Scherf, Ingrid/Correll, Lena/Janczyk, Stefanie (Hg.): In Arbeit: Zukunft – Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster, S. 241-257.

Lepperhoff, Julia/Satilmis, Ayla/Scheele, Alexandra (Hg.), 2005: Made in Europe. Geschlechterpolitische



Beiträge zur Qualität von Arbeit. Münster.

Maruani, Margaret 2001: Ein unvollendetes Projekt. Die Gleichheit von Männern und Frauen in der Arbeitswelt (Helga Pross Vorlesung).

Meyer, Traute, 1997: Im Schatten der Krise. Über das ‚Ende der Arbeitsgesellschaft‘ und die öffentliche Dienstleistung von Frauen. In: Kerchner, Brigitte/Wilde, Gabriele (Hg.): Staat und Privatheit. Opladen, S. 239-257.

Memorandum zur Zukunftsfähigen Arbeitsforschung, 2005: Arbeit und Geschlecht. Plädoyer für einen erweiterten Horizont der Arbeitsforschung und ihrer Förderung. Marburg: GendA - discussion papers 13.

Moldaschl, Manfred, 2003: Zehn Gebote einer zukunftsfähigen Arbeitsforschung. In: WSI-Mitteilungen, 56. Jg., Heft 10, S. 571-577.

Monitor Arbeitsmarktpolitik, 2006: <http://www.monapoli.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-6CBB6FD7/monapoli/hs.xsl/217.html> (erstellt von WSI, FIA und SoFI)

Naschold, Frieder/Dörr, Gerlinde, 1992: Arbeitspolitik. In: Nohlen, Dieter: Pipers Handwörterbuch zur Politik Band 3, S. 38-45.

Offe, Claus, 1983: Arbeit als soziologische Schlüsselkategorie? In: Matthes, Joachim (Hg.). Krise der Arbeitsgesellschaft? Frankfurt/Main, 38-65.

Piore, Michael J./Sabel, Charles F., 1985: Das Ende der Massenproduktion. Studie über die Requalifizierung der Arbeit und die Rückkehr der Ökonomie in die Gesellschaft, Berlin.

Rudolph, Clarissa, 2005: Fördern und Fordern – Hartz IV aus genderkompetenter Perspektive. In: Kurz-Scherf, Ingrid/Correll, Lena/Janczyk, Stefanie (Hg.): In Arbeit: Zukunft – Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster, S. 258-277.

Satilmis, Ayla/Baatz, Dagmar, 2005: Einfach, geringfügig, gelegentlich? – Aktuelle Arbeitsmarktpolitik und ihre geschlechterpolitischen Implikationen am Beispiel von Dienstleistungsarbeit. In: Kurz-Scherf, Ingrid/Correll, Lena/Janczyk, Stefanie (Hg.): In Arbeit: Zukunft

– Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster, S. 205-223.

Scheele, Alexandra 2006: Feminisierung der Arbeit im Demographischen Wandel? In: Berger, Peter A./Kahler, Heike (Hg.): Der Demographische Wandel. Chancen für die Neuordnung der Geschlechterverhältnisse. Frankfurt/Main, New York, S. 267-292

Scheele, Alexandra, 2005a: Ambivalenzen der Frauenerwerbstätigkeit in Europa und geschlechtergerechte Kriterien zur Bestimmung der Qualität von Arbeit. In: Lepperhoff, Julia/Satilmis, Ayla/Scheele, Alexandra (Hg.): Made in Europe. Geschlechterperspektiven auf die Qualität von Arbeit. Münster, S. 35-49.

Scheele, Alexandra, 2005b: Arbeit als politisches Feld. Überlegungen für die politikwissenschaftliche Bearbeitung des Zusammenhangs von Arbeit und Politik. In: Kurz-Scherf, Ingrid/Correll, Lena/Janczyk, Stefanie (Hg.): In Arbeit: Zukunft – Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster, S. 189-204.

Scheele, Alexandra, 2002: Von „Yettis“ und „flinken Servicekräften“. Zur geschlechtlichen Ausgestaltung des Dienstleistungssektors. In Gottschall, Karin/Pfau-Effinger, Birgit (Hg.): Zukunft der Arbeit und Geschlecht. Diskurse, Entwicklungspfade und Reformoptionen im internationalen Vergleich. Opladen, S. 249-266.

Statistisches Bundesamt 2003: Wo bleibt die Zeit? Die Zeitverwendung der Bevölkerung in Deutschland 2001/02. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt 2005: Statistisches Bundesamt, 2005: Im öffentlichen Dienst stellen Frauen 52% des Personals. Pressemitteilung des Statistischen Bundesamtes. Nr. 93, 3. März 2005.

Statistisches Bundesamt 2006: Frauen in Deutschland 2006. Wiesbaden.

Stolz-Willig, Brigitte/Veil, Mechthild (Hg.), 1999: „Es rettet uns kein höh'eres Wesen...“ Feministische Perspektiven der Arbeitsgesellschaft. Hamburg.

Stolz-Willig, Brigitte, 2005: Geschlechterdemokratie und Arbeitsmarktreform. Ein neues Leitbild. In: Utopie



kreativ. 16. Jg. Heft 177/178, 644-650.

Tondorf, Karin, 2001: Gender Mainstreaming in der Tarifpolitik. In: WSI-Mitteilungen, 54. Jg. Heft 7, S. 434-441.

Tondorf, Karin, 2002: „Simon verdient mehr als Simone“: Ursachen für die Einkommens(un)gleichheit zwischen Männern und Frauen. In: femina politica, 11. Jg. Heft 2, S. 91-94.

Trappe, Heike/Rosenfeld, Rachel A., 2001: Geschlechtsspezifische Segregation in der DDR und der DDR. Im Verlauf der Zeit und im Lebensverlauf. In: Heintz, Bettina (Hg.): Geschlechtersoziologie. Sonderheft der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, S. 152-182.

Verbund ZAF, 2005: Zukunftsfähige Arbeitsforschung. Arbeit neu denken, erforschen, gestalten. Hrsg. Verbund „Zukunftsfähige Arbeitsforschung“, gefördert durch BMBF, Projektträger DLR. Dresden.

Wagner, Alexandra, 2000: Krise des „Normalarbeitsverhältnisses“? In: Schäfer, Claus (Hg.): Geringere Löhne – mehr Beschäftigung? Niedriglohnpolitik. Hamburg, S. 200-246.

Walby, Sylvia, 1997: Gender Transformations. London: Routledge.

Weider, Nora, 2006: Der aktivierende Staat. Arbeitsmarktpolitik in Zeiten der „Agenda 2010“ und ihre geschlechtsspezifischen Auswirkungen. Beitrag für gender politik online. Download unter http://web.fu-berlin.de/gpo/nora_weider.htm.

Wetterer, Angelika, 1992: Hierarchie und Differenz im Geschlechterverhältnis. In: Wetterer, Angelika (Hg.): Profession und Geschlecht. Über die Marginalität von Frauen in hochqualifizierten Berufen. Frankfurt/Main, S. 13-40.

Wetterer, Angelika, 2002: Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion: „Gender at Work“ in theoretischer historischer Perspektive. Konstanz.

Wroblewski, Angela/Leitner, Andrea, 2004: Benchmarking Chancengleichheit: Österreich im EU-Vergleich. Reihe Soziologie, Heft 67. Wien: Institut für höhere

Studien.

WSI 2005: WSI-FrauenDatenReport 2005: Handbuch zur wirtschaftlichen und sozialen Situation von Frauen. (Hg. von Bothfeld, Silke/Klammer, Ute/Klenner, Christina/Thiel, Anke/Ziegler, Astrid). Berlin.

Zukunftskommission der Friedrich-Ebert-Stiftung, 1998: Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, sozialer Zusammenhalt, ökologische Nachhaltigkeit: Drei Ziele – ein Weg. Bonn

9. Fragen zum Text

9.1 Erklären Sie den Begriff der Geschlechtersegregation und skizzieren Sie die unterschiedlichen Segregationslinien!

9.2 Im Text ist häufig die Rede von widersprüchlichen Entwicklungen hinsichtlich des Zusammenhangs von Arbeits- und Geschlechterverhältnissen. Was ist damit gemeint? Nennen Sie einige Beispiele für diese Widersprüchlichkeit!

9.3 Die Autorinnen sprechen von unzureichenden arbeitspolitischen Weichenstellungen und verweisen dabei vor allen Dingen auf die so genannten „Hartz-Reformen“. Was kritisieren die Autorinnen?

9.4 Welche Bezugspunkte der Arbeitsforschung erweisen sich aus einer geschlechterkritischen Perspektive als problematisch?

9.5 Wodurch zeichnen sich die genannten alternativen Leitbilder (Soziabilität oder politisches Feld) aus? Sind diese Ansätze in Ihren Augen einleuchtend?

10. Links

GendA – Forschungs- und Kooperationsstelle Arbeit, Demokratie, Geschlecht (hervorgegangen aus dem BMBF-Projekt GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung)

<http://www.uni-marburg.de/fb03/genda>

GenderKompetenzZentrum an der Humboldt-Universität zu Berlin

<http://www.genderkompetenz.info>

BMBF Projektverbund Zukunftsfähige Arbeitsfor-



schung

<http://www.zukunftsfaehige-arbeitsforschung.de/>

Initiative „Neue Qualität von Arbeit“

<http://www.inqa.de/>

Zeitschrift für Gesundheitsschutz und Arbeitsgestaltung

<http://www.gutearbeit-online.de/>

11. Über die Autorinnen

Ingrid Kurz-Scherf ist Professorin für Politikwissenschaft mit dem Schwerpunkt „Politik und Geschlechterverhältnis“ am Institut für Politikwissenschaft der Philipps-Universität Marburg. Sie ist Leiterin von „GendA - Forschungs- und Kooperationsstelle Arbeit, Demokratie, Geschlecht“ an der Universität Marburg, einer Einrichtung, die aus dem BMBF-Forschungsprojekt „GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung“ hervorging.

Julia Lepperhoff ist promovierte Politikwissenschaftlerin und arbeitet derzeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin am GenderKompetenzZentrum an der Humboldt-Universität zu Berlin.

Alexandra Scheele ist promovierte Politikwissenschaftlerin und arbeitet derzeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Frauenforschung/Soziologie der Geschlechterverhältnisse am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut der Universität Potsdam.

Beide waren wissenschaftliche Mitarbeiterinnen im Projekt „GendA – Netzwerk feministische Arbeitsforschung“ und sind nun Mitglieder in der „GendA - Forschungs- und Kooperationsstelle“.

12. Ausgewählte aktuelle Veröffentlichungen der Autorinnen

Kurz-Scherf, Ingrid, 2005: „Arbeit neu denken, erforschen, gestalten“ – ein feministisches Projekt. In: dies./Correll, Lena/Janczyk, Stefanie (Hg.): In Arbeit: Zukunft: Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster, S. 15-37.

Kurz-Scherf, Ingrid/Arlt, Hans-Jürgen (Hg.), 2003:

Arbeit, Bildung und Geschlecht. Prüfsteine der Demokratie. Frankfurt, New York.

Kurz-Scherf, Ingrid/Dzewas, Imke/Lieb, Anja/Reusch, Marie (Hg.), 2006: Reader Feministische Politik und Wissenschaft. Positionen, Anregungen, Perspektiven. Königstein/Taunus.

Kurz-Scherf, Ingrid/Lepperhoff, Julia/Rudolph, Clarissa, 2003: Geschlechterperspektiven auf den Wandel von Arbeit. In: WSI-Mitteilungen. 56. Jg. Heft 10, S. 585-590.

Kurz-Scherf, Ingrid/Lepperhoff, Julia/Scheele, Alexandra, 2005: Modernisierung jenseits von Traditionalismus und Neoliberalismus? Die aktuelle Arbeitsmarktpolitik als Ausdruck eines verkürzten Modernisierungskonzepts. In: femina politica: Zeitschrift für feministische Politik-Wissenschaft. 14. Jg. Heft 2, S. 62-74.

Lepperhoff, Julia, 2005: Gleichberechtigt ungleich – ungleich gleichberechtigt. Geschlechter-Wissen in der öffentlichen Verwaltung. In: Kurz-Scherf, Ingrid/Correll, Lena/Janczyk, Stefanie (Hg.): In Arbeit: Zukunft. Münster, S. 245-262.

Lepperhoff, Julia, 2005: Mit zweierlei Maß – Arbeitsmigration aus Sicht der feministischen Arbeitsforschung. In: dies./Satilmis, Ayla/Scheele, Alexandra (Hg.): Made in Europe. Geschlechterpolitische Beiträge zur Qualität von Arbeit. Münster, S. 207-220.

Lepperhoff, Julia/Scheele, Alexandra, 2004: Geschlecht im Wissenschaft-Praxis-Dialog. Arbeitsforschung auf neuen Wegen. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, 27. Jg. Heft 2, S. 303-312.

Lepperhoff, Julia/Scheele, Alexandra, 2005: Wissenschaft und Praxis im Dialog – ein Ansatz praxis- und genderkompetenter Arbeitsforschung. In: Kurz-Scherf, Ingrid/Correll, Lena/Janczyk, Stefanie (Hg.): In Arbeit: Zukunft – Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster, S. 69-85.

Scheele, Alexandra, 2005: Ambivalenzen der Frauenerwerbstätigkeit in Europa und geschlechtergerechte Kriterien zur Bestimmung der Qualität von Arbeit. In: Lepperhoff, Julia/Satilmis, Ayla/Scheele, Alexandra (Hg.): Made in Europe. Geschlechterperspektiven auf



die Qualität von Arbeit. Münster, S. 35-49.

Scheele, Alexandra, 2005: Arbeit als politisches Feld. Überlegungen für die politikwissenschaftliche Bearbeitung des Zusammenhangs von Arbeit und Politik. In: Kurz-Scherf, Ingrid/Correll, Lena/Janczyk, Stefanie (Hg.): In Arbeit: Zukunft – Die Zukunft der Arbeit und der Arbeitsforschung liegt in ihrem Wandel. Münster, S. 189-204.

Scheele, Alexandra, 2006: Feminisierung der Arbeit im Demographischen Wandel? In: Berger, Peter A./Kahler, Heike (Hg.): Der Demographische Wandel. Chancen für die Neuordnung der Geschlechterverhältnisse. Frankfurt/Main, New York, S. 267-292.

13. Kontakt

Prof. Dr. Ingrid Kurz-Scherf
Philipps-Universität Marburg
Institut für Politikwissenschaft
Wilhelm-Röpke-Str. 6G
35032 Marburg
kurzsche@staff.uni-marburg.de

Dr. Julia Lepperhoff
Humboldt-Universität zu Berlin
GenderKompetenzZentrum
Hausvogteiplatz 5-7
10117 Berlin
lepperhoff@genderkompetenz.info

Dr. des. Alexandra Scheele
Universität Potsdam
WiSo Fakultät - Professur für Frauenforschung
August-Bebel-Str. 89
14482 Potsdam
ascheele@uni-potsdam.de