GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

Zukunft der Arbeit aus feministischer Perspektive

Nickel, Hildegard Maria

2004

https://doi.org/10.25595/291

Veröffentlichungsversion / published version
Sammelbandbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Nickel, Hildegard Maria: *Zukunft der Arbeit aus feministischer Perspektive*, in: Baatz, Dagmar; Rudolph, Clarissa; Satilmis, Ayla (Hrsg.): Hauptsache Arbeit? Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit (Münster: Westfälisches Dampfboot, 2004), 242-254. DOI: https://doi.org/10.25595/291.

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY 4.0 Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de

Terms of use:

This document is made available under a CC BY 4.0 License (Attribution). For more information see:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

ARBEIT – DEMOKRATIE – GESCHLECHT

herausgegeben von Ingrid Kurz-Scherf

Band 1

Dagmar Baatz, geb. 1974, Diplom-Politikwissenschaftlerin, seit Juni 2002 wissenschaftliche Hilfskraft mit Abschluss im Projekt GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung an der Philipps-Universität Marburg (im BMBF-geförderten Projektverbund „Zukunftsfähige Arbeitsforschung"). Arbeitsschwerpunkte: Feministische Theorie, Haus- und Erwerbsarbeit, Arbeits(markt)politik.

Clarissa Rudolph, geb. 1964, Politikwissenschaftlerin, Dr., seit Juni 2002 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung an der Philipps-Universität Marburg (im BMBF-geförderten Projektverbund „Zukunftsfähige Arbeitsforschung"). Forschungsschwerpunkte: Frauen- und Gleichstellungspolitik, Frauenbewegung, feministische Rechtspolitik, Gender Mainstreaming, politische Bildung.

Ayla Satilmis, geb. 1973, Diplom-Politikwissenschaftlerin, seit April 2002 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt GendA - Netzwerk feministische Arbeitsforschung an der Philipps-Universität Marburg (im BMBF-geförderten Projektverbund „Zukunftsfähige Arbeitsforschung"). Arbeitsschwerpunkte: Arbeitspolitik und -recht, Strukturpolitik, Gleichstellungspolitik und -recht.

Dagmar Baatz / Clarissa Rudolph /
Ayla Satilmis (Hrsg.)

Hauptsache Arbeit?

Feministische Perspektiven auf den Wandel von Arbeit

WESTFÄLISCHES DAMPFBOOT

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

1. Auflage Münster 2004
© 2004 Verlag Westfälisches Dampfboot
Alle Rechte vorbehalten
Umschlag: Lütke · Fahle · Seifert, Münster
Druck: Rosch-Buch Druckerei GmbH, Scheßlitz
Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier.
ISBN 3-89691-572-X

Inhalt

Einleitung: Arbeitsdiskurse, Geschlechterdiskurse, feministische Wissenschaft 7

Ingrid Kurz-Scherf
Suchbewegungen im Wandel von Arbeit, Geschlecht und Gesellschaft 8

Dagmar Baatz/Ingrid Kurz-Scherf/Clarissa Rudolph/Ayla Satilmis
Zur Konzeption und Struktur dieses Sammelbandes 16

Hauptsache Arbeit! - Nebensache Geschlecht? 23

Ingrid Kurz-Scherf
„Hauptsache Arbeit"? - Blockierte Perspektiven im Wandel von Arbeit und Geschlecht 24

Maria Funder
(K)ein Ende der Geschlechterungleichheit? Arbeit und Geschlecht als Medien der Inklusion und Exklusion in Organisationen 47

Brigitte Stolz-Willig
Familie und Arbeit zwischen Modernisierung und (Re-)Traditionalisierung 70

Angelika Koch/Gerhard Bäcker
Mini- und Midi-Jobs - Frauenerwerbstätigkeit und Niedrigeinkommensstrategien in der Arbeitsmarktpolitik 85

ZukunftsArbeit in der Arbeitsforschung 103

Marianne Resch
Auf dem Weg von der Erwerbsarbeitspsychologie zur Arbeitspsychologie 104

Barbara Thiessen
Von der Reproduktion zur Prokreation
Systematische Anmerkungen zu einem zentralen Topos der genderkritischen Arbeits- und Bildungsforschung 117

Gisela Notz
Von der notwendigen Arbeit und dem „Reich der Freiheit"
Auch „erweiterte Arbeitsbegriffe" verlangen eine feministische Kritik 137

Margareta Steinrücke
Arbeitszeit - Lebenszeit
Überlegungen zur Neubestimmung ihres Verhältnisses im 21. Jahrhundert 152

Iris Peinl
Transformation von Erwerbsarbeit und Konturen des Geschlechterregimes 165

Arbeitsforschung im Dialog 177

Harald Wolf
Kritik der Heteronomie
Perspektiven der Konvergenz bei der Analyse von
Arbeits- und Geschlechterverhältnissen 178

Annette Henninger
Neue Perspektiven für die Arbeitsforschung:
Konzepte zur Untersuchung der Verknüpfung
von 'Arbeit' und 'Leben' bei Alleinselbständigen 185

Wolfgang Dunkel/Kerstin Rieder
„Working Gender" - Doing Gender als Dimension interaktiver Arbeit 199

Sabine Pfeiffer
Ein? Zwei? - Viele! ... und noch mehr Arbeitsvermögen!
Ein arbeitssoziologisches Plädoyer für die Reanimation
der Kategorie des Arbeitsvermögens als Bedingung einer
kritikfähigen Analyse von (informatisierter) Arbeit 212

Joachim Ludwig
Der „Lernende Forschungszusammenhang" - eine Chance für
den interdisziplinären Brückendiskurs in der Genderforschung? 227

Zukunft der Arbeit und zukunftsfähige Arbeitsforschung 241

Hildegard Maria Nickel
Zukunft der Arbeit aus feministischer Perspektive 242

Lena Correll/Stefanie Janczyk/Anja Lieb
Innovative Potentiale einer genderkompetenten Arbeitsforschung 255

Angaben zu den AutorInnen und Herausgeberinnen 279

Hildegard Maria Nickel

Zukunft der Arbeit aus feministischer Perspektive

Einleitung

„Die Zukunft der Arbeit, die in so zahlreichen Buchtiteln vorkommt, ist wie alle Zukunft kein möglicher Gegenstand sicheren Wissens..." (Offe 2000: 493) sagt einer, der es wissen muss; Claus Offe, der sich 1984 in der völlig richtigen Antizipation der „Krise der Arbeitsgesellschaft" doch grundsätzlich geirrt hatte: Die Erwerbsarbeit hat entgegen seiner Vorhersage bis heute ihre Qualität, „organisierendes Zentrum der Selbständigkeit, der sozialen Fremd- und Selbsteinschätzung und der moralischen Orientierung zu sein" (Offe 1984: 7) keineswegs verloren. Im Gegenteil, für viele ist sie - und zwar im Wortsinne - zum organisierenden Zentrum ihres Alltags geworden. Das „Arbeiten ohne Ende" und die „Verbetrieblichung der privaten Lebensführung" (Voß/Pongratz 1998) sind zudem längst nicht mehr nur Männern vorbehaltene Erfahrungen, sondern auch Frauen sind zunehmend mit den Effekten einer forcierten Vermarktlichung ihrer Arbeitskraft konfrontiert.

Was lässt sich nun angesichts unseres sicheren Wissens darüber, dass wir über die Zukunft wenig sicher wissen, aus feministischer Perspektive zur Zukunft der Arbeit sagen? Seit Bestehen der Frauenbewegung ist darüber - mal mehr aus differenz-, mal mehr aus gleichheitstheoretischer Perspektive - nachgedacht worden. Nicht selten ist aus feministischer Perspektive auch Fundamentalkritik am „schimmligen Kuchen" (Notz 2000) der (männlichen) Erwerbsgesellschaft geübt worden. Zudem mangelt es nicht an feministischen Visionen und geschlechtergerechten (Umverteilungs-)Szenarien. Was ließe sich hinzufügen? Oder geht es heutzutage gar nicht um das Hinzufügen und punktuelle Aktualisieren, sondern vielmehr darum, dass die feministische Perspektive sich grundsätzlich neu erfinden muss, wenn sie zeitgemäß bleiben will? Sind nicht alle ihre bisherigen Visionen und ihre Kritik auf einen Gesellschaftszustand bezogen, der passé ist oder zumindest erodiert?

Ich nehme mir die Freiheit, diese Fragen zu stellen, ohne sie klar zu beantworten. Stattdessen begebe ich mich zunächst in ein konkretes Feld betrieblicher Arbeit, in ein Feld, das empirisch eingrenzbar und beschreibbar ist; möglicherweise wird in der Beschreibung dieses Feldes dann doch die eine oder andere Antwort auf die aufgeworfenen Fragen erkennbar. Abschließend nehme ich die allgemeine Frage nach den Gestaltungsperspektiven für eine geschlechtergerechte Zukunft noch einmal auf.

Ein Arbeitsfeld: Die Deutsche Bahn AG

Mit dem Betriebsfall Deutsche Bahn AG bewege ich mich in einem Unternehmen[1], das die gegenwärtigen Wandlungsprozesse in Wirtschaft, Gesellschaft und Arbeit verdichtet widerspiegelt: Erstens hat das Unternehmen die *Transformation* von einem öffentlich-rechtlich verfassten Staatsbetrieb zu einem privatwirtschaftlichen Verkehrsdienstleister zu bewältigen. Zweitens ist der interne und geschlechtlich segregierte Arbeitsmarkt des Unternehmens dem Veränderungsdruck betrieblicher „*Vermarktlichung*" (Sauer/Döhl 1997) ausgesetzt. Drittens war und ist das Unternehmen im Gefolge des ostdeutschen Umbruchs von 1989/90 vor die Herausforderung einer betrieblichen *Ost-West-Integration* gestellt. Viertens schließlich sind im vereinten Unternehmen zwei unterschiedlich geprägte „*Genderregimes*" (Connell 1987) aus Ost und West miteinander konfrontiert.

Der Betriebsfall Deutsche Bahn AG kann somit durchaus als exemplarisch für einen Wandlungsdruck gelten, wie er gegenwärtig typisch in der erweiterten Bundesrepublik ist. Er berührt das Verhältnis von „öffentlich" und „privat" und zeigt sich in einem schleichenden „Abschied von der Sozialfigur des Arbeitnehmers", der dadurch charakterisiert ist, dass die „schützende Hülle industrieller Rechte und sozialer Sicherungen" (Dörre 2001: 100) verloren geht. Es findet eine „Re-Kommodifizierung von Arbeitskraft" (Dörre 2001) statt, die das Geschlechterverhältnis auf radikale Weise betrifft, vor allem weil seit gut 20 Jahren zunehmend auch weibliche Arbeitskraft von der Re-Kommodifizierung durch den „Marktkapitalismus" (Aglietta 2000) erfasst ist. Das „postfordistische Wettbewerbsregime" führt nicht nur zu neuen Spaltungslinien in der Erwerbsarbeit und zur Verfestigung der Arbeitslosigkeit, sondern existentielle Unsicherheit wird zu einer breite Schichten erfassenden prägenden Lebenserfahrung.

Auf betrieblicher Ebene verbindet sich der tendenzielle „Triumph der Markt- über die Produktionsökonomie" (Dörre 2001) mit folgenden Stichworten: Flexibilisierung der Kernbelegschaften, Ausweitung prekärer Arbeit, Flexibilisierung von Arbeitszeiten mit Teilzeit-, befristeter und Zeitarbeit, gespreizte und polarisierte Tarifentwicklung, Individualisierung der arbeitsrechtlichen Vertragsform und Privatisierung der (öffentlichen/staatlichen) Infrastruktur. Das schlägt sich schließlich in höchst unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen, Arbeitsformen und -beziehungen nieder. Am Beispiel der *betrieblichen Geschlechterpolitik* in der Deutschen Bahn AG will ich diesen Zusammenhang verdeutlichen.[2]

Politik der Chancengleichheit

Im Zuge der „marktorientierten Dezentralisierung" wurde auch die Geschlechterpolitik im Unternehmen reformuliert (Nickel 1999a). Das Bahnmanagement macht sich heute Frauenförderung nur noch dann zu eigen, wenn ein betriebswirtschaftlicher Nutzen zu erwarten ist. Die vormalige (und gesetzlich verankerte) traditionelle Frauenförderung

in öffentlich-rechtlichen Unternehmen wurde ersetzt durch das neue Leitbild der „Chancengleichheit". Die Stichworte dafür lauten „Bestenauslese" und „Eigenorganisation". Aus einer ursprünglich frauenbezogenen Förderpolitik wurde eine ausdrücklich geschlechtsneutral konzipierte „Politik der Chancengleichheit". Ihr Markenzeichen ist die De-Thematisierung von „Geschlecht". Die unternehmerischen Argumente für diesen Wandel der betrieblichen Geschlechterpolitik lauteten:

- Optimierung des Human Resource Managements durch Ausschöpfung des gesamten zur Verfügung stehenden - also männlichen und weiblichen - Humanpotentials;
- Erhöhung des personalwirtschaftlichen Return-to-Investments durch Nutzung der getätigten betrieblichen Bildungsinvestitionen auch nach zeitweiser Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, beispielsweise wegen Kinderbetreuung;
- Vollzug des sogenannten „Paradigmenwechsels" im Führungsverständnis weg vom direktiven hin zum kooperativen Führungsstil unter explizitem Rekurs auf „weiblich" konnotierte Kompetenzen (Führungskraft als „Coach" oder „Moderator" der MitarbeiterInnen mit hohem sozialen Integrations- und Einfühlungsvermögen);
- Profilierung eines zukunftsfähigen und potentialorientierten Marketings, das Frauen als eigenständige und nachfragestarke Kundengruppe begreift;
- Verbesserung des Unternehmensimages durch vorweisbare betriebliche Gleichstellungserfolge (z.B. „Total-E-Quality"-Prädikat).

Es geht also im Kern um ergebnisorientierte Personalpolitik, die im Nebeneffekt auch Frauen zum Vorteil gereichen kann. Dementsprechend verstehen sich auch die unternehmensseitig ernannten - zum Teil männlichen - „Beauftragten für Chancengleichheit" eher als „Lobbyisten" für das Unternehmen denn als VertreterInnen der Interessen von Frauen. Dieses neue Selbstverständnis verbindet sich mit einer bewussten Abgrenzung zur „klassischen" Frauenbeauftragten, die - abwertend formuliert - lediglich „Sozialarbeit" für Frauen betrieben habe.

Für „Frauenpolitik" im klassischen Sinne, wie z.B. für frauen- bzw. familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung oder gar Quotierung, gibt es kaum noch AnsprechpartnerInnen im Bahnmanagement. Stattdessen folgt der Modus, der auch in Bezug auf die Rekrutierungs- und Beschäftigungssituation von Frauen durchgesetzt wurde, dem Prinzip der Individualisierung. Susanne Völker spricht sogar vom Vergesellschaftungsmodus der „marktradikalen Individualisierung" (Völker 2003). Die Leitbilder dafür lauten „Markt- resp. Ergebnisorientierung" und „Selbstorganisation". Dies geht - und das darf nicht ignoriert werden - durchaus konform mit den Interessen von relevanten Frauengruppen im Unternehmen, die - wie sie selbst sagen - „keine Probleme mit der Gleichberechtigung" haben. Vor allem Frauen mit Führungsaufgaben sowie karriereorientierte, meist jüngere, kinderlose Frauen setzen darauf, dass es zunehmend eine Image- und auch Wettbewerbsfrage für „moderne Dienstleistungsunternehmen" wie die Deutsche Bahn AG sein wird, ob und wie sie Frauen beschäftigen.

Segregationslinien

Der forcierte Wandel in der Deutschen Bahn AG von einem industriell geprägten Transportbetrieb zu einem „modernen" Verkehrs- und Dienstleistungskonzern drückt sich nicht zuletzt in einer Verschiebung der betrieblichen Beschäftigungsstrukturen aus: Gewerblich-technische (männliche) Tätigkeitsbereiche schrumpfen, während serviceorientiert-kundennahe (weibliche) Tätigkeitsbereiche ausgebaut werden. Für Frauen eröffnet dies sehr zwiespältige Perspektiven: Einerseits bietet die betriebliche Aufwertung von kundennaher und vor allem personenbezogener Dienstleistungsarbeit gerade ihnen neue Beschäftigungschancen. Denn nach wie vor wird der sogenannte „Dienstleistungsgedanke" von Seiten des Unternehmens primär „weiblich" buchstabiert (Peinl 1998). Andererseits verknüpfen sich gerade wegen dieser geschlechtlichen Konnotation häufig nur sehr eingeschränkte berufliche Entwicklungsperspektiven mit den personenbezogenen Servicetätigkeiten. Trotz ihrer betrieblichen Aufwertung stellen sie weiterhin typische berufliche „Sackgassen" dar. Gerade in dem sich als Vorreiter einer „neuen Dienstleistungskultur" verstehenden Geschäftsbereich „Station und Service" (Personenbahnhöfe) zeichnen sich an der Kundenfront „modernisierte" Segregationslinien ab: Die weit überwiegende Mehrheit der hier Beschäftigten sind Frauen. Trotz betrieblicher Aufwertung kam es nicht zu einer geschlechtlichen Durchmischung oder gar zu einem Geschlechtswechsel dieses Tätigkeitssegments. Wir bezeichnen die eindeutig geschlechtlich unterlegte und äußerst ambivalente Beschäftigungsperspektive für Frauen auch als „Kanalisierung weiblicher Erwerbsarbeit mit Zukunftsoptionen" (Völker 1998).

Parallel zum Ausbau der personenbezogenen Servicetätigkeiten wurden im kundennahen Bereich auch neue Führungspositionen auf mittlerer Ebene geschaffen. Die Geschlechterfrage stellt sich auch in der Deutschen Bahn AG vor allem im Führungsbereich (Nickel 1999b). Die Präsenz von Frauen ist dort in besonders starker Weise umkämpft. Vor dem Hintergrund „verschlankter" Führungsstrukturen ist um die insgesamt knapper gewordenen Führungspositionen ein verschärfter Konkurrenzkampf entbrannt. Die personalpolitisch angestrebte „Bestenauslese" bricht sich auf „mikropolitischer" Ebene nach wie vor nicht selten an der Wirkungsmacht einer männerzentrierten Personalselektion.

Neue Differenzierungslinien

Am Beispiel der betrieblichen Geschlechterpolitik in der Deutschen Bahn AG zeigt sich insgesamt aber, dass Frauen keineswegs per se auf der „Verliererinnenseite" stehen: Die an den Leitbildern der „Marktorientierung", „Dezentralisierung" und „Selbstorganisation" ausgerichtete Restrukturierung benachteiligt zwar, mehr noch exkludiert einen Teil der Frauen einerseits, andererseits eröffnet die Vermarktlichung auf ambivalente Weise auch neue berufliche Handlungsoptionen und Entwicklungsperspektiven

für Frauen. Darüber hinaus bietet das Leitbild der „Selbstorganisation" einem Teil der Frauen auch positive Anknüpfungspunkte: Gerade bei hochqualifizierten Frauen korrespondiert die „neuartige Subjektivität" der Arbeit mit eigenen beruflichen Ambitionen. Die nun gefragten Fähigkeiten wie „Eigeninitiative" oder „Ergebnisorientierung" sind nicht selten „Quelle eines positiven Individualismus" (Dörre 2001), den weibliche Beschäftigte nutzen, um ihre berufliche Position zu verstetigen oder zu verbessern (Völker 1999). Diese neuen Karrierechancen für Frauen wurden z.T. durch veränderte Leitbilder im Führungsverständnis möglich, denn die radikalen Umbauprozesse im Unternehmen sind nicht einfach autokratisch durchstellbar, sondern müssen kommuniziert und letzten Endes in Teams mit den Frauen umgesetzt werden.

Die interne „Vermarktlichung" der traditionellen und hierarchisch strukturierten Arbeits- und Sozialbeziehungen hat neben nicht zu übersehenden desintegrativen Tendenzen - insbesondere für Frauen - auch das überkommene betriebliche Geschlechterverhältnis in Bewegung gebracht - und zwar zugunsten von Frauen. Dem Leitbild des „Marktes" scheint die Tendenz eigen zu sein, das Merkmal „Geschlecht" in seiner traditionellen „Platzanweiserfunktion" zu relativieren (nicht außer Kraft zu setzen). In zunehmendem Maße greifen die sozial differenzierenden Merkmale Qualifikation, Alter und Verfügbarkeit, auch innerhalb der Geschlechtergruppe „Frauen". Damit entstehen neue Differenzierungslinien unter Frauen. In Abhängigkeit vor allem von Qualifikation und Alter eröffnet die mit der „Vermarktlichung" einhergehende „Selbstorganisation" stark individualisierte berufliche Entwicklungschancen.

Dabei spielen außerbetriebliche Einflussgrößen als „Verwerfer" (Krüger 1995) von Karrierechancen im Lebenszusammenhang von Frauen selbstverständlich noch immer eine gravierende, zentrale Rolle. Familiale Faktoren wirken sich für Frauen nicht mehr generell, aber signifikant häufig hemmend aus. Solange also - so die hier vertretene These - der individualisierte Kampf der Frauen nicht durch übergreifende gesamtgesellschaftliche Lösungen und Rahmenbedingungen auf Unternehmensebene flankiert wird, dürfte auch der betriebliche „Marktindividualismus" kaum zu Geschlechterdemokratie und Chancengleichheit führen.

Gestaltungsperspektiven für eine „postfordistische Arbeitsgesellschaft"?

Nicht, dass alte Forderungen der Frauenbewegung in der „Marktökonomie" nicht mehr aktuell sind: Weder ist die Verteilung vorhandener Erwerbsarbeit geschlechtergerecht gelöst noch wird die private Haus- und Fürsorgearbeit auch nur annähernd in gleicher Weise von Männern wie von Frauen übernommen; auch ist der Kampf um die Bewertung von Arbeit keineswegs geschlechtergerecht entschieden. Die aktuelle Literatur kann das eindrucksvoll belegen. Dennoch bleibe ich bei meiner Skepsis und spitze zu: Es ist weder zeitgemäß noch zukunftsweisend, an die alten feministi-

schen Perspektiven einfach anzuknüpfen. Ich behaupte, die feministische Kritik ist, was die Radikalität der Analyse des Heraufkommens eines wie auch immer zu bezeichnenden postfordistischen Produktionsmodells und die politische Dimension des Wandels von Arbeit betrifft, nicht wirklich auf der Höhe der Zeit und schon gar nicht im Zentrum des Handelns.[3] Polemisch formuliert, hat der Feminismus sich - um ein Bild von Ute Gerhard aufzunehmen - zum Atemholen zu lange hinter der Bugwelle des Fordismus im vergleichsweise ruhigen Wasser bewegt. „Hand aufs dekonstruierte Herz" (Koppert/Selders 2003) ist der Titel eines provokanten Buches jüngerer Frauen, das unlängst erschienen ist. Ähnlich wie die Gruppe jener junger Frauen, die bereits vor ca. 3 Jahren mit einem Streitbrief an Alice Schwarzer „Alt-Feministinnen" herausforderten (ohne dass meines Wissens allerdings der Ball aufgenommen und eine ernsthafte Auseinandersetzung geführt worden ist), artikuliert auch der jetzt erschienene Sammelband ein akutes Bedürfnis nach politisch-theoretischer Verständigung zum Feminismus. Diese Verständigung sollte weder wissenschaftlich-selbstreferentiell noch akademisch-ausschließend sein und sie sollte die Erfahrungen jener Frauen aufnehmen, die sich nicht (mehr) als Opfer einer sich mehr oder weniger zwangsläufig immer wieder reproduzierenden patriarchalen Struktur der Zweigeschlechtlichkeit begreifen wollen (Streitbrief 2000). Sie wollen sich - trotz einer zunehmenden Ausdifferenzierung von Erfahrungen und Interessen - dennoch nicht mit „einem nicht mehr rückbindbaren Pluralismus" feministischer Theorien arrangieren, wo „jede 'ihrs' denkt und macht und jeder 'seins'" (Koppert/Selders 2003: 10).

Es melden sich anscheinend verstärkt jene Frauen zu Wort, die in den 90er Jahren ihr Studium abgeschlossen haben. Diese Frauen sind auf ganz andere Weise, als es die ältere Feministinnen-Generation erfahren hat, mit der zunehmend fragmentierten, „vermarktlichten" Welt des „Postfordismus" konfrontiert. Sie können die politische Dimension des „dekonstruktiven" Feminismus der 90er Jahre möglicherweise auch gerade deshalb präziser orten, als es mir zunächst gelungen ist. Denn in der Tat ist er ja nicht allein deshalb schon unpolitisch, weil er sich auf die gesellschaftlichen Mikroräume orientiert, sondern er hat - wie sie richtig sehen - Enormes zur Politisierung so „privater" Themen wie Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung und Lebensformen beigetragen (Purtschert/Ruef 2003: 37). Und dennoch bleiben auch bei diesen jüngeren Frauen Fragen, die im Rahmen des Dekonstruktivismus keine Antwort finden. Diese Fragen „drehen sich um die Verbindung von Marktwirtschaft und Feminismus und um die kapitalistische Einverleibung von Widerstandsbewegungen. Der Feminismus hat sich zunehmend professionalisiert, für Chancengleichheit sind Stellen und bezahlte Aufträge geschaffen worden, Forschungen im Bereich Gender Studies werden vermehrt finanziert und feministisches Know-How als Qualifikation anerkannt. Wo aber schlagen sich feministische Themen gesellschaftlich wirkungsvoll nieder, und wo verlieren sie - gerade durch ihre Integration ins System - ihre kritische Stoßrichtung" (ebd.: 40)?

Es geht in dieser Auseinandersetzung mit dem „alten", akademischen Feminismus nicht um eine platte Politisierung feministischer Wissenschaft und ganz bestimmt nicht um eine Neuauflage jener Debatten, die Ende der 60er, Anfang der 70er Jahre geführt worden sind, denn - das ist diesen kritischen, fordernden jüngeren Frauen bewusst - „Wissenschaft lässt sich nur bedingt an politischen Ansprüchen messen" (Koppert 2003: 25). Aber bisher - so ihr nüchternes Fazit - bleiben die Erkenntnisse der institutionalisierten Frauen- und Geschlechterforschung häufig hinter den gesellschaftlichen Entwicklungen, vor allem hinter den eigenen Erfahrungen dieser Frauengeneration zurück und werden daher insgesamt als politisch unbefriedigend klassifiziert (ebd.). Eine „adäquate politische Reaktion muss die(se) mehrdeutigen Wirkungen der ökonomischen Dynamik ebenso in Rechnung stellen wie das Faktum, dass es durchgängig diskriminierte Gruppen nur noch in der Fantasie gibt. Die da oben, wir da unten; die im Westen, wir im Osten; die Männer, wir Frauen; die Weißen, wir Schwarzen - diese Entgegensetzungen erfassen die Verhältnisse nur noch partiell" (ebd.: 21). Auf diese „verwirrende Erscheinung" der politischen Ökonomie der Unsicherheit, Ungewissheit und Entgrenzung ist - und das ist eine gewaltige Herausforderung an moderne, selbstreflexive feministische Wissenschaft - gerade nicht mit gängigen Erklärungen oder Fatalismus zu reagieren. Gefragt sind stattdessen gesellschaftskritische feministische Theorien, die über den Tellerrand einer „identitäts- und subjekttheoretischen" Diskussion hinausreichen. Denn die „starke Ausrichtung auf Fragen der Zugehörigkeit, der Distribution im Sinne des 'doing difference', ist unzureichend, wenn es auch darum geht, Strukturzusammenhänge und kulturelle Formationen zu analysieren, in denen 'Differenzen' als soziale Relationen, als Distributions- und Anerkennungsverhältnisse historisch entstanden sind und wirksam werden" (Knapp 2001: 82). Gefragt sind mithin gesellschaftlich fundierte feministische Analysen und Theorien, die sich nicht in der bloßen Abwehr von Marktflexibilität erschöpfen.

Statt Entpolitisierung: Repolitisierung als feministische Herausforderung

In den Worten der genannten jüngeren Frauen liest sich diese Herausforderung folgendermaßen: „Ein dekonstruktiver Feminismus kann solche Fragen nicht klären, aber Ansatzpunkte bieten, sie gleichsam von innen her, provisorisch und punktuell anzugehen. Vielleicht steht eine (post-)marxistische Wende des Feminismus an: eine kapitalismuskritische, dekonstruktive, offene und zugleich verbindliche Analyse, welche sich der Verschränkung von Geschlecht, globaler Ungleichheit und Kapital annimmt" (Purtschert/Ruef 2003: 40).

Die kürzlich veröffentlichte Auseinandersetzung zwischen Nancy Fraser und Axel Honneth (Fraser/Honneth 2003) hat sehr viel mit diesen Fragen zu tun. Ich knüpfe daher an diese Debatte an. Sie lässt Folgendes klar erkennen: Erstens, es gibt sie, die

politisch motivierte feministische Forschung, die nicht unwissenschaftlich ist, nur weil sie einen gesellschaftsverändernden Impetus hat. Zweitens, was ich bisher vage ahnte und - wenn auch kryptisch - hin und wieder zu formulieren versucht habe, hat anscheinend einen ernstzunehmenden, einer politisch-philosophischen Kontroverse werten Hintergrund: Mein trotz aller Integration anhaltendes ostdeutsches Fremdeln in der westlichen (westdeutschen) Frauen- und Geschlechterforschung ist nicht einfach aus 40 Jahren Erfahrungsdifferenzen zu erklären, sondern basiert anscheinend auch auf tiefen Verankerungen in einer spezifischen Gerechtigkeitsphilosophie. Diese theoretischen Differenzen waren bisher nicht wirklich Gegenstand der Frauen- und Geschlechterforschung in der vereinigten Bundesrepublik. Im Gegenteil: Die westdeutsche Frauen- und Geschlechterforschung machte auch nach dem Zusammenbruch des Sozialismus 'weiterhin ihrs'; die Transformation war (und ist) Angelegenheit der ostdeutschen, osteuropäischen ForscherInnen. Die - mittlerweile vielfach kritisierte - Engführung der feministischen Forschung auf das doing gender hatte auch in dieser Frage ihre verhängnisvollen Folgen: Die weitgehende Ausblendung gesellschaftlicher Prozesse und Strukturen, das Fehlen einer gesellschaftstheoretischen Perspektive (Knapp 1999) führten geradezu zwangsläufig zur Ausblendung des gesellschaftlichen Transformationsprozesses (Nickel 1999a). Die deutsche Vereinigung und die Transformationsprozesse in Ost- und Mittelosteuropa sind bis heute empirische Felder der Geschlechterforschung, die zwar unmittelbar vor unserer Nase liegen, nicht aber analytischen Spürsinn zu erwecken scheinen. Sie erschließen sich nicht im schnellen deskriptiven Zugriff, nicht vordergründig empirisch und schon gar nicht in erster Linie mikroanalytisch, sondern bedürfen der gesellschaftstheoretischen feministischen Perspektive, die uns im übrigen auch helfen könnte, in der feministischen Arbeitsforschung einen Schritt weiter zu kommen.

Die Etablierung der Frauen- und Geschlechterforschung in der Bundesrepublik Deutschland hatte einen konkreten konstitutiven Hintergrund: In der fordistischen Phase der 70er und 80er Jahre der Bundesrepublik Deutschland stand zurecht der Nachweis der Eigenständigkeit von Geschlecht und Klasse auf der Tagesordnung der feministischen Analyse. Damit war einerseits eine grundlegende Perspektive für die Kritik der patriarchalen Verhältnisse und Strukturen entwickelt worden, die eine zentrale Voraussetzung für tatsächliche Veränderungen der Geschlechterverhältnisse war, andererseits folgte daraus aber nicht die gerechtigkeitsphilosophische Forderung nach sozialer Gleichheit der Geschlechter in den Verteilungs- und Eigentumsfragen. Es ging vielmehr im Sinne der Identitätspolitik und Anerkennungsphilosophie um die autonome Lebensweise und Selbstbestimmung von Frauen und anderen Diskriminierten. Bis weit in die 90er Jahre hinein standen demzufolge die nichtdiskriminierende Akzeptanz von Differenz und des „Andersseins" im Mittelpunkt der feministischen Debatte. Die strukturellen Grundlagen der fordistischen Wohlfahrtsgesellschaft hatten sich allerdings längst verändert. Massenarbeitslosigkeit und damit Kämpfe um

die Verteilung knapper Ressourcen rückten zunehmend ins Zentrum politischer Kämpfe und sozialer Interessen. Die institutionalisierte Frauenpolitik scheint sich darauf schneller eingerichtet zu haben (Koppert 2003: 25) als die wissenschaftliche Theorie, die wieder einmal der Wirklichkeit hinterher hinkt (Knapp 2001: 82). „Es stellen sich Fragen, die mit dem zukünftigen Gesicht Europas und der Welt zusammenhängen, mit veränderten Zusammensetzungen der Bevölkerung, mit ungleichzeitigen ökonomischen Entwicklungen, Rückbau von Sozialstaatlichkeit und großrahmigen politisch-rechtlichen Regulationen. Feministische Theorie, wenn sie nicht provinziell, konservativ und langweilig werden will, muss sich (...) auf diese Prozesse einstellen." (ebd.) Es sind also Fragen sozialer Verteilung, die zunehmend wieder stärker im Zentrum stehen müssen. Nancy Fraser (Fraser 2003) hat nun drittens mit Nachdruck einerseits die Frage der Umverteilung ins Blickfeld gerückt, andererseits die Risiken der anhaltenden Entkopplung von Zielen der Anerkennungs- und Umverteilungspolitik herausgearbeitet, gerade für die Gender-Forschung. Sie hat Recht, wenn sie gegen die Dichotomisierung, gar Polarisierung von Umverteilungs- und Anerkennungsphilosophie argumentiert, und auch wenn sie ihre wechselseitige Subsumtion kritisiert. Fraser plädiert stattdessen dafür, Umverteilung und Anerkennung als gleichursprüngliche Kategorien zu behandeln, die im Rahmen einer Strategie „nichtreformerischer Reformen" (Fraser 2003: 108) zu integrieren (nicht zu subsumieren) wären. Dieser „perspektivische Dualismus" (Fraser 2003: 88) scheint ein Ansatz zu sein, der auch für die bundesdeutsche feministische Arbeitsforschung eine zeitgemäße Herausforderung ist, wenn sie sich für die Trias „Postfordismus, Postkommunismus, Globalisierung" (Fraser 2003: 122) theoretisch fit machen will.

Sofortmaßnahme: „Brücken-Diskurs"

Längst geht es in der Bundesrepublik nicht mehr - wie noch zu Beginn der neuen Frauenbewegung vor 30 Jahren - um die Partizipation an Wohlfahrtszuwächsen, sondern die Diskussion um Verteilungsgerechtigkeit ist jetzt eingebettet in eine Diskussion um die Verteilung von Rücknahmen und Einschränkungen. Einfache Umverteilung - so wichtig sie ist - kann das Problem nicht lösen. Umso wichtiger ist es, zu einem neuen Gesellschafts- und damit Geschlechtervertrag zu finden. Die Probleme sind nur zu bewältigen, wenn die Entscheidungen auf einem Prozess der „Produktion von Konsens" basieren. Das ist keine leicht zu lösende Aufgabe und stellt auch neue Anforderungen an die Politikfähigkeit der Frauen(bewegung). Die mit einer solchen Orientierung notwendigerweise auch verbundenen Einkommens-, vor allem aber Investitionsumverteilungen verlangen Fachkompetenz (gerade von Frauen, insbesondere auch auf Feldern, die nicht von Frauen präferiert werden und mehrheitlich nicht von Frauen besetzt sind), soziale Aushandlungen, neue Formen zivilgesellschaftlicher Kompromisssuche und einen „Brückendiskurs" (Fraser) zwischen

den Geschlechtern. Hier liegt nicht nur eine wichtige Aufgabe von demokratischer Politikgestaltung, sondern auch von feministischer Analyse und Kritik.

Der Trend zur Verringerung der Arbeitsplätze im industriellen Sektor ist nicht umkehrbar. Relativ offen ist jedoch immer noch die Frage nach dem weiteren Tempo des Strukturwandels und nach seinen sozialen Kosten bzw. nach seinen Beschäftigungseffekten. Weitere Fehlentwicklungen sind unvermeidbar, bleibt der Strukturwandel weitgehend der marktradikalen Regulierung ausgesetzt. Die Gesellschaft muss zu einem neuen ökonomischen Fundament kommen. Mit anderen Worten: Öffentliche Mittel müssen gezielt für Realinvestitionen in Tätigkeitsfelder des gesellschaftlichen und individuellen *Bedarfs* verwendet werden. Auch wenn angesichts der leeren öffentlichen Kassen kaum noch jemand wagt, es zu fordern: Es geht damit auch um die Stabilisierung und den Ausbau eines öffentlich geförderten Beschäftigungssektors, eines Non-Profit-Sektors mit anderen Formen gesellschaftlich organisierter Arbeit, ohne den wir nicht zukunftsfähig werden.

Eine bisher unerledigte Forderung der Frauenbewegung - aber im Sinne der zwischen Staat und Markt gesellschaftlich neu zu organisierenden Arbeit höchst aktuell - ist die „Neudefinition von privat und öffentlich und damit zugleich (die) Neuverteilung von notwendigen Gemeinschaftsaufgaben zwischen den Geschlechtern" (Schaeffer-Hegel/Leist 1996: 38). Es kommt heute aber längst nicht mehr nur darauf an, Betreuungs- und Erziehungsleistungen als notwendige Arbeit, als Leistung materiell anzuerkennen und auch irgendwie im Steuer- und Rentensystem zu berücksichtigen. Es reicht auch nicht, bei der Forderung des Ausbaus von Ganztagsschulen und Kinderbetreuungseinrichtungen stehen zu bleiben, obwohl schon viel gewonnen wäre, wenn wenigstens das umgesetzt würde. Angesichts der von Grund auf gewandelten Lebensmuster von Frauen und des Zwangs zur finanziellen Selbstständigkeit ist vielmehr mit Nachdruck dafür Sorge zu tragen, dass nicht die „Kernfamilie", sondern das Individuum im Zentrum der Beschäftigungspolitik und somit der Steuer- und Sozialgesetzgebung steht. Nur so sind die materialen Rahmenbedingungen für zivilgesellschaftliche und institutionelle Reformen zu schaffen, die die Emanzipation der Frauen von persönlicher und bürokratischer (paternalistisch - sozialstaatlicher/wohlfahrtsstaatlicher) Abhängigkeit befördern und „flexicurity" in einem flexibilisierten postfordistischen Produktionsmodell schaffen.

Anmerkungen

1 Die folgenden Ausführungen basieren zum Teil auf dem gemeinsam mit Michael Frey und Hasko Hüning publizierten Beitrag „Unternehmen Zukunft - Börsenbahn? Beschleunigte Vermarktlichung, regulierte Desintegration und betriebliche Geschlechterpolitik. in: Edeling u.a. (Hg.) 2001: Öffentliche Unternehmen. Entstaatlichung und Privatisierung? Opladen, S. 125-155.

2 Kern der Analyse ist das von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderte Projekt „Frauen im betrieblichen Transformationsprozess der neuen Bundesländer. Zu Handlungsoptionen von Frauen in der Finanzdienstleistungs- und Verkehrsbranche", das unter der Leitung von Hildegard Maria Nickel (HU Berlin) und Hasko Hüning (FU Berlin) zwischen 1996 und 1998 lief. Mitgewirkt an dieser Projektphase haben Michael Frey, Irina Kohlmetz, Alexandra Manske, Iris Peinl, Ulrike Stodt und Susanne Völker; fortgeführt wurde die Untersuchung seither in einer Reihe von gemeinsam mit Studierenden bearbeiteten Projekten wie vor allem aber in der aus dem Forschungskontext entstandenen Dissertation von Susanne Völker 2003: „Kategorie Geschlecht und marktradikale Individualisierung - Erwerbsorientierung und Lebensarrangements ostdeutscher Frauen im (betrieblichen) Transformationsprozess, unveröffentlichtes Manuskript, HU Berlin.

3 Das ist - das ist mir bewusst - eine Verallgemeinerung, die den Ausnahmen, die es glücklicherweise gibt, nicht gerecht wird. So haben beispielsweise insbesondere feministische Politikwissenschaftlerinnen schon Anfang/Mitte der 90er Jahre diesen gravierenden gesellschaftlichen Wandel zum Gegenstand ihrer Veröffentlichungen gemacht, z.B. Kreisky/Sauer (Hg.) 1997.

Literatur

Aglietta, M. 2000: Ein neues Akkumulationsregime. Die Regulationstheorie auf dem Prüfstand. Hamburg.

Beck, U. 2000: Wohin führt der Weg, der mit dem Ende der Vollbeschäftigungsgesellschaft beginnt? In: Beck, U. (Hg.): Die Zukunft von Arbeit und Demokratie. Frankfurt a.M., S. 7-66.

Connell, R. W. 1987: Gender and Power. Cambridge.

Dörre, K. 2001: Gibt es ein nachfordistisches Produktionsmodell? Managementprinzipien, Firmenorganisation und Arbeitsbeziehungen im flexiblen Kapitalismus, In: Candeias, M./Deppe, F. (Hg.): Ein neuer Kapitalismus? Akkumulationsregime - Shareholder Society - Neoliberalismus und neue Sozialdemokratie. Hamburg, S. 38-107.

Fraser, N. 2003: Soziale Gerechtigkeit im Zeitalter der Identitätspolitik. Umverteilung, Anerkennung und Beteiligung In: Fraser, N./Honneth, A.: Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse. Frankfurt a.M., S. 13-128.

Frey, M./Hüning, H./Nickel, H. M. 2000: Unternehmen Zukunft - Börsenbahn? Beschleunigte Vermarktlichung, regulierte Desintegration und betriebliche Geschlechterpolitik in der Deutschen Bahn AG. In: Edeling, T./Jann, W./Wagner, D./Reichard, C. (Hg.): Öffentliche Unternehmen. Entstaatlichung und Privatisierung? Opladen, S. 125-155.

Hüning, H./Nickel, H. M. et al. 1998: Themenschwerpunkt Transformation - Betriebliche Reorganisation - Geschlechterverhältnisse. Frauen im betrieblichen Transformationsprozess der neuen Bundesländer. In: Zeitschrift für Frauenforschung, Jg. 16, H. 1+2, S. 5-94.

Knapp, G.-A. 1999: Geschlechterdifferenz und Dekonstruktion. In: Nickel, H. M./Völker, S./Hüning, H. (Hg.): Transformation - Unternehmensreorganisation - Geschlechterforschung. Opladen, S. 35-52.

- 2001: Dezentriert und viel riskiert: Anmerkungen zur These vom Bedeutungsverlust der Kategorie Geschlecht. In: Knapp, G.-A./Wetterer, A. (Hg.): Soziale Verortung der Geschlechter. Münster, S. 15-62.

Koppert, C. 2003: Post Feminismus: Eskalierende Anerkennungsbedürfnisse, Selbstabschaffungstendenzen und die Notwendigkeit aufgeklärter Konstruktionen. In: Koppert, C./Selders, B. (Hg.): Hand aufs dekonstruierte Herz. Königstein/Taunus.

-/Selders, B. (Hg.) 2003: Hand aufs dekonstruierte Herz. Königstein/Taunus.

Kreisky, E./Sauer, B. (Hg.) 1997: Geschlechterverhältnisse im Kontext politischer Transformation. PVS-Sonderheft.

Krüger, H. 1995: Dominanzen im Geschlechterverhältnis. In: Becker-Schmidt, R./Knapp, G.-A. (Hg.): Das Geschlechterverhältnis als Gegenstand der Sozialwissenschaften. Frankfurt a.M., S. 195-219.

Minssen, H. (Hg.) 2000: Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit, Berlin.

Nickel, H. M. 1999a: Erosion und Persistenz. Gegen die Ausblendung des gesellschaftlichen Transformationsprozesses in der Frauen- und Geschlechterforschung. In: Nickel, H. M./Völker, S./Hüning, H. (Hg.): Transformation - Unternehmensreorganisation - Geschlechterforschung. Opladen, S. 11-33.

- 1999b: Industriegesellschaft am Ende - Arbeit abgeschafft? In: Stolz-Willig, B./Veil, M. (Hg.): Es rettet uns kein höh'res Wesen. Feministische Perspektiven der Arbeitsgesellschaft. Hamburg, S. 10-28.

- 2000: Ist Zukunft feministisch gestaltbar? In: Lenz, I./Nickel, H. M./Riegraf, B. (Hg.): Geschlecht, Arbeit, Zukunft. Münster, S. 243-268.

- 2001: Arbeitsverhältnisse und Lebensentwürfe in der Transformation... In: Martens, H./Peter, G./Wolf, F. O. (Hg.): Zwischen Selbstbestimmung und Selbstausbeutung. Frankfurt a.M./New York, S. 84-102.

-/Völker, S./Hüning, H. (Hg.) 1999: Transformation - Unternehmensreorganisation - Geschlechterforschung. Opladen.

-/Hüning, H. 2001: Modernisierung mit oder gegen Frauen? Betriebliche Reorganisation und ambivalente Chancenstrukturen. In: Supplement der Zeitschrift Sozialismus 2/2001, S. 29-45.

Notz, G. 2000: Wir wollen nicht die Hälfte vom schimmligen Kuchen - wir wollen einen anderen. In: Krondorfer, B./Mostböck, C. (Hg.): Frauen und Ökonomie. Wien, S. 55-70.

Offe, C. 2000: Anmerkungen zur Gegenwart der Arbeit, In: Kocka, J./Offe, C. (Hg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit. Frankfurt a.M./New York, S. 493-501.

- 1984: Arbeitsgesellschaft. Strukturprobleme und Zukunftsperspektiven, Frankfurt a.M./New York.

Peinl, I. 1998: Aspekte ambivalenter Gelegenheitsstrukturen für Frauenerwerbsarbeit in ostdeutschen Niederlassungen der Deutschen Bahn AG. In: Zeitschrift für Frauenforschung 1+2/1998, S. 40-46.

- 1999: Das Ende der Eindeutigkeit. Zu Gelegenheitsstrukturen weiblicher Erwerbsarbeit in der Landesbank Berlin und der Deutschen Bahn AG. In: Nickel, H. M. /Völker, S./ Hüning, H. (Hg.): Transformation - Unternehmensreorganisation - Geschlechterforschung. Opladen, S. 131-154.

-/Völker, S. 2001: Arbeit und Geschlechterverhältnisse im Umbruch... In: Berliner Journal für Soziologie 1/2001, S. 63-76.

Pongratz, H. J./Voß, G. G. 2000: Vom Arbeitnehmer zum Arbeitskraftunternehmer - Zur Entgrenzung der Ware Arbeitskraft. In: Minssen, H. (Hg.): Begrenzte Entgrenzungen. Wandlungen von Organisation und Arbeit. Berlin, S. 225-247.

Purtschert, P./Ruef, M. 2003: Feminismus in den 90ern: Krise oder Öffnung? Erbe oder Neuanfang? Zwei Briefe. In: Koppert, C./Selders, B. (Hg.): Hand aufs dekonstruierte Herz. Königstein/Taunus.

Sauer, B. 1999: „Es rettet uns (k)ein höh'res Wesen ..." Neoliberale Geschlechterkonstrukte in der Ära der Globalisierung. In: Stolz-Willig, B./Veil, M. (Hg.): „Es rettet uns (k)ein höh'res Wesen ..." Feministische Perspektiven der Arbeitsgesellschaft. Hamburg, S. 215-239.

Sauer, D./Döhl, V. 1997: Die Auflösung des Unternehmens? - Entwicklungstendenzen der Unternehmensreorganisation in den 90er Jahren. In: ISF (Hg.) 1997.

Schaeffer-Hegel, B./Leist 1996: Sozialer Wandel und Geschlecht. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitung das Parlament, B 42/96, S. 31-40.

Stolz-Willig, B./Veil, M. (Hg.) 1999: „Es rettet uns (k)ein höh'res Wesen ..." Feministische Perspektiven der Arbeitsgesellschaft. Hamburg.

Streitbrief 2000: Feminismus neu denken. In: Zweiwochendienst Frauen + Politik, Jg. 14, Nr. 158/2000, S. 4-9.

Voß, G. G./Pongratz, H. J. 1998: Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der Ware Arbeitskraft? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 50/1998, S. 131-158.

Völker, S. 1998: Wandelmanagement als Ressource? In: Zeitschrift für Frauenforschung 1+2/1998, S. 47-52.

- 1999: Erwerbsorientierungen und betriebliche Transformation. Selbstverortungen und Handlungsstrategien ostdeutscher Frauen bei der Deutschen Bahn AG. In: Nickel, H. M./Völker, S./Hüning, H. (Hg.): Transformation - Unternehmensreorganisation - Geschlechterforschung. Opladen, S. 205-226.

- 2003: Kategorie Geschlecht und marktradikale Individualisierung. Dissertation, unveröff. Manuskript, HU Berlin.